

Karoliina Salminen ja Mervi Kivirinta


EPÄASIALLINEN KOHTELU TYÖHYVINVOINNIN UHKANA

DI AK

**Ammattikorkeakouluopettajien kokemuksia häirinnästä ja työpaikan
psykkisestä turvallisuudesta**

Diak Työelämä | 51





Karoliina Salminen ja Mervi Kivirinta

EPÄASIALLINEN KOHTELU TYÖHYVINVOINNIN UHKANA

Ammattikorkeakouluopettajien kokemuksia häirinnästä ja työpaikan
psykkisestä turvallisuudesta

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Helsinki 2025



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons
Nimeä-EiKaupallinen-EiMuutoksia 4.0
Kansainvälinen -lisenssillä.

DIAK PUHEENVUORO 51

Julkaisija: Diakonia-ammattikorkeakoulu
Kannen kuva: Diakonia-ammattikorkeakoulu
Taitto: Diakonia-ammattikorkeakoulu

ISBN 978-952-493-454-1 (verkkojulkaisu)
ISSN 2343-2217 (verkkojulkaisu)

Verkkojulkaisun osoite : <https://urn.fi/URN:ISBN978-952-493-454-1>

SISÄLLYS

1 Johdanto	5
2 Työhyvinvoinnin keskeiset tekijät	7
2.1 Työhyvinvointiin liittyvä sääntely	8
2.2 Yksilön työhyvinvointi	9
2.3 Työhyvinvointi organisaation toiminnassa	11
3 Epäasiallinen kohtelu	15
3.1 Epäasiallisen kohtelun määritelmä	15
3.2 Epäasiallinen kohtelu ja häirintä lainsäädännössä	17
3.3 Epäasiallisen kohtelun esiintyvyys työpaikoilla	18
4 Tutkimuksen toteutus	21
4.1 Tutkimuskysymykset	21
4.2 Tutkimusmenetelmä	21
4.3 Aineiston keruu	22
4.5 Aineiston analysointi	26
5 Tutkimustulokset	27
5.1 Epäasiallisen kohtelun ilmeneminen ja ilmenemismuodot	27
5.2 Epäasiallisen kohtelun yhteys työhyvinvointiin	34
6. Johtopäätökset ja pohdinta	38
6.1 Johtopäätökset ja pohdinta	38
6.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	40
6.3 Lopuksi	41
Lähteet	43
Liite 1. Saatekirje ja kysymyslomake	46
Liite 2. Epäasiallisen kohtelun muodot (kysymyksen 7 vastaukset)	53

1 JOHDANTO

Ristiriitatilanteet työyhteisössä ovat merkittävä hyvinvointia kuluttava tekijä, vaikka työyhteisö koetaankin yleensä voimavarana enemmän kuin häiriötekijänä. Varsinkin digitaalisuuden ja verkkoon siirtyvän työn myötä tulevat työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät muuttavat muotoaan. Työn muutoksen myötä psykososiaalisen kuormituksen määrä on lisääntynyt.

Naisten työ on muuttunut henkisesti kuormittavammaksi kuin miesten työ. Fyysisen kuormittavuuden osalta muutokset ovat olleet vähäisempiä verrattuna psyykkiseen kuormitukseen. Jo kymmenen vuotta sitten työolotutkimuksen (2013) mukaan kolmannes vastaajista koki työnsä fyysisesti raskaaksi, kun taas puolet piti työtään henkisesti kuormittavana. Kuormittavuus vaihtelee merkittävästi eri toimialojen, ammattien ja työtehtävien välillä. Vuoden 2024 Optusalan työbarometrin mukaan 72 % alan työntekijöistä mainitsi kiireen haittaavan työn suorittamista. Yhä useammat organisaatiot ja työntekijät kamppailevat arvaamattomuuden ja yllättävien muutosten maailmassa. Sitran raportissa nostetaankin esille vuorovaikutuksen merkitys, sillä yhä useampi työskentelee verkostomaisessa toimintaympäristössä. (Meikko, 2024, s. 24; s. Sutela, 2024, s. 111; Manka & Manka, 2023, s. 12; Sauni, 2019, 14.)

Tässä julkaisussa tarkastellaan ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstön kokeman epäasiallisen kohtelun ilmenemistä, muotoja sekä yhteyttä työhyvinvointiin. Raportti perustuu pro gradu -tutkielmaan¹, joka tehtiin OAJ:n Diakonia-ammattikorkeakoulun opettajien paikallisyhdistyksen Ristiriidoista ratkaisuihin -hankkeelle².

1 Salminen, K. (2025). Ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstön kokema epäasiallinen kohtelu ja sen yhteys työhyvinvointiin. [Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto].

2 Hankkeen päätoteuttajana toimi OAJ:n Diakonia-ammattikorkeakoulun opettajien paikallisyhdistys ry. Hanke toteutettiin yhteistyössä Diakonia-ammattikorkeakoulun ja sen opiskelijakunta O'Diakon kanssa. Hankkeen toiminta-aika oli 1.10.2023–30.6.2025

Pro gradu -utkimuksessa selvitettiin ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstön kokeman epäasiallisen kohtelun yleisyyttä ja sen konkreettisia ilmenemismuotoja työssä. Lisäksi analysoitiin näiden kielteisten kokemusten yhteyttä opetushenkilöstön kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja jaksamiseen.

Tähän raporttiin on tiivistetty pro gradu -tutkielman teoriaosuutta. Tutkimustuloksissa on etsitty vastauksia samoihin kysymyksiin kuin pro gradussa, mutta aineistoa on rajattu osittain eri tavalla. Luvusta 4.5 Aineiston analyysi alkaen tutkimustulokset ja yhteenveto on kirjoitettu lähes kokonaan uudelleen, ja pro gradu -tutkielmaan on viitattu lähteenä.

2 TYÖHYVINVOINNIN KESKEISET TEKIJÄT

Kielitoimiston sanakirjan mukaan työhyvinvointi tarkoittaa työntekijän ja työyhteisön hyvinvointia (Kotimaisten kielten keskus, i.a.). Kansainvälisen työjärjestö ILO:n mukaan hyvinvointi työssä kytkeytyy työelämän eri osa-alueisiin – työn laadusta ja fyysisen ympäristön turvallisuudesta siihen, miten työntekijät kokevat työnsä, työympäristönsä, ilmapiirin ja organisaation (ILO, i.a.). Työhyvinvointi on kokonaisuus, muodostuen työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta sekä yleisestä hyvinvoinnista (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus [STM], i.a.). STM:n työympäristön ja työhyvinvoinnin linjauksissa todetaankin, että työelämän laatu ja työssäjaksaminen vaikuttavat yksilön hyvinvoinnin lisäksi organisaatioiden tuottavuuteen, kilpailukykyyn sekä yhteiskunnan sosiaalisesti kestävyyteen (Mattila, 2024, s. 9).

Työhyvinvointia ohjaavat lainsäädäntö, työehtosopimukset, tutkimus, suositukset sekä arvot, etiikka ja yhteiskuntavastuu. Sitä lisääviä tekijöitä ovat muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnin parantuminen edistää työssä jaksamista, kasvattaa tuottavuutta ja lisää työhön sitoutumista. Samalla sairauspoissaolojen määrä tyypillisesti laskee. Työn murrokseen liittyvät megatrendit, kuten automaatio, robotiikka, tekoäly sekä jakamis- ja alustatalous, muuttavat työn sisältöä, tekemisen tapoja sekä työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta. Muutoksen mukanaan tuomat riskit työhyvinvoinnille tulisi tunnistaa, ennaltaehkäistä ja minimoida. Mahdolliset terveysvaikutukset on arvioitava, ja muutoksen tarjoamat myönteiset mahdollisuudet hyödynnettävä. (Rauramo, 2012, s. 17; STM, i.a.; Mattila, 2024, s. 12–14.)

2.1 Työhyvinvointiin liittyvä sääntely

Yhteiskunta ja työelämää säätelevä lainsäädäntö luovat pohjan hyvälle työelämäsuhteille. Lainsäädännön velvoitteiden täyttäminen on työnantajan vastuulla, mutta työhyvinvoinnin kannalta parhaat työpaikat ylittävät lain asettamat vähimmäisvaatimukset. Työturvallisuuslaissa on säädetty työpaikan turvallisuuteen liittyvistä tekijöistä (Elo & Feldt, 2008, s. 328; Rauramo, 2012, s. 18).

Työturvallisuuslain (738/2002) tavoitteena on parantaa työympäristöä ja -olosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lain tarkoituksena on myös ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja sekä muita työstä tai työympäristöstä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Lain mukaan työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite: työnantajan on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi työssä. Tämä kattaa työn, työolosuhteiden ja työympäristön lisäksi myös työntekijän henkilökohtaiset edellytykset. Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä arvioitava tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksia.

Myös työntekijöillä on vastuu työhyvinvoinnin edistämisestä. Heidän on noudatettava työnantajan ohjeita ja määräyksiä, ylläpidettävä työpaikan järjestystä ja siisteyttä sekä toimittava huolellisesti ja varovaisesti. Työntekijän tulee huolehtia omasta ja muiden turvallisuudesta kokemuksensa, saamansa ohjauksen ja ammattitaitonsa mukaisesti. Lisäksi työntekijän on vältettävä häirintää ja epäasiallista kohtelua, joka voi vaarantaa muiden terveyden tai turvallisuuden (738/2002).

Työhyvinvointia tukee myös työterveyshuoltolaki (1383/2001), jonka mukaan työnantajan on järjestettävä työterveyshuolto omalla kustannuksellaan. Tavoitteena on ehkäistä työstä ja työolosuhteista johtuvia terveysvaaroja sekä edistää työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja turvallisuutta (4 §). Työterveyshuollon sisältö on määritelty lain 12 §:ssä, ja siihen kuuluvat muun muassa: työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden arviointi

- työperäisten terveysriskien selvittäminen ja seuranta
- työntekijöiden terveydentilan ja työkyvyn arviointitoimenpide-ehdotusten tekeminen työolojen parantamiseksi
- neuvonta ja ohjaus terveyteen ja turvallisuuteen liittyvissä asioissa.

Lisäksi työterveyshuoltoon kuuluu vajaakuntoisten työntekijöiden tukeminen, yhteistyö muiden viranomaisten ja toimijoiden kanssa, ensiavun järjestäminen sekä työkykyä ylläpitävien toimenpiteiden suunnittelu ja toteutus. Työterveyshuollon on myös arvioitava omaa toimintaansa ja sen vaikuttavuutta.

2.2 Yksilön työhyvinvointi

Yksilön hyvinvointi koostuu työn ja elämän hallinnasta, oppimisesta sekä hyvästä työyhteisöstä. Työhyvinvointia ei voi rajata koskemaan vain työtä, vaan se on osa yksilön kokonaisyhyvinvointia, johon kuuluvat työhön liittyvien tekijöiden lisäksi muun elämän osa-alueet. Elämäntilanteen näkökulmasta merkittävää on usko siihen, että ihminen voi vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Toimivan ryhmän ja työilmapiirin lisäksi yksilön hyvinvoinnille on merkitystä osallistavalla ja suoritukseen orientoivalla esihenkilöllä sekä rakenteellisesti joustavalla ja kannustavalla organisaatiolla. Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työhönsä on keskeinen työhyvinvoinnin tekijä, sillä se suojaa terveyttä, työkykyä ja työssä suoriutumista työkuormitukselta. (Manka & Manka, 2023, s. 108–109; Marjala, 2009, s. 158–159; Rauramo, 2012, s. 10.)

Kokemus työhyvinvoinnista on yksilöllinen, ja siihen vaikuttavat työntekijän tausta, organisaatiotekijät sekä työntekijän persoona. Persoonallisuuden piirteet, itseluottamus, sitkeys, sosiaalinen rohkeus ja myönteinen ajattelutapa vaikuttavat elämäntilanteeseen. Jatkuva halu oppia ja kehittyä kertoo kasvumotivaatiosta, itseohjautuvuudesta sekä ammatillisesta kompetenssista, jotka kaikki tukevat yksilön hyvinvointia. Tutkimusten mukaan niillä, joilla on heikompi koherenssi eli persoonallisuuden voimavarat, työpaikan hyvät sosiaaliset suhteet korostuvat työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Sosiaaliset voimavarat voivat siis tasapainottaa työntekijän koherenssia, vaikka sen katsotaankin olevan melko pysyvä piirre aikuisiässä. Työpaikoilla tulisi ymmärtää, että ihmiset ovat ainutlaatuisia persoonallisuuksia, joilla on omat tavoitteensa, taipumuksensa ja sietokykynsä. Työntekijöiden persoonallisuuksia tulisi arvostaa ja heidän vahvuutensa huomioida. (Feldt ym., 2008b, s. 75, 92; Manka & Manka, 2023, s. 108–109; Feldt ym., 2008a, s. 108.).

Hyvinvointia on usein kuvattu ongelma- ja sairauskeskeisesti, mutta sitä voidaan tarkastella myös positiivisen näkökulman kautta. Raija Kalimon (1987) työstressimallissa, johon Mäkikangas ym. (2008) viittaavat, kuvataan työhyvinvoinnin myönteistä kehityskulkua. Mallissa yksilön edellytysten, työhön kohdistuvien odotusten sekä työn vaatimusten ja tarjoamien mahdollisuuksien välinen tasapaino johtaa parantuneeseen työsuoritukseen, työtyytyväisyyteen sekä itseluottamuksen ja motivaation lisääntymiseen. (Mäkikangas ym., 2008, s. 56–57.)

Työtyytyväisyyttä on käytetty pitkään yhtenä työhyvinvoinnin keskeisenä mittarina. Työtyytyväisyyteen yhteydessä olevia tekijöitä ovat Hackmanin ja Oldhamin (ks. Mäkikangas ym., 2008, s. 62) mukaan työtehtävien vaihtelevuus ja luonne, työn itsenäisyys ja merkityksellisyys sekä työstä saatu palaute. Työelämän kehityksessä listaan on lisätty työntekijöiden oikeudenmukainen kohtelu, työn varmuus, esihenkilön tuki sekä työpaikan hyvät ihmissuhteet. Työtyytyväisyys heijastuu organisaatioon sitoutumiseen, stressioireisiin, tehokkuuteen ja poissaoloihin. (Mäkikangas ym., 2008, s. 59–63.)

Positiivisen psykologian näkökulmasta työuupumuksen vastakohtaksi on otettu käyttöön termi työn imu, johon liittyy kokemus energisyydestä, sitoutuneisuudesta ja pystyvyydestä. Työntekijän myönteistä suhtautumista työhön voidaan kuvata työn imulla, työtyytyväisyydellä ja työsitoutuneisuudella. Tällöin työ koetaan mielekkääksi ja siihen panostetaan. (Mäkikangas ym., 2008, s. 68–72.)

Työn vaatimuksiin lasketaan fyysiset (esim. melu), psyykkiset (esim. aikataulut), sosiaaliset (esim. työilmapiiri) sekä organisatoriset piirteet (esim. työn epävarmuus). Voimavaratekijöitä taas ovat ne tekijät, jotka auttavat saavuttamaan tavoitteita, vähentävät vaatimustekijöiden kielteisiä seurauksia sekä edistävät yksilön kasvua. Näitä ovat esimerkiksi hyvät työolot, vaikutusmahdollisuudet, palaute, sosiaalinen tuki ja työn varmuus. Työn hyvä hallinta ja korkeat vaatimukset johtavat työhön sitoutumiseen ja vähentävät poissaoloja. Ne myös vahvistavat kykyä luoda laajoja sosiaalisia verkostoja. Työn hallinta edellyttää, että päätöksentekoon voi vaikuttaa ja työn sisältö on monipuolista. (Manka & Manka, 2023, s. 108–109; Mäkikangas ym., 2008, s. 57.)

Tyypillisimpiä laadullisia kuormitustekijöitä, jotka voivat estää työhyvinvointia, ovat kognitiiviset, emotionaaliset ja sosiaaliset vaatimukset. Näitä ovat muun muassa työn intensiivisyys, eettiset vaatimukset, työn epävarmuus sekä työn ja perheen väliset ristiriidat. Työn muuttuessa tekoälyn, robotiikan ja digitalisaation myötä kuormitustekijöitä tulisi arvioida säännöllisesti ja prosessinomaisesti. Työhyvinvointia tutkittaessa tulisi huomioida sekä positiivinen että negatiivinen näkökulma. Lisäksi tulisi tutkia, millaisilla tekijöillä yksilön itsearvostusta, koherenssia ja optimismia voitaisiin vahvistaa. Ihmiset tekevät tuloksellista työtä ja voivat hyvin silloin, kun työilmapiiri on myönteinen, avoin ja yhteistyöhön kannustava, esihenkilötyö on arvostavaa ja oikeudenmukaista, ja kun työntekijällä on kokemus siitä, että omaan työhön voi vaikuttaa ja työ joustaa elämäntilanteen mukaan. (Feldt ym., 2008a, s. 114; Larjovuori ym., 2015, s. 2; Mäkikangas ym., 2008, s. 72.)

2.3 Työhyvinvointi organisaation toiminnassa

Työorganisaation toimivuus, terveys ja menestyminen ovat hyvinvointiin liittyviä asioita sekä yhteiskunnan että yksilön tasolla. Organisaation toiminnan tehokkuus vaarantuu, jos henkilöstö voi huonosti. Hyvin toimiva organisaatio edistää henkilöstön hyvinvointia, suoriutumista ja toiminnan tuloksellisuutta. Toimivalta organisaatiolla on myös kyky selviytyä toimintaympäristön muutoksista kannattavuutensa säilyttäen sekä kyky ylläpitää terveellistä ja hyvinvointia tukevaa työympäristöä. (Rauramo, 2012, s. 17; Simola & Kinnunen, 2008, s. 119–132.)

Koska henkilöstön työhyvinvointi on strateginen menestystekijä, hyvinvointia kannattaa johtaa suunnitelmallisesti. Työhyvinvointiin panostaminen on hyvä sijoitus sekä liike- että kansantaloudellisesti. Työhyvinvoinnin kehittämisen tavoitteeksi asetetaan usein sairauspoissaolojen vähentäminen, koska muita tunnuslukuja on vaikea löytää. Mittaamista tulisi kuitenkin laajentaa koskemaan enemmän työolojen laatua. Tällöin voidaan saada aikaan suurempia vaikutuksia sekä työmotivaatioon että tuloksellisuuteen. (Manka & Manka, 2023, s. 72, 109; Pyykönen, 2017, s. 4.)

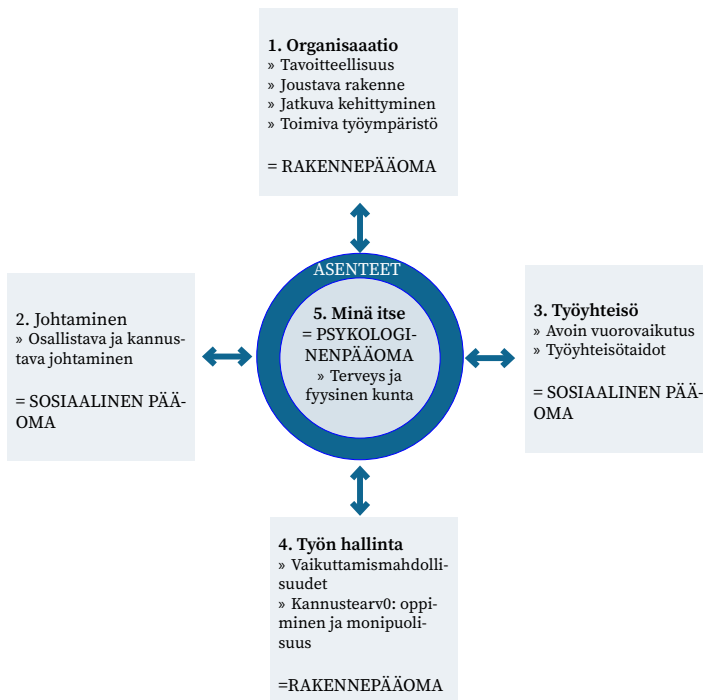
Hyvät suhteet ja ilmapiiri tukevat työyhteisön yhteistyötä, jolloin työntekijöiden psyykkistä energiaa ei kulu perustehtävän suorittamista häiritseviin ristiriitoihin. Avoin vuorovaikutus, kielteisen ja myönteisen palautteen antaminen sekä mahdollisuus ilmaista tunteita ovat tärkeässä asemassa hyvinvoivassa ja menestyvässä organisaatiossa. Menestyminen ja hyvinvointi vaativat myös ymmärrystä omista uskomuksista, erinomaisuuteen uskovaa ihmiskäsitystä sekä reflektioivia käytäntöjä. (Manka & Manka, 2023, s. 108; Simola & Kinnunen, 2008, s. 132–136.)

Hyvän työilmapiirin tunnusmerkkejä ovat työntekijöiden välinen luottamus, hyvät keskinäiset suhteet, toimiva yhteistyö ja moraali, työtovereilta saatava tuki sekä työryhmän kyky käsitellä ristiriitoja rakentavasti. Lisäksi tärkeitä ovat työryhmän kiinteys eli koheesio sekä jäsenten yksimielisyys keskeisistä asioista. Hyvän työilmapiirin merkitys korostuu jaksamisessa, suoriutumisessa ja tuloksellisuudessa. Ristiriitojen rakentava käsittely tukee ilmapiiriä, kun taas toistuvat konfliktit lisäävät stressiä ja työuupumusta sekä kuluttavat voimavaroja. Kulttuurissa, jossa noudatetaan humanistisia, työntekijöiden inhimillisiä tarpeita ja näkemyksiä kunnioittavia arvoja ja käytäntöjä, työntekijät voivat hyvin ja heillä on myönteisiä asenteita organisaatiota ja työtä kohtaan. (Mauno & Ruokolainen, 2008, s. 162; Simola & Kinnunen, 2008, s. 136.)

Kuviossa 1 esitetään voimavaralähtöinen malli, joka kuvaa työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Mallissa organisaation kulttuuri ja toimintatavat muodostavat perustan hyvinvoinnille. Rakenteeseen liittyvät myös työn sisältö ja vaikutta-

mismahdollisuudet. Nämä tekijät yhdessä muodostavat rakennepääoman. Sosiaaliseen pääomaan eli yhteisön henkiseen tilaan vaikuttavat johtamisen laatu ja työilmapiiri (Manka & Manka, 2023, s. 110–111). Koivumäki (2008, s. 70) viittaa Ruuskasen (2003) määrittelyyn, jonka mukaan sosiaalinen pääoma liittyy sosiaaliseen toimintaympäristöön eli verkostoihin, normeihin ja luottamukseen. Nämä edistävät jäsenten välistä vuorovaikutusta ja tehostavat siten yksilöiden tavoitteiden toteutumista ja talouden toimintaa.

Jokainen työyhteisön jäsen tulkitsee yhteisöään omien asenteidensa kautta. Yksilö voi kokea puutteita hyvinvoinnissaan, vaikka muodollisesti kaikki tekijät olisivat kunnossa. Hyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat asenteiden lisäksi psykologinen pääoma sekä psyykinen ja fyysinen terveys. Näiden lisäksi ulkopuoliset tekijät, kuten asiakkaat, vaikuttavat hyvinvointiin. (Manka & Manka, 2023, s. 110–111.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin rakenteelliset tekijät Mankan & Mankan (2023, s. 110–111) mukaan

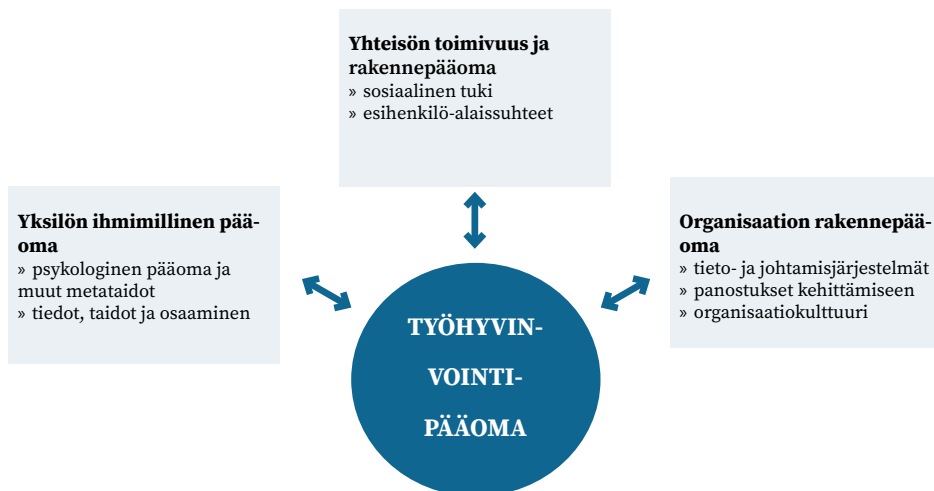
Manka ja Manka (2023) ovat kehittäneet työhyvinvointiin liittyvän käsitteen työhyvinvointipääoma, jota voidaan kasvattaa erityisesti ennaltaehkäisevällä toiminnalla. Sen perustan muodostaa laajennettu käsitys aineettomasta pääomasta. Työhyvinvointipääoman ajatellaan sisältävän työyhteisön sosiaalisen pääoman ja johtamisen, rakenne- eli organisaatiopääoman, osaamis pääoman sekä psykologisen pääoman (Larjovuori ym., 2015, s. 2).

Työhyvinvointipääomaa voidaan pitää strategisena resurssina, jonka sisältö, tavoitteet ja keskeiset haasteet tulisi määrittää organisaatiotasolla. Käsite on moniulotteinen ja rakentuu oletukselle, jossa yksilön työkyky ja terveys ovat suhteessa organisaation inhimilliseen pääomaan. Inhimillisellä pääomalla tarkoitetaan organisaation menestystä edistäviä, henkilöstöön kiinnittyneitä aineettomia resursseja. Terveys lisää mahdollisuuksia hankkia koulutusta ja työkokemusta sekä tukee menestystä opinnoissa ja työelämässä. Työntekijöiden työkyvyn säilyttäminen on edellytys sille, että muut inhimillisen pääoman panostukset ovat työnantajalle kannattavia. Esimerkiksi sairauspoissaolot aiheuttavat inhimillisen pääoman menetyksiä ja heikentävät henkilöstön kehittämisen tuottavuutta. (Larjovuori ym., 2015, s. 2, 31–32; Manka & Manka, 2023, s. 69.)

Työkykyä, turvallista ja terveellistä työntekeä sekä ergonomiaa edistävillä käytännöillä luodaan pohjaa työhyvinvointipääomalle. Kestävää perustaa rakentavat myös joustavat työprosessit sekä johtamisen antamat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön. Työhyvinvointi ilmenee perustasolta ylöspäin siirryttäessä muun muassa hyvinä työyhteisötaitoina ja työhön sitoutumisena. Nämä puolestaan vahvistavat työyhteisön sosiaalista pääomaa ja toiminnan tuloksellisuutta. Työhyvinvointipääomaan sisältyvät siis työntekijöiden psykologinen hyvinvointi ja motivoituminen. Sen olennaisena osatekijänä on myös työyhteisön jäsenten välinen sekä esihenkilö–alaisyhteisöissä ilmenevä sosiaalinen pääoma. Työyhteisötekijöillä on suuri merkitys yhteisöllisyyden kokemiselle ja sitä kautta työhyvinvoinnille. (Larjovuori ym., 2015, s. 32; Manka & Manka, 2023, s. 70; Saaranen ym., 2021, s. 32.)

Työntekijöiden osaaminen ja innostuneisuus ovat työhyvinvointipääoman perusta, johon liittyy halu antaa omat taidot työnantajan käyttöön. Tästä voidaan käyttää käsitettä psykologinen sopimus. Se perustuu työntekijän subjektiiviseen käsitykseen työsuhteeseen kuuluvista oikeuksista ja velvollisuuksista sekä näkemykseen työntekijän ja työnantajan välisestä vaihdosta. Psykologisen sopimuksen toimivuus vaikuttaa suoraan organisaatioon sitoutumiseen. Työhyvinvointipääoman kehittämisessä on tärkeää huomioida myös yksilöllisten voimavarojen tukeminen eli psykologinen pääoma. (Manka & Manka, 2023, s. 70; Saari, 2014, s. 5.)

Työntekijät voivat kartuttaa työhyvinvointipääomaa itsensä ja oman työhyvinvointinsa johtamisella, osaamisen ajantasaisuudella, jatkuvalla kehittymisellä sekä myönteisellä asenteella. Myös elämäntavat, työyhteisötaidot sekä muiden tukeminen vaikuttavat pääoman karttumiseen. Työhyvinvointipääomaan liittyvät tekijät on kuvattu Kuviossa 2 (Manka & Manka, 2023, s. 69–71.)



Kuvio 2. Työhyvinvointipääomaan liittyvät tekijät Mankan & Mankan mukaan (Manka & Manka, 2023, s. 69)

Organisaation inhimillistä pääomaa tarkastellaan usein yksilöön kiinnittyneenä osaamisena, kuten tietoina, taitoina ja koulutustaustana. Inhimillisen pääoman ohella organisaation henkistä omaisuutta voidaan kuvata osaamis-pääomalla. Sillä tarkoitetaan työntekijöihin ja rakenteisiin sisältyvää aineetonta pääomaa, jota pidetään yhtenä merkittävimmistä kansantalouden kehitykseen ja kasvuun vaikuttavista tekijöistä. Aineettoman pääoman osuus organisaation kuluista on korkea varsinkin työvoimavaltaisilla aloilla. On arvioitu, että aineettoman pääoman tehokkaalla käytöllä on tulevaisuudessa jopa 50–90 prosentin vaikutus organisaation tulokseen. Jokaisen organisaation olisikin hyvä pohtia, miten aineettomasta pääomasta ja sen kehittämisestä huolehditaan. (Larjovuori ym., 2015, s. 7; Manka & Manka, 2023, s. 67.)

3 EPÄASIALLINEN KOHTELU

3.1 Epäasiallisen kohtelun määritelmä

Epäasiallisen kohtelun käsitteen määrittely on monitahoista, eikä yhtä selkeää määritelmää ole. Epäasiallinen kohtelu liittyy psykososiaalisiin kuormitustekijöihin, joilla tarkoitetaan työn sisältöön, järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä seikkoja. Kuormitustekijät ovat kytköksissä työhön ja työoloihin, ja ne koskevat kaikkia työntekijöitä. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi työn sirpaleisuus, liiallinen tietomäärä, työn laadulliset vaatimukset tai kohtuuton vastuu. Turvalliseen työyhteisöön liittyvät tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden lisäksi hyvä tiedonkulku, mielekkäät työtehtävät sekä positiivinen ja kannustava työilmapiiri. Ilman näitä työpaikka voidaan kokea turvattomana (Rauramo, 2012, s. 86; Työsuojelu.fi, 2023.)

Häirintä on yksi epäasiallisen kohtelun muoto. Arkipuheessa häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta käytetään usein termiä työpaikkakiusaaminen. Kiusaaminen on etenevä prosessi, jossa kohde ajautuu puolustuskyvyttömään tilanteeseen. Ohimenevä huono kohtelu muuttuu kiusaamiseksi, kun se on toistuvaa ja jatkuu pitkään. Joissakin tapauksissa myös yksittäinen tapahtuma voidaan katsoa kiusaamiseksi. (Lundström, 2015, s. 37; Rauramo, 2012, s. 87; STM, i.a.; Työterveyslaitos, i.a.; Työturvallisuuskeskus, i.a.)

Epäasiallinen kohtelu tai häirintä voi ilmetä sanallisesti esimerkiksi huutamisena, solvaamisena, aiheeton arvosteluna, mitätöintinä tai mustamaalaamisena joko kahden kesken tai muiden nähden. Se voi olla myös juoruilua, pilkkaamista, aseman loukkaamista tai perättömien tietojen levittämistä. Kohtelu voi ilmetä myös sosiaalisena eristämisenä, jolloin kohteelle ei puhuta, häntä ei kuunnella tai häntä kohdellaan kuin ilmaa. (Työturvallisuuskeskus, i.a.; Pyykönen, 2017, s. 6–7, 9).

Työpaikkakiusaaminen voi olla myös fyysistä loukkaamista, työnteon vaikeuttamista (kuten tiedon panttaamista), ali- tai ylikuormittamista, sukupuolista ahdistelua tai syrjintää. Koska sanattoman viestinnän osuus on merkittävä, häirintä voi ilmetä myös ilmeillä, eleillä, äänensävyllä tai puhumattomuudella. (Pyykönen, 2017, s. 7–20.)

Häirintänä pidetään tilanteita, joissa työntekijää kiusataan. Häntä voidaan nimitellä, eristää tai jättää työtehtävien jaossa ulkopuolelle ilman perusteita. Työsuojeluviranomaisen valvontaohjeessa häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu määritellään vaaratekijäksi ja työympäristöongelmaksi. Se voi ilmetä muun muassa toistuvana uhkailuna tai työn jatkuvana perusteettomana arvosteluna. Häirintä, syrjintä, psykososiaalinen kuormitus ja väkivalta katsotaan kaikki työhyvinvoinnin alaan kuuluviksi. (Lundström, 2015, s. 30, 37; Kess & Ahlroth, 2012, s. 9–12, 40–48; Pyykönen, 2017, s. 33–34.)

Työpaikkakiusaamiselle ei ole yksiselitteistä määritelmää, ja tunnistamista voi vaikeuttaa eri käsitteiden, kuten henkisen väkivallan tai häirinnän, rinnakkainen käyttö. Kiusaamiskokemukseen liittyy usein pahaa oloa, vähättelyä ja tunnetta siitä, että työntekijästä halutaan päästä eroon. Kyseessä on vuorovaikutusprosessi, johon sisältyy subjektiivinen kokemus loukkaantumisesta: viesti saattaa olla vastaanottajan mielestä loukkaava, vaikka lähettäjä ei sitä sellaiseksi tarkoittaisi. (Kauppi, 2015, s. 160; Pyykönen, 2017, s. 5; Työturvallisuuskeskus, i.a.)

Työpaikkakiusaamiseksi katsotaan toistuva ja pitkään jatkunut kielteinen kohtelu, joka heikentää yksilön hyvinvointia ja mahdollisuuksia tehdä työtään. Se voi olla myös suunnitelmallista häirintää, jonka tarkoituksena on hermostuttaa kohde. (Pyykönen, 2017, s. 11–12. Työturvallisuuskeskus, i.a.)

Englanninkielisessä tutkimuksessa käytetään termejä *bullying* ja *harassment*. Verkkokiusaaminen (*cyberbullying*) on teknologian myötä noussut uudeksi häirinnän muodoksi. Sosiaalisessa mediassa tai sähköpostitse tapahtuvaa häirintää on työnantajan vaikeampi huomata, ellei työntekijä ota sitä esille, mutta etuna on häirinnän dokumentoitavuus. Verkkokiusaaminen voi olla jatkuvaa ja nimetöntä, ja siihen liittyy usein kunnianloukkauksia tai yksityisasioiden paljastamista. (Pyykönen, 2017, s. 10; Watts ym., 2017, s. 269.)

Kyselyitä vertailtaessa on huomioitava käsitteiden erot. Suomalaiset termit 'kiusaaminen' ja 'epäasiallinen kohtelu' tulkitaan usein laajemmin kuin englanninkieliset vastineensa. Käsitteistöä olisi hyvä systematisoida käyttämällä epäasiallista kohtelua häirinnän, kiusaamisen ja syrjinnän yläkäsitteenä. (Lundström, 2015, s. 37; Manka & Manka, 2023, s. 37.)

Tässä tutkimusraportissa pääkäsitteenä käytetään epäasiallista kohtelua, jonka alle kuuluu myös työpaikalla tapahtuva kiusaaminen.

3.2 Epäasiallinen kohtelu ja häirintä lainsäädännössä

Yhdenvertaisuuslaissa (L 1325/2014, 14. §) häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaavaa käyttäytymistä. Tässä määritelmässä käyttäytymisen tulee liittyä ikään, alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, poliittiseen toimintaan, ammattiyhdistystoimintaan, perhesuhteisiin, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn. Samalla luodaan henkilöä tai ihmisryhmää halventava tai nöyryyttävä tai heitä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. (L 1325/2014.)

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (L 609/1986, 7.§) seksuaalinen häirintä määritellään sanalliseksi, sanattomaksi tai fyysiseksi, luonteeltaan seksuaaliseksi ei-toivotuksi käytökseksi, jolla loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Saman lain mukaan sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä. Sukupuoleen perustuva häirintä ei ole luonteeltaan seksuaalista, mutta siinäkin tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri (L 609/1986.)

Häirintää ja epäasiallista käytöstä avataan varsin niukasti työturvallisuuslaissa (L 738/2002). Muutamassa oikeustapauksessa on arvioitu sitä, millainen kohtelu aiheuttaa terveydelle vaaraa, ja yhtenä tällaisena kriteerinä on noussut esille kohtelun julkisuus ja nöyryyttävyys. Säännöksen perusteluissa todetaan kuitenkin se, keiden välillä epäasiallista kohtelua voi olla, esimerkiksi työntekijöiden kesken sekä esihenkilön ja työntekijän välillä. Oikeudellisessa tarkastelussa henkisen väkivallan ja kiusaamisen problematiikkaa yhdistetään joskus työturvallisuuslain pykälään 28, jonka mukaan häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu voivat ilmetä painostuksena ja ryhmän ulkopuolelle jättämisenä. (Lundström, 2015, s. 28–30; L 738/2002, 28. §.)

3.3 Epäasiallisen kohtelun esiintyvyys työpaikoilla

Useimmilla työpaikoilla puuttuu selkeät ohjeet siitä, mitä kiusaaminen on, ja kiusaamisilmoituksista juridisesti kiusaamista on vain murto-osa. Tulee siis huomioda, että kaikki henkilön epäasialliseksi kohteluksi kokema ei sitä todellisuudessa välttämättä ole, vaan kyseessä voi olla työnantajalle kuuluvien tehtävien hoitaminen. Epäasiallista kohtelua, häirintää tai syrjintää eivät ole työnantajan työnjohdolliset toimenpiteet, tilapäinen tai vähäinen työtehtävien muutos, huomautusten ja varoitusten antaminen, työntekijän ali- tai ylisuoriutumiseen puuttuminen, työpaikan säännöt eivätkä ohjaaminen tai määrääminen työterveyshuoltoon. Myöskään hankalien tilanteiden selvittely, kuten näkemuserot tai ristiriidat työhön liittyvissä päätöksissä, eivät ole epäasiallista kohtelua tai kiusaamista. Työnjohdanto-oikeutta tulee kuitenkin käyttää tasapuolisesti ja syrjimättömästi. (Pyykönen, 2017, s. 57–74).

Työpaikkahäirintä on usein oire työpaikan pahoinvoinnista. Työpaikoilla ilmevään kiusaamiseen on tärkeää puuttua, mutta vielä tärkeämpää on kiusaamistapausten ennaltaehkäisy. Kiusaamisen tunnistaminen tapahtuu kouluttamalla, tietoisuutta lisäämällä, työpaikan pelisääntöjen luomisella sekä huolehtimalla toimivasta työkuulttuurista ja hyvästä johtamisesta. (Pyykönen, 2017, s. 2; Rauramo, 2012, s. 88, 90.)

Jo muutaman kuukauden henkinen väkivalta voi aiheuttaa selvää hyvinvoinnin vähenemistä sekä uni- ja keskittymisvaikeuksia. Työelämän laadun ja työssä jaksamisen edellytyksinä voidaan pitää toimivaa ja turvallista fyysistä, psyykkistä ja psykososiaalista työympäristöä. Huomioitavaa on, että häirintä ja kiusaaminen kuormittavat koko työyhteisöä, eivät pelkästään häirinnän kohteena olevan toimintakykyä. Kiusaaminen heijastuu työyhteisössä myös sitä havainnoiviin henkilöihin sekä työyhteisön yleiseen toimivuuteen. (Lundström, 2015, s. 15; Työturvallisuuskeskus, i.a.)

Työolobarometrin (Lyly-Yrjänäinen, 2022) mukaan palkansaajista noin kolmannes on havainnut joskus kiusaamista työkavereiden taholta. Asiakkaiden taholta kiusaamista on havainnut joskus myös noin kolmannes. Esihenkilöiden taholta tapahtuva kiusaaminen ei ole niin yleistä; työolobarometrin mukaan noin 16 prosenttia työntekijöistä on havainnut sitä joskus. Naiset ovat havainneet kiusaamista miehiä useammin. Myös toisenlaisia tuloksia on olemassa: kiusaajaksi työtoverin, esihenkilön tai alaisen on nimennyt 79 % vastaajista. (Lyly-Yrjänäinen, 2022, 69–74; Lundström, 2015, s. 17.)

Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n vuonna 2023 jäsenilleen toteuttaman työolokyselyn mukaan 21 % vastaajista oli kokenut vakavaa ja toistuvaa epäasiallista

kohtelua tai kiusaamista (vuonna 2021 luku oli 30 %). Epäasiallista kohtelua tai kiusaamista esiintyi oppilaiden tai opiskelijoiden (15 %), työtovereiden (10 %) ja huoltajien (12 %) suunnalta. Vakavat ja toistuvat epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen kokemukset esihenkilön ja johdon taholta olivat nousseet verrattuna vuoden 2021 kyselyyn. Vakavan ja toistuvan epäasiallisen kohtelun kokemus oli laskenut 9 % ja koetun väkivallan määrä oli laskenut 3 % vuoden 2021 tuloksiin verrattuna. Häirintä- ja konfliktitilanteisiin ja niiden kohtaamiseen saadun koulutuksen määrä oli laskenut viisi prosenttiyksikköä. (OAJ, 2024, s. 26–29.)

Toisen asteen ja ammattikorkeakoulun terveystieteen opettajille kohdistetussa kyselyssä 15 % vastaajista toi esille työyhteisössä ilmenneen kiusaamisen. Yliopiston opettajista 30 % oli kokenut kuuden kuukauden tutkimusjakson aikana häirintää verkossa sekä sosiaalisessa mediassa. Cassidyn kanadalaisia yliopistoja koskevan tutkimuksen mukaan korkeakouluopettajat olivat kokeneet verkkokiusaamista sekä opiskelijoilta että työtovereiltaan. Iällä ja asemalla ei ollut vaikutusta kokemuksiin verkkokiusaamisen vaikutuksista tai turhautumiseen ratkaisun etsimisessä. (Cassidy ym., 2017, s. 16; Oksanen ym., 2022, s. 17; Saaranen ym., 2021, s. 32.)

Informaatio- ja viestintäteknologia on tuonut monia hyötyjä, mutta epäasiallinen tai sivistymätön keskustelu on lisääntynyt verkossa. Cassidyn ym. (2017, s. 16) mukaan korkeakouluopettajat kokevat, että verkkokiusaaminen vaikuttaa tuottavuuteen, itseluottamukseen, keskittymiseen, ihmissuhteisiin, fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen, turvallisuuden tunteeseen sekä työtyytyväisyyteen. Kiusatut tunsivat itsensä surullisiksi, nolatunlaisiksi, loukatuiksi, nöyryytetyiksi ja haavoitetuiksi. He kokivat myös, että joku haluaa kostaa tai antaa samalla mitalla takaisin.

Häirinnän vaikutus henkilön fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen ja hyvinvointiin aiheuttaa vahinkoa muun muassa lisääntyvien sairauspoissaolojen vuoksi. Häirinnän ja kiusaamisen kohteeksi joutuneilla on todettu muita enemmän väsymystä, stressiä, univaikeuksia ja masennusta. Kiusattu työntekijä lähtee helpommin organisaatiosta ja on vähemmän uskollinen työnantajalleen (Lundström, 2015, s. 17; Cassidy ym., 2017, s. 16).

Kiusaaminen on yleistä myös alemmilla kouluasteilla. Kauppi (2015) toteaa tutkimuksessaan, että peruskoulun opettajat joutuvat oppilaidensa taholta hyvin monimuotoisen kiusaamisen kohteeksi, joka voi olla suoraa tai epäsuoraa. Hävyttömät ja asiattomat oppilaiden kommentit, yhteistyöstä kieltäytyminen, toistuva valehtelu opettajalle sekä opettajan pilkkaaminen ja hänelle naureskelu olivat tyypillisimpiä kiusaamisen muotoja. Myös loukkaavaa elehdintää kohdistetaan

opettajiin. Monet opettajat kokivat kiusaamisena myös viestinnän matkimisen sekä toistuvan opettajan huomiotta jättämisen. (Kauppi, 2015, s. 162.)

Opettajaan kohdistuneeseen kiusaamiseen osallistui tyypillisesti yksittäinen oppilas tai pieni oppilasjoukko. Kiusaamisen nähtiin useimmiten johtuvan tekijöistä, joihin opettajat eivät itse pysty vaikuttamaan, kuten oppilaiden piirteistä tai opettajan ammattiasemasta. Peruskoulun opettajat, jotka pystyvät muodostamaan oppilaidensa kanssa positiivisia vuorovaikutussuhteita, olivat muita tyytyväisempiä työpaikkaansa. He myös pysyivät motivoituneempina työssään kollegoitaan useammin. Kaupin mukaan opettajien viestintätaitojen, viestintätyylin sekä pedagogisten käytänteiden yhteyttä kiusaamiskokemuksiin tulisi tutkia. (Kauppi, 2015, s. 160–163.)

Työpaikoilla on suuri tarve löytää keinoja häirinnän ennaltaehkäisyyn. Häirintää ja kiusaamista tutkivien tahojen esittämät uudet ja tehokkaat tavat huonon kohtelun tunnistamiseksi sekä keinot niiden torjumiseksi ovat ensiarvoisen tärkeitä. Myös verkkokiusaamisen ehkäisemiseksi sekä kunnioittavan verkkokulttuurin vaalimiseksi tulisi korkeakouluissa kehittää tehokas, tutkimuksiin perustuva toimintatapa. OAJ:n barometrissa (2024) todetaan, että huomiota tulee kiinnittää häirinnän ennaltaehkäisyyn, toimivasta työyhteisöstä huolehtimiseen sekä vuoropuhelun ja luottamuksen edistämiseen. Työpaikalla esiintyvät kuormitustekijät, kuten työn järjestelyihin, sisältöihin ja johtamiseen liittyvät ongelmat, saattavat näkyä ristiriitoina ja epäasiallisena käyttäytymisenä. Tällöin pelkkä häirinnän hoitaminen ei riitä, vaan on puututtava ongelmien juurisyyhin. (Casidy ym., 2017, s. 16; Castellanos ym., 2022, s. 10; Lundström, 2015, s. 18; OAJ, 2024, s. 34; Oksanen ym., 2022, s. 17.)

Vaikka muutoksen tulee tapahtua työpaikoilla, myös yhteiskunnallisten asenteiden muuttuminen on tärkeää. Tehokkaampi voimavarojen ja kuormitustekijöiden tunnistaminen sekä puheeksi ottaminen mahdollistavat opettajien työssä selviytymistä ja edistävät heidän työhyvinvointiaan. Sosiaali- ja terveysministeriön työympäristön ja työhyvinvoinnin linjauksissa (Sauni, 2024) tavoitetaan alarajaksi asetetaan se, että työpaikoilla noudatetaan nykyisen työturvallisuuslain velvoitteita. Tavoitteena on oltava työturvallisuuslain mukainen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun loppuminen. (Saaranen ym., 2020, s. 164; Sauni, 2024, s. 17.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa epäasiallisen kohtelun ilmenemistä ja muotoja ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstön kokemana sekä kuvata epäasiallisen kohtelun kokemuksen yhteyttä opetushenkilöstön työhyvinvointiin. Tutkimuksessa etsittiin vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Kuinka paljon ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstö kokee epäasiallista kohtelua työssään?
2. Millaista epäasiallista kohtelua ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstö on kokenut työssään?
3. Miten ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstön kokema epäasiallinen kohtelu on yhteydessä heidän työhyvinvointiinsa?

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus toteutettiin määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena, ja aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella. Määrällisen menetelmän tavoitteena on tyypillisesti kuvata, selittää, vertailla tai ennustaa tutkittavia ilmiöitä. Tässä tutkielmassa kuvataan epäasiallisen kohtelun kokemuksia työssä sekä kartoitetaan vähemmän tutkittua aihetta ammattikorkeakoulukontekstissa. Määrällisellä tutkimuksella saadaan yleiskuva mitattavien ominaisuuksien eli muuttujien välisistä suhteista ja eroista. (Heikkilä, 2014, s. 15; Vilkka, 2021, s. 15.)

Kuvailevassa tutkimuksessa esitetään tarkasti ja järjestelmällisesti tutkimuskohteen keskeiset, näkyvimvät ja kiinnostavimmat piirteet. Kartoittavan tutkimuksen tarkoituksena on tavoittaa uusia näkökulmia vähemmän tunnetusta aiheesta, perehtyä aihetta koskevaan kirjallisuuteen sekä kehittää hypoteeseja selittäviin tutkimuksiin. Itse kuvailevassa tai kartoittavassa tutkimuksessa ei aseteta hypoteeseja. (Heikkilä, 2014, s.13; Vilkka, 2021, s. 16).

Tutkittavia tulee aina informoida tutkimuksesta, ja heiltä tulee saada suostumus tutkimukseen osallistumiseen. Suostumus tulee saada myös heidän edustamaltaan organisaatiolta. Tässä pro gradu -tutkielmassa tutkimuslupia ei erikseen hankittu, sillä lupaa ei tarvita, kun tutkimukseen osallistujat rekrytoidaan levittämällä avointa kutsua ja osallistuminen on vapaaehtoista. Aineistonkeruu toteutettiin yhteistyössä OAJ:n Ammatilliset Opettajat ry:n kanssa. (Tietoarkisto, 2024; Vilkka, 2021, s. 80.)

4.3 Aineiston keruu

Määrällisessä tutkimuksessa tutkittava ilmiö tulee muuttaa mitattavaan muotoon. Teoreettiset käsitteet operationalisoidaan empiirisiksi muuttujiksi, jotta aineiston kerääminen kyselylomakkeen avulla on mahdollista. Suunnitteluvaihe on keskeinen, sillä siinä määritellään tutkimusongelmat ja -kysymykset sekä laaditaan toimiva mittari. (Vilkka, 2021, s. 96.)

Kysymysten laadinnassa hyödynnettiin tutkimuksen teoriaosuuden kirjallisuutta ja aiempia tutkimustuloksia. Lomakkeessa tuotiin esiin sekä kirjallisuudessa että käytännön työssä esiin nousseita teemoja, jotka liittyvät ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön kokemaan epäasialliseen kohteluun. Tavoitteena oli luoda ytimekäs sähköinen lomake, jonka täyttäminen ei vie liikaa aikaa.

Kyselylomake (Liite 1) koostui kaikkiaan 26 kysymyksestä. Taustatietoja selvitetiin kahdeksalla monivalintakysymyksellä, ja varsinaisiin tutkimusongelmiin haettiin vastauksia 16 monivalintakysymyksellä sekä kahdella avoimella kysymyksellä. Lomake sisälsi perinteisiä monivalintakysymyksiä sekä viisiportaisia Likert-asteikollisia väittämiä (täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä tai ”en osaa sanoa”). Avoimissa kysymyksissä (17 ja 18) vastaajia pyydettiin määrittelemään epäasiallinen kohtelu sekä antamaan vapaamuotoista palautetta asioista, joita aiemmat kysymykset eivät kattaneet.

- Tutkimuskysymykseen 1 (Kuinka paljon ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstö kokee epäasiallista kohtelua työssään?) haettiin vastausta kyselylomakkeen kysymyksillä 1-2.

- Tutkimuskysymykseen 2 (Millaista epäasiallista kohtelua ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstö on kokenut työssään?) haettiin vastausta kyselylomakkeen kysymyksillä 3–7.
- Tutkimuskysymykseen 3 (Miten ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstön kokema epäasiallinen kohtelu on yhteydessä heidän työhyvinvointiinsa?) haettiin vastausta kyselylomakkeen kysymyksillä 8–16.

Taustakysymyksiksi valittiin vain tutkimuksen tarkoituksen kannalta välttämättömät tiedot, ja niitä käytettiin ainoastaan tilastolliseen käsittelyyn. Taustakysymykset sijoitettiin lomakkeen loppuun, jotta ne eivät herättäisi vastaajissa anonyymiteettiä liittyviä huolia kyselyn alkuvaiheessa.

Kyselylomake esiteltiin ennen varsinaista aineistonkeruuta. Esitelmäajaksi pyydettiin OAJ:n Diakonia-ammattikorkeakoulun opettajien paikallisyhdistyksen hallituksen jäseniä. Esitelmässä arvioitiin sähköisen kyselyn teknistä toimivuutta, vastaamiseen kuluva aikaa sekä kysymysten ja ohjeistusten selkeyttä. Palautteen perusteella lomaketta muokattiin ennen sen lopullista käyttöönottoa. (Heikkilä, 2014, s. 58; Tietoarkisto, 2024.)

Aineistona hyödynnettiin itse kerättyä aineistoa. Kuten Vilkka (2021, s. 40) kirjoittaa, valmiita eli sekundaarisia toisen käden aineistoja ja niiden raportteja hyödynnettiin mittarin laatimisessa sekä omien tulosten vertailussa muiden tutkimusten tuloksiin. Vilkan (2021, s. 17) mukaan objektiivisuus tulee huomioida tutkimuksen teossa. Tutkijan etäisyys tutkittavaan kohteeseen kyselyyn vastamistilanteissa huomioitiin tässä tutkielmassa.

Aineisto kerättiin keväällä 2024 Microsoft Forms -kyselylomakkeella (Liite 1). Aineistonkeruuseen liittyvä viesti lähetettiin OAJ:n Ammatilliset Opettajat ry:n (myöh. OAO) yhteyshenkilölle edelleen välitettäväksi. Viesti sisälsi saatekirjeen tutkimukseen osallistujalle (Liite 1), linkin kyselylomakkeeseen, aineistonhallintasuunnitelman, tietosuojailmoituksen sekä informointilomakkeen osallistujalle. (Salminen, 2025.)

OAO:n kautta tapahtuneen viestinnän lisäksi hyödynnettiin ammattikorkeakoulujen luottamusmiesten verkostoja, joiden kautta kyselyä jaettiin suoraan paikallisyhdistysten opettajajäsenille. Tavoitteena oli kerätä aineistoa mahdollisimman laajasti eri puolilla Suomea toimivalta ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstöltä. Tavoitteeksi asetettiin 10 prosentin vastausosuus. Kyselyyn saatiin kuitenkin 153 vastausta, mikä vastaa noin 4 prosenttia kohderyhmästä. Vaikka vastausprosentti jäi tavoiteltua matalammaksi, otos tarjoaa kokonaiskuvan ilmiön esiintyvyydestä ammattikorkeakouluissa.

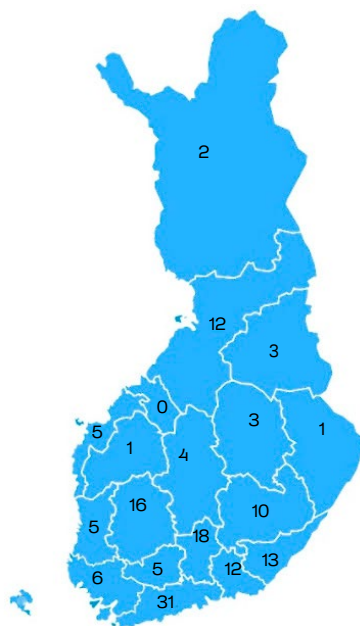
Kyselyyn saatiin yhteensä 153 vastausta. Vastanneiden taustatiedot poimittiin suoraan Forms-lomakkeelta. Tietojen kuvailussa hyödynnettiin sekä Forms-sovelluksen tarjoamia valmiita kuvioita että Exceliin muodostetun havaintomatriisin työkaluja. Taulukkoon 1 on koottu vastaajien sukupuoli- ja ikäjakauma (n = 152) niiden vastausten perusteella, joissa nämä tiedot oli ilmoitettu.

Taulukko 1. Vastaajien sukupuoli- ja ikäjakauma (n=152) (Salminen, 2025, s. 34).

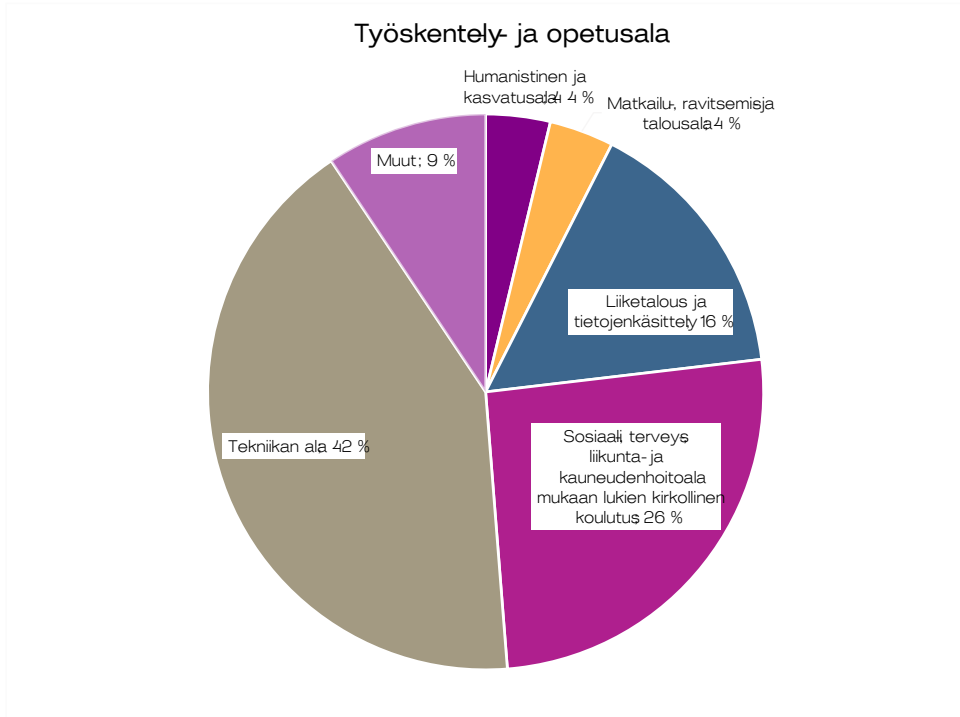
Ikäryhmä	Mies	Nainen	Muu	En halua kertoa	Yhteensä
30 v. tai alle	0	1	0	0	1
31-40 v.	6	9	0	1	16
41-50 v.	10	21	2	1	34
51-60 v.	30	37	1	1	69
yli 60 v.	8	16	0	1	25
Ei vastattu	2	2	0	3	7
Yhteensä	56	86	3	7	152

Vastaajat olivat eri puolilta Suomea. Ammattikorkeakoulun kampuksen sijainnin ilmoitti 147 vastaajaa. Suurin osa vastauksista tuli Uudeltamaalta, ja seuraavaksi eniten vastaajia oli Päijät-Hämeestä ja Pirkanmaalta. Maakunnista ainoastaan Ahvenanmaalta ja Keski-Pohjanmaalta ei saatu yhtään vastausta. (Salminen, 2025.) Kuviossa 3 on esitetty vastaajien ilmoittamat työskentelykampusten sijainnit maakunnittain.

Kuvio 3. Vastaajat maakunnittain (n=147). (Salminen, 2025)



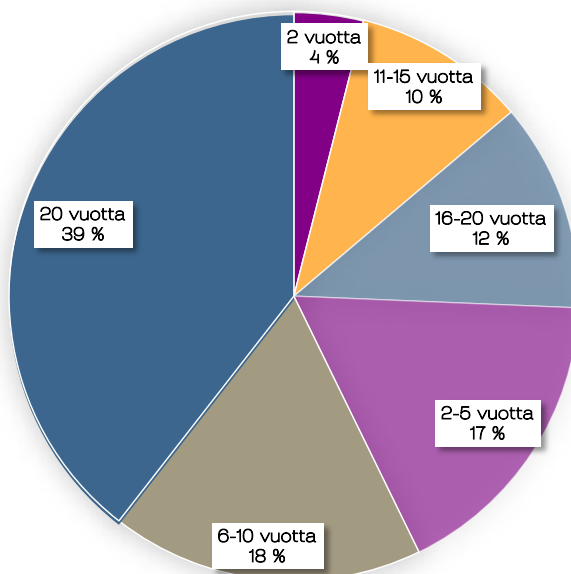
Vastaajista 147 ilmoitti alan, jolla työskentelee tai opettaa ammattikorkeakoulussa. Suurin osa vastaajista oli tekniikan alalta. Seuraavaksi eniten vastauksia oli sosiaali-, terveys-, liikunta- ja kauneudenhoitoalalta, johon kuului myös kirkon ala. Vastaajia oli kaikilta ammattikorkeakouluissa olemassa olevilta aloilta (Kuvio 4.).



Kuvio4: Työskentely- tai opetusala (n=147).

Taustakysymykset koskivat myös työsuhdetta. Suurin osa vastaajista ilmoitti työskentelevänsä vakituisessa eli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa (97 %), ja vain muutama vastaaja oli määräaikaisessa työsuhteessa. Suurimmalla osalla vastaajista työaika oli kokoaikainen (95 %). Suurin osa vastaajista toimi opettajana, lehtorina tai yliopettajana (93 %). Muut ilmoittivat tehtäväkseen opinto-ohjaajan, sivutoimisen tuntiopettajan tai asiantuntijan. Vastaajista 40 %:lla oli työkokemusta ilmoittamassaan tehtävässä yli 20 vuotta (ks. Kuvio 5).

Työkokemus (n=153)



Kuvio 5. Työkokemus

4.5 Aineiston analysointi

Kyselylomakkeella kerätty aineisto tallennettiin Microsoft Excel -taulukkolaskentaohjelmaan. Aineistosta muodostettiin kaksi analyysiryhmää vastaajien kokemusten perusteella:

1. Henkilökohtainen kokemus epäasiallisesta kohtelusta ammattikorkeakoulutyössä (kysymys 2).¹

3. Epäasiallinen kohtelu viimeisen 12 kuukauden aikana (kysymys 1: vastausvaihtoehdot 'samaa mieltä' ja 'täysin samaa mieltä').²

Analyysivaiheessa Likert-asteikon neliportaiset vastausvaihtoehdot yhdistettiin kolmiportaisiksi: kielteiset (täysin eri mieltä ja eri mieltä), myönteiset (täysin samaa mieltä ja samaa mieltä) sekä neutraalit (en osaa sanoa / ei samaa eikä eri mieltä) vastaukset muodostivat omat kokonaisuutensa. Tuloksia käsiteltiin ja vertailtiin prosenttiosuuksina.

Valitulla rajauksella pyrittiin muodostamaan kokonaiskuva epäasiallisesta kohtelusta sekä pitkällä aikavälillä että nykyhetken tilanteessa.

¹ Kysymys 2 kyselylomakkeella. Arvo Kyllä (Liite 1)

² Kysymys 1 väittäjä "Minua on kohdeltu epäasiallisesti työssäni viimeisen 12 kuukauden aikana" Arvot samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. (Liite 1)

5 TUTKIMUSTULOKSET

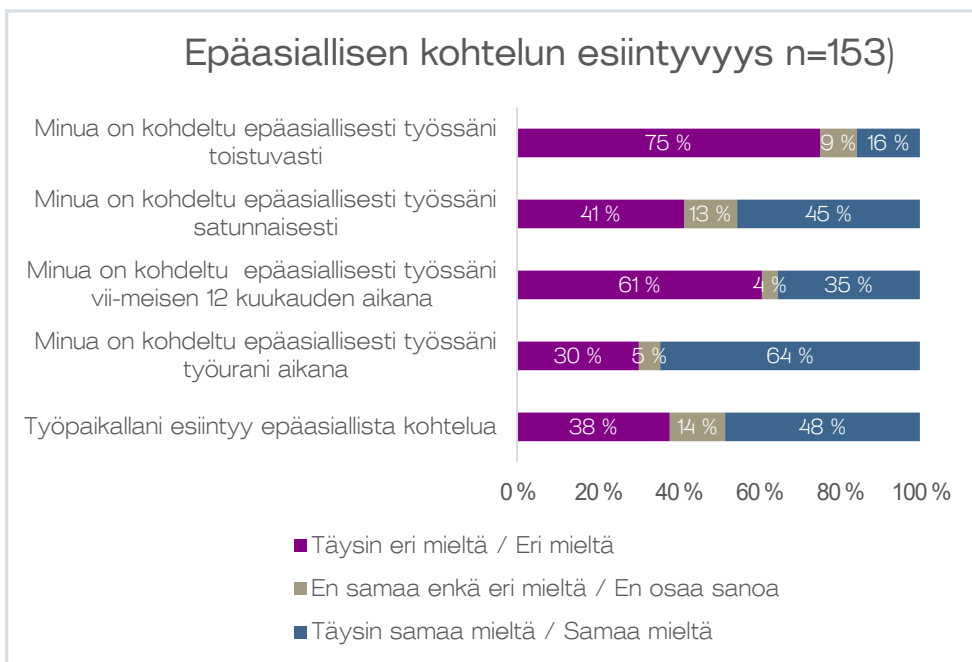
Tässä luvussa esitetään tutkimuksen tulokset tutkimusongelmien mukaan jäseneltyinä. Tulokset on tiivistetty tekstiksi tai esitetty havainnollistavina taulukoina ja kuvioina. Analyysivaiheessa Likert-asteikon vastausvaihtoehdot on yhdistetty kolmiportaisiksi: kielteiset (täysin eri mieltä ja eri mieltä), myönteiset (täysin samaa mieltä ja samaa mieltä) sekä neutraalit (en osaa sanoa ja ei samaa eikä eri mieltä) vastaukset muodostavat omat kokonaisuutensa.

5.1 Epäasiallisen kohtelun ilmeneminen ja ilmenemismuodot

Epäasiallisen kohtelun esiintyminen

Kyselylomakkeen kysymyksillä 1–7 selvitettiin vastauksia kahteen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen: esiintyykö ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstön työssä epäasiallista kohtelua ja jos esiintyy, kuinka paljon ja millaista se on. Vastaaajista 64 % (97) ilmoitti kokeneensa epäasiallista kohtelua ammattikorkeakoulun työuransa aikana. Viimeisen 12 kuukauden aikana epäasiallista kohtelua oli kokenut 35 % (54) vastaajista.

Lähes puolet kaikista vastaajista (48 %; 74) ilmoitti, että heidän nykyisellä työpaikallaan esiintyy epäasiallista kohtelua. Valtaosa heistä oli kokenut epäasiallista kohtelua myös henkilökohtaisesti – vain kahdeksan 74 vastaajasta ilmoitti, ettei ole itse ollut epäasiallisen kohtelun kohteena. (Kuvio 6.)

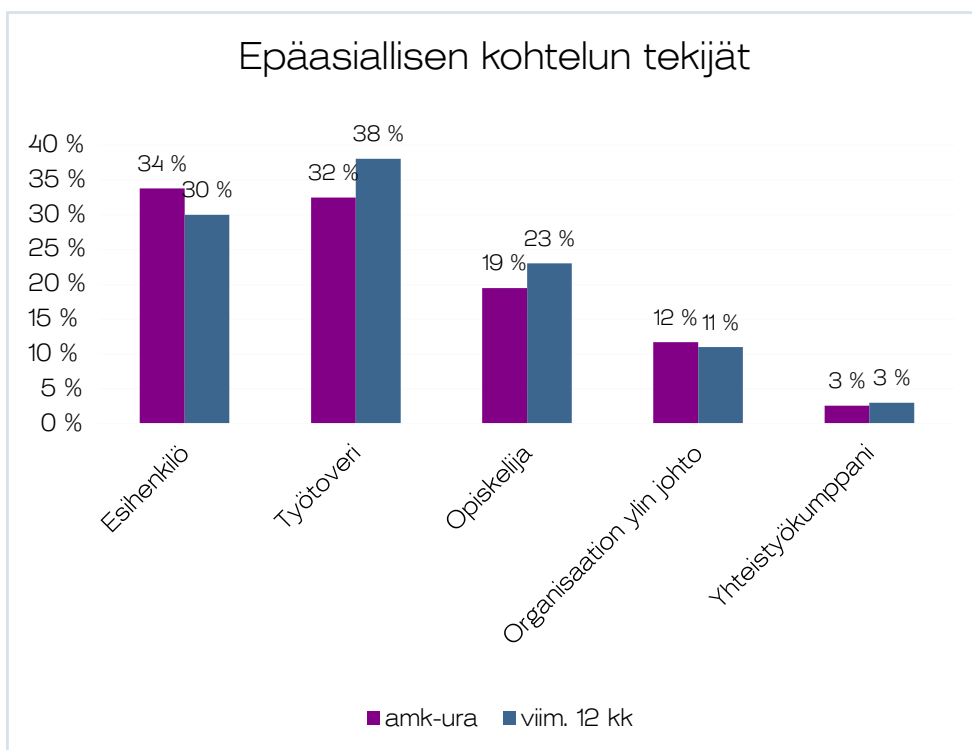


Kuvio 6. Epäasiallisen kohtelun esiintyminen työpaikoilla (n=153)

Epäasiallisen kohtelun tekijät

Lähes kaikki vastaajat ilmoittivat, että epäasiallisen kohtelun tekijä on tiedossa. Henkilökohtaista epäasiallista kohtelua koko ammattikorkeakoulu-uransa ainakana kokeneista (n = 97) vain neljä vastaajaa ei tiennyt tekijää. Tekijöitä mainittiin yhteensä 176, mikä osoittaa, että osa vastaajista on kokenut epäasiallista kohtelua usealta eri taholta.

Vastauksista (Kuvio 7) kolmasosassa tekijäksi nimettiin työtoveri ja lähes kolmanneksessa esihenkilö. Kolmanneksi suurin ryhmä oli opiskelijat. Kun tarkasteltiin erikseen viimeisen 12 kuukauden aikana tapahtunutta kohtelua, tekijät kuuluivat samoihin ryhmiin: eniten epäasiallista kohtelua oli koettu työtovereilta tai esihenkilöiltä. Viimeisen vuoden aikana ylimmän johdon ja esihenkilöiden osuus oli kuitenkin vähentynyt, kun taas työtovereiden ja opiskelijoiden osuus oli kasvanut.



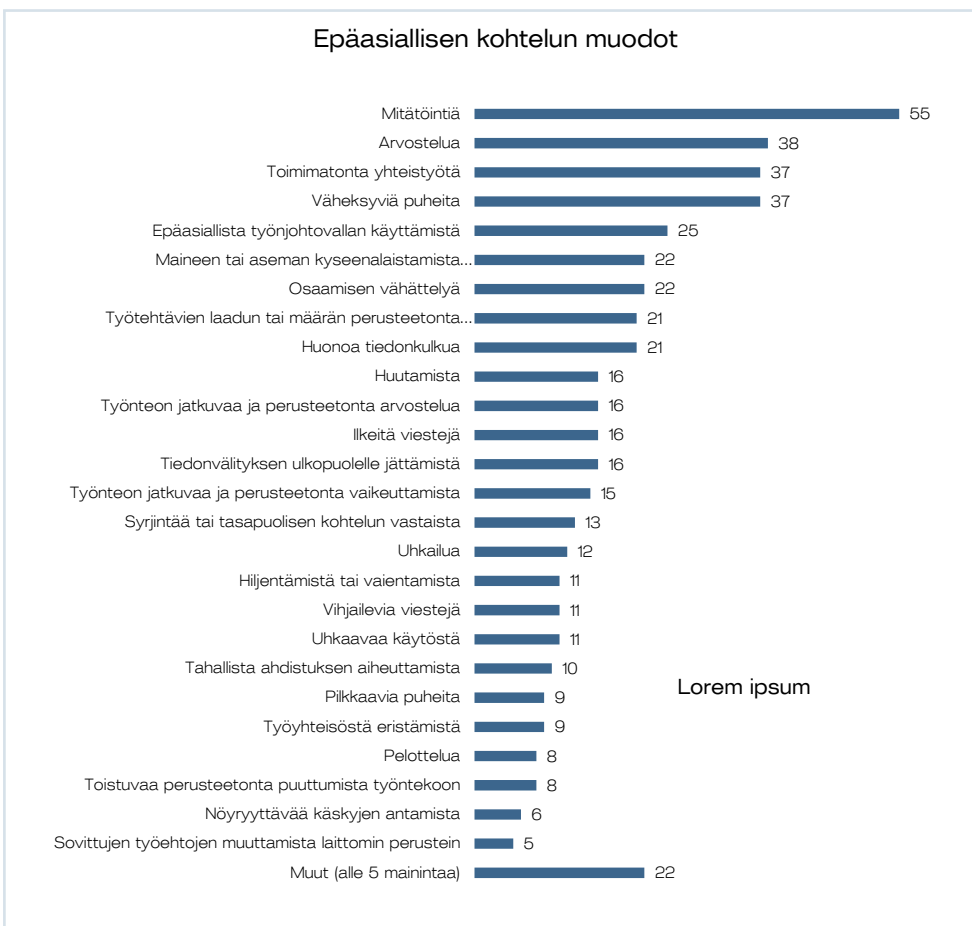
Kuvio 7. Epäasiallisen kohtelun tekijä ammattikorkeakoulu-uran aikana (97 vastaajaa, 176 tekijää) ja viimeisen 12 kuukauden aikana (53 vastaajaa, 77 tekijää).

Epäasiallisen kohtelun muodot

Kuviossa 8 esitetään epäasiallisen kohtelun eri muodot. Vastaajat (n = 97) valitsivat kysymyksen 6 *Millaisia epäasiallinen kohtelu on ollut?* vastausvaihtoehtoista lähes 500 eri kohtelun muotoa, mikä osoittaa yksittäisten vastaajien kokeneen epäasiallisuutta usealla eri tavalla.

Eniten kokemuksia oli kertynyt mitätöinnistä, arvostelusta, väheksyvistä puheista sekä toimimattomasta yhteistyöstä. Muita keskeisiä teemoja olivat epäasiallinen työnjohtovallan käyttö, maineen mustamaalaaminen, osaamisen vähättely, tiedonkulun puutteet sekä työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen.

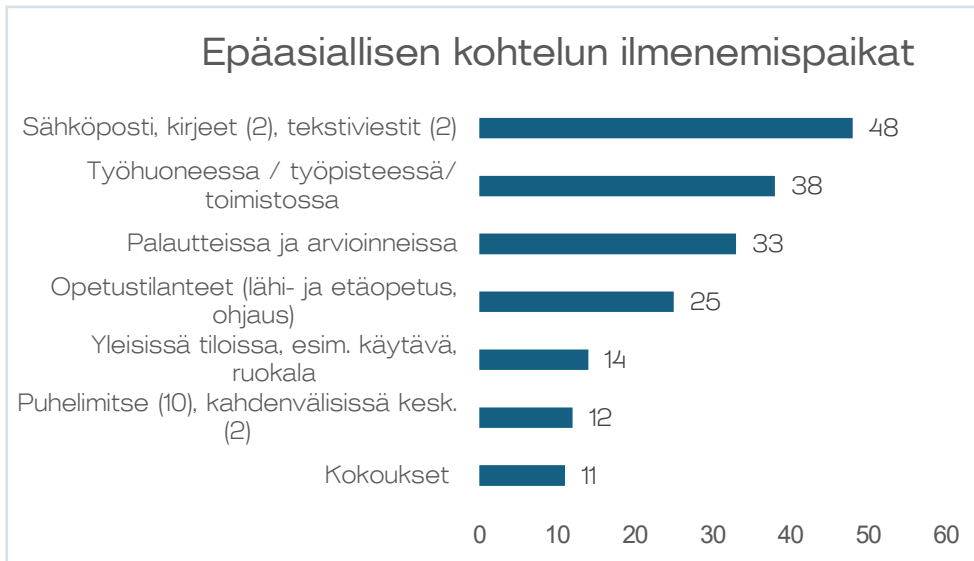
Kyselylomakkeessa selvitettiin myös avoimella kysymyksellä vastaajien näkemyksiä siitä, mitä epäasiallinen kohtelu heidän mielestään on. Nämä vastaukset analysoitiin hyödyntämällä Microsoft Copilot -tekoälysovellusta (analyysi liitteenä 2). Avoimissa vastauksissa esiin nousseet teemat olivat samantyyppisiä kuin edellä kuvatun kysymyksen 6 tulokset.



Kuvio 8. Epäasiallisen kohtelun muodot (n=97)

Epäasiallisen kohtelun ilmenemispaikat

Kysymyksellä 7 selvitettiin, missä tai miten epäasiallista kohtelua oli ilmennyt (Kuvio 9). 'Muu'-vaihtoehdon avovastauksista poistettiin maininnat, jotka liittyivät ennemminkin kohtelun tapaan kuin paikkaan. Loput vastaukset ryhmiteltiin olemassa oleviin luokkiin tai uuteen 'Kokoukset'-kategoriaan.

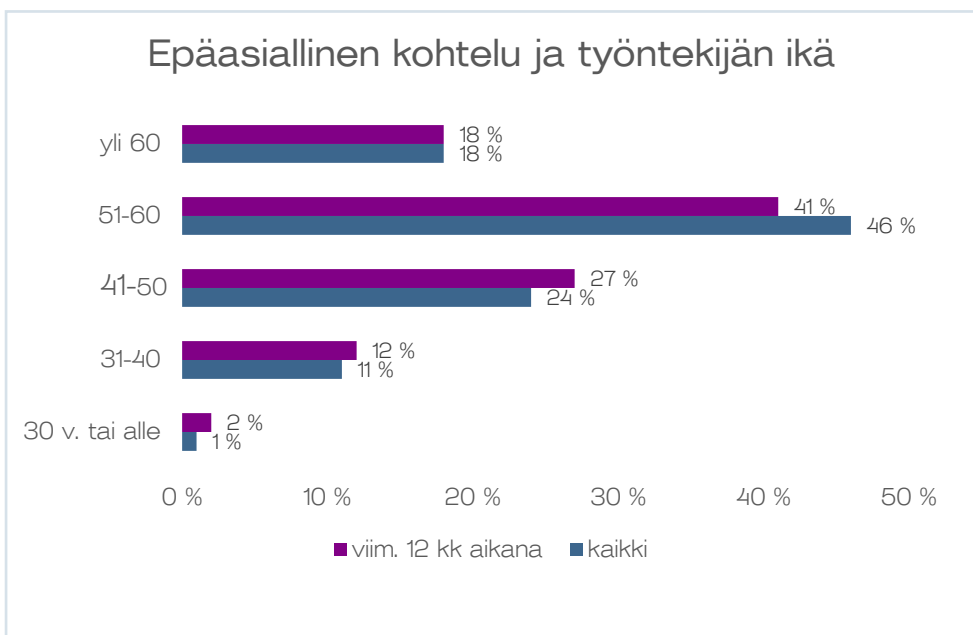


Kuvio 9 Epäasiallisen kohtelun ilmenemiskaikat.

Aineiston pohjalta tehdyssä pro gradu -työssä analysoitiin myös vertailemalla, miten epäasiallisen kohtelun tekijä näkyy ilmenemiskaikassa. Eniten vastauksia kertyi työtoverin taholta tulleeseen epäasialliseen kohteluun, joka tapahtui sähköpostitse sekä työhuoneessa, työpisteessä tai toimistossa. Myös esihenkilön taholta tullut epäasiallinen kohtelu oli ilmennyt näissä samoissa paikoissa ja lisäksi palautteena tai arviointina. Opiskelijan taholta tullut epäasiallinen kohtelu ilmeni eniten sähköpostilla. (Ks. Salminen, s. 45.)

Epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuneiden ikä, työkomus ja sukupuoli

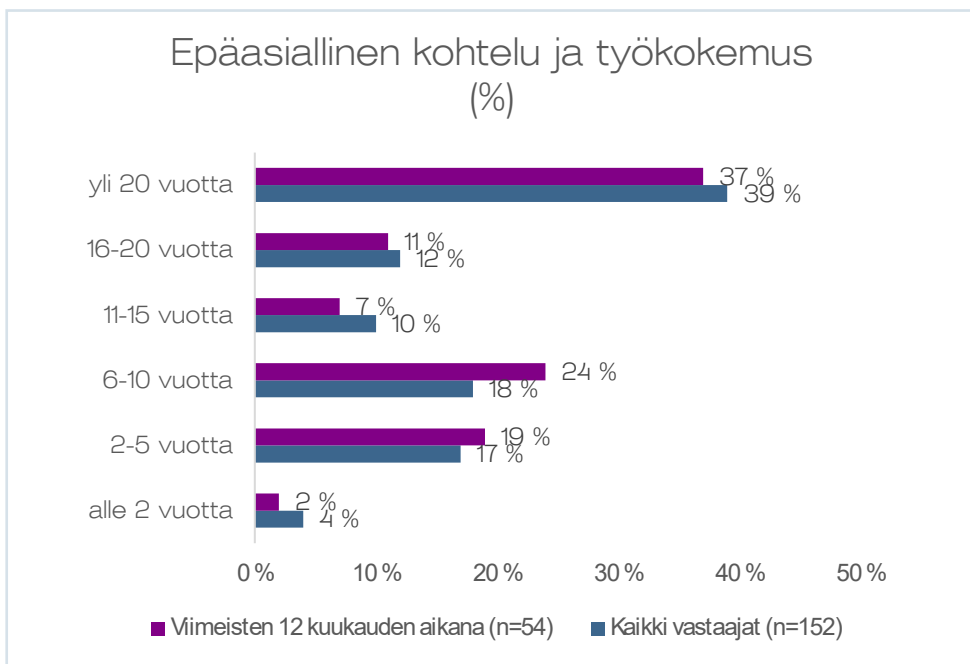
Seuraavassa kuviossa tarkastellaan iän ja epäasiallisen kohtelun välistä suhdetta viimeisten 12 kuukauden ajalta. Lyhyempi ajanjakso antaa täsmällisempää tietoa siitä, kohdistuuko kohtelu tiettyyn ikäluokkaan muita enemmän. Jos tarkastelu kattaa koko työuran, vastaajan nykyisen iän perusteella on vaikeampi tehdä päätelmiä. Vain ikäryhmässä 51–60 vuotta on mainintoja epäasiallisesta kohtelusta 5 prosenttia enemmän kuin mitä ikäryhmän edustajia oli kaikissa vastaajissa (Kuvio 10).



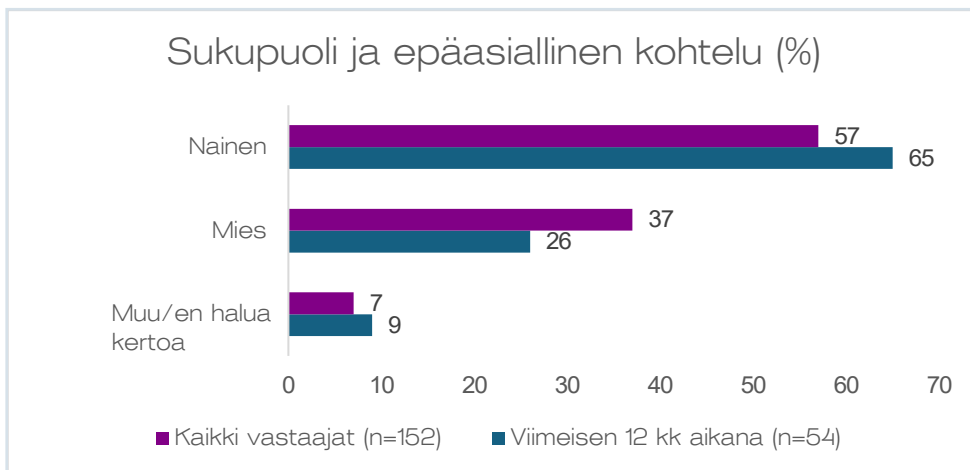
Kuvio 10. Epäasiallinen kohtelu viimeisen 12 kuukauden aikana eri ikäryhmillä verrattuna kaikkien vastanneiden ikä-ryhmäjako

Viimeisen 12 kuukauden aikana koettu epäasiallinen kohtelu ei näytä olevan yhteydessä työkokemukseen, sillä ryhmien prosentuaaliset osuudet ovat hyvin samankaltaiset (Kuvio 11 seuraavalla sivulla). Työuran pituus tai vastaajien ikä ei siis vaikuta merkittävästi kohtelun määrään tämän aineiston perusteella. Ainoastaan 6–10 vuoden työkokemuksen omaavassa ryhmässä korostui lievä poikkeama: he ilmoittivat epäasiallista kohtelua 6 prosenttiyksikköä enemmän kuin heidän osuutensa kaikista vastaajista oli.

Sukupuolten välillä on kyselyn perusteella havaittavissa selvä ero: naiset kokevat ammattikorkeakouluissa epäasiallista kohtelua miehiä useammin. Naisia oli kyselyyn vastanneista oli 57 prosenttia, mutta heidän osuutensa oli 65 prosenttia niistä, jotka olivat kokeneet epäasiallista kohtelua. (Kuvio 12 seuraavalla sivulla.)



Kuvio 11. Epäasiallinen kohtelun kokeminen ja työkokemus niillä, jotka ilmoittivat joutuneensa viimeisen 12 kuukauden aikana epäasiallisen kohtelun kohteeksi (n=54) ja työkokemus (n=152)

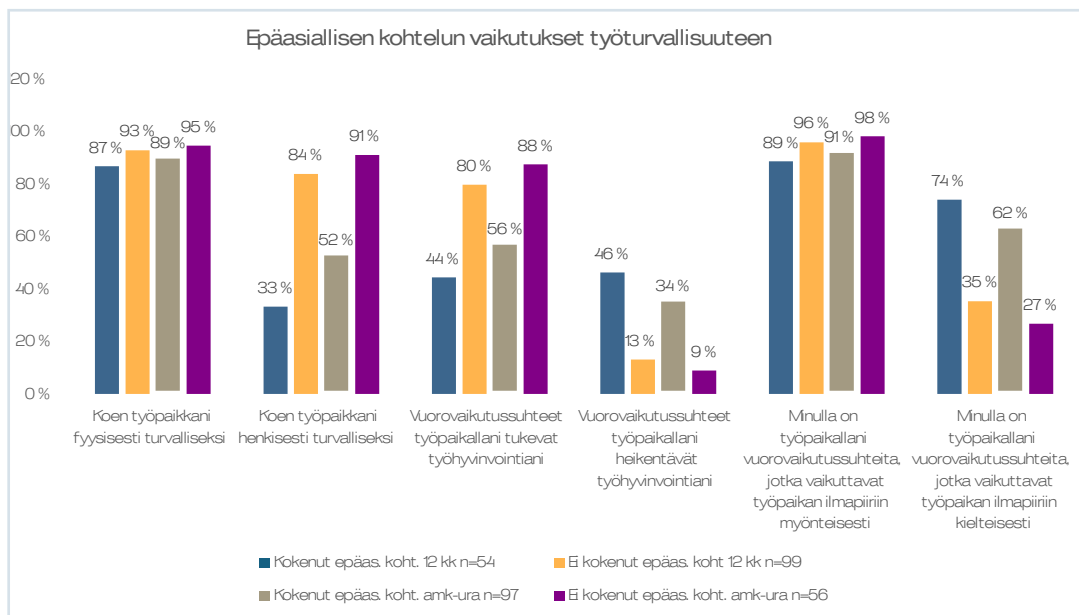


Kuvio 12. Epäasiallinen kohtelun kokeminen ja sukupuoli niillä, jotka ilmoittivat joutuneensa viimeisen 12 kuukauden aikana epäasiallisen kohtelun kohteeksi (n=54) ja työkokemus (n=152)

5.2 Epäasiallisen kohtelun yhteys työhyvinvointiin

Työpaikan ihmissuhteilla on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Kuviossa 13 verrataan epäasiallista kohtelua kokeneiden vastauksia niihin, jotka eivät ole sitä kokeneet. Jälkimmäiseen ryhmään kuuluvat kokivat työpaikkansa selvästi henkisesti turvallisemmaksi ja arvioivat ihmissuhteiden tukevan työhyvinvointia paremmin.

Työpaikan vuorovaikutussuhteet ovat selvästi yhteydessä epäasiallisen kohtelun kokemuksiin. Vastaajat, jotka eivät olleet kokeneet epäasiallista kohtelua, arvioivat lähes poikkeuksetta työpaikkansa vuorovaikutussuhteiden tukevan työhyvinvointia. Sen sijaan epäasiallista kohtelua kokeneista vain noin puolet jakoi tämän näkemyksen. Viimeisen 12 kuukauden aikana epäasiallista kohtelua kokeneilla oli huomattavasti vähemmän myönteisiä kokemuksia tai luottamusta vuorovaikutussuhteisiin kuin heillä, jotka olivat kohdanneet epäasiallista kohtelua aiemmin.



Kuvio 13. Vertailu työhyvinvoinnista epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuneiden ja niiden, jotka eivät ole kokeneet epäasiallista käytöstä, välillä

Vaikka osa työntekijöistä koki vuorovaikutussuhteet työilmapiiriä heikentävänä tai henkistä turvattomuutta aiheuttavina, valtaosalla (noin 90 % tai yli) oli silti työpaikallaan myös työkykyä tukevia vuorovaikutussuhteita.

Kokemukset huutamisesta, mitätöinnistä ja arvostelusta heikentävät työpaikan kokemista henkisesti turvalliseksi. Kielteisesti työilmapiiriin vaikuttavia vuorovaikutussuhteita esiintyykin eniten niiden vastaajien keskuudessa, jotka ovat kohdanneet huutamista, mitätöintiä, arvostelua tai väheksyvää puhetaapa (ks. Salminen 2025, 47–49).

Epäasiallisen kohtelun ilmoittaminen ja käsittely työpaikoilla

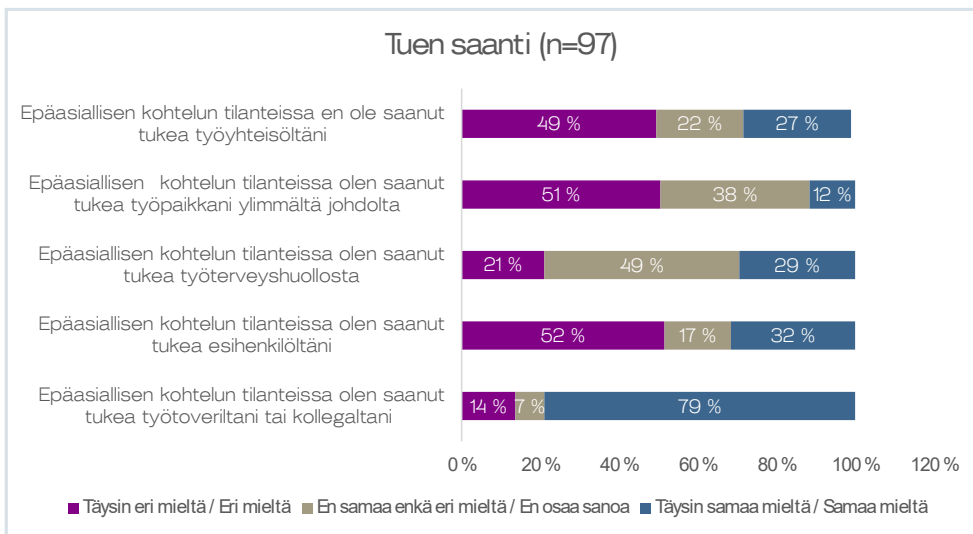
Kaksi kolmasosaa vastaajista (104; n=154) ilmoitti, että työpaikalla on ohjeet epäasiallisen kohtelun käsittelyyn. Vain muutaman vastaajan mukaan ohjeita ei ole, ja reilu neljännes (27 %) ei tiennyt niiden olemassaolosta.

Kaikista epäasiallista kohtelua kokeneista reilu kolmannes (36; n=97) oli tehnyt asiasta ilmoituksen, osa useammalle taholle. Viimeisen 12 kuukauden aikana kohtelua kokeneista ilmoituksen teki lähes puolet (25; n=54). Ilmoituksia oli tehty työpaikan henkilöstön edustajille, esihenkilöille tai johdolle. Yksi vastaaja mainitsi tehneensä ilmoituksen työterveyshuoltoon.

Ilmoitus oli jätetty tekemättä eri syistä (n=58). Yleisimpiä syitä olivat kokemus ilmoituksen tarpeettomuudesta (14), se että asia koski omaa esihenkilöä (17) tai pelko työsuhteen jatkumisesta (10). Muu-vaihtoehto sai myös runsaasti vastauksia: vastaajat eivät uskoneet ilmoituksen auttavan, olivat puhuneet suoraan asianomaiselle, eivät halunneet käyttää aikaa asian käsittelyyn tai pelkäsivät kosta. Puolet ilmoituksen tehneistä oli tyytyväisiä lopputulokseen: ilmoitus oli otettu vakavasti ja se oli johtanut toimenpiteisiin. Muissa vastauksissa todettiin käsittelyn jääneen kesken tai olleen epätydyttävää, tai ettei ilmoitus johtanut mihinkään. (ks. Salminen 2025, 50–51.)

Tuen saanti

Ammattikorkeakoulun työntekijöille, jotka olivat kohdanneet epäasiallista kohtelua työuransa aikana, tärkeimpänä tukena olivat työtoverit (80 %). Kolmannes vastaajista nimeää tuekseen esihenkilön, ja lähes kolmannes mainitsee työterveyshuollon tai työyhteisön yleisesti. Ylimmältä johdolta tukea on saanut vain reilu kymmenesosa vastaajista (Kuvio 14).

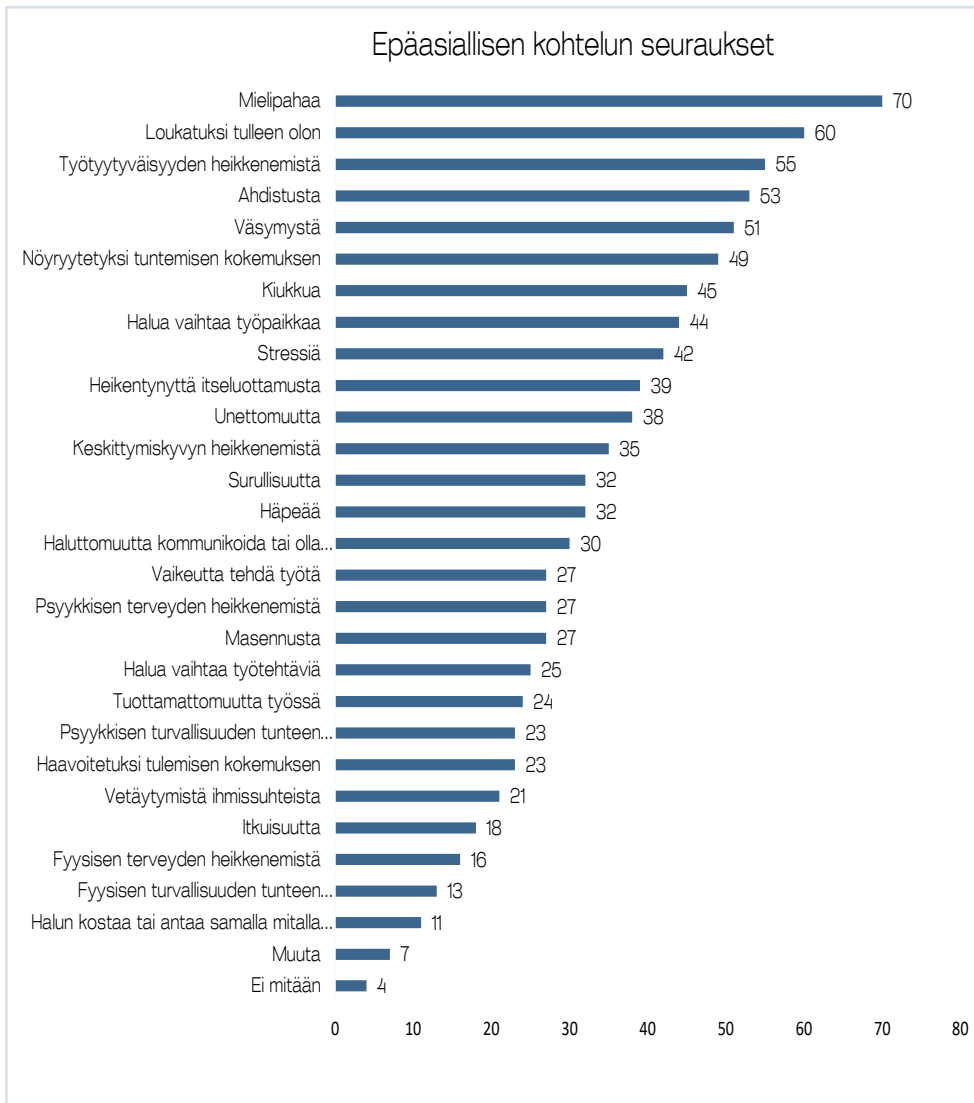


Kuvio 14. Tuen saanti epäasiallisen kohtelun tilanteissa (n=97)

Epäasiallisen kohtelun seuraukset

Monivalintakysymyksellä selvitettiin epäasiallisen kohtelun seurauksia vastaajille (Kuvio 13). Yli puolet vastaajista (n=97) mainitsi seurauksiksi mielipahan, loukatuksi tulemisen tunteen, työtyytyväisyyden heikkenemisen, ahdistuksen (52) tai väsymyksen (51). Lähes puolelle epäasiallinen kohtelu oli aiheuttanut myös kiukua, stressiä sekä halua vaihtaa työpaikka.

Niistä 97 vastaajasta, jotka olivat kokeneet epäasiallista kohtelua ammattikorkeakoulu-uransa aikana, viidenneksellä (21 %) oli ollut sairauspoissaoloja kohtelun vuoksi. Tästä joukosta yli puolet (53 vastaajaa) kertoi joutuneensa epäasiallisen kohtelun kohteeksi viimeisen 12 kuukauden aikana. Heistä 15 henkilöllä (28 %) oli ollut sairauspoissaoloja viimeisen vuoden aikana kokemansa kohtelun vuoksi. Kaikki viimeisen vuoden aikana sairauslomalla olleet olivat kokeneet epäasiallista kohtelua juuri kyseisen vuoden aikana.



Kuvio 15: Epäasiallisen kohtelun seuraukset (vastaajien määrä = 97).

Yli puolet niistä vastaajista, jotka kertoivat epäasiallisen kohtelun aiheuttaneen masennusta, ilmoitti sen johtaneen myös sairauspoissaoloihin. Sairauspoissaoloja oli ollut myös niillä vastaajilla, jotka kertoivat kohtelun aiheuttaneen muun muassa väsymystä, halua vaihtaa työpaikkaa sekä tuottamattomuutta työssä. (Ks. Salminen 2025, 54.)

6. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

6.1 Johtopäätökset ja pohdinta

Opetusalan ammattijärjestön OAJ:n työolobarometrin mukaan vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua tai kiusaamista on viimeisen 12 kuukauden aikana kokenut 21 % kaikista vastaajista ja ammattikorkeakoulun opettajista 14 % (Meikko & Ilves, 2024). Tämän tutkimusaineiston perusteella lähes kaksi kolmasosaa (64 %) vastaajista oli kokenut epäasiallista kohtelua työurallaan ammattikorkeakoulussa ja reilu kolmannes (35 %) viimeisen vuoden aikana. Lähes puolet (48 %) kaikista vastaajista ilmoitti, että työpaikalla esiintyy epäasiallista kohtelua. Valtaosa heistä oli itse kokenut kyseistä kohtelua.

Suurin osa epäasiallista kohtelua kokeneista ilmoitti, että kohtelun tekijä on tiedossa. Sekä koko työuran että viimeisen vuoden ajalta tehtyjen havaintojen mukaan epäasiallista kohtelua oli tullut eniten työtovereilta, esihenkilöiltä ja opiskelijoilta. OAJ:n työolobarometrissa ammattikorkeakoulujen vastaajat nimesivät tekijöiksi useimmiten esihenkilön, johdon, työtoverin tai opiskelijan. Koko barometriaineistossa tekijöiksi nimettiin työkaverit (34 %), asiakkaat (36 %) ja esihenkilöt (18 %). (Meikko & Ilves, 2024.)

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan epäasiallinen kohtelu ilmeni useimmiten mitätöintinä, arvosteluna, väheksyvänä puheena sekä toimimattomana yhteistyönä. Tulokset ovat samansuuntaisia OAJ:n työolobarometrin kanssa, jonka mukaan kohtelu ilmenee tyypillisesti väheksyvänä ja pilkkaavana puheena, työn teon jatkuvana tai perusteettomana arvosteluna, maineen tai aseman kyseenalaistamisena sekä ilkeinä ja vihjailevina viesteinä (Meikko & Ilves, 2024, 27).

Eniten epäasiallista kohtelua oli tapahtunut sähköpostitse, työhuoneissa tai työpisteillä sekä palautteiden ja arviointien yhteydessä. Lisäksi kohtelua esiintyi lähiopetuksessa, yleisissä tiloissa, puhelimitse ja etäopetuksessa. Myös videotapaamiset ja niiden chat-keskustelut nousivat esiin, mikä tukee aiempia tutkimushavaintoja. Salminen (2025, s. 65) toteaa pro gradu -tutkielmassaan: *Mielenkiintoista tässä on se, että epäasiallisen kohtelun tekijä tiedetään. Sähköisten ympäristöjen käytön lisääntyessä voisi ajatella, että anonyymia epäasiallisuutta esiintyisi enemmän.*

Epäasiallisen kohtelun vuoksi sairauspoissaoloja oli ollut 16 prosentilla niistä vastaajista, jotka olivat kohdanneet epäasiallista kohtelua kyseisen vuoden aikana. OAJ:n työolobarometrin mukaan noin joka kuudes (17 %) epäasiallista kohtelua kokenut on joutunut sairauslomalle. (Meikko & Ilves, 2024, s. 27).

Tulosten perusteella epäasiallisen kohtelun kokemisella – ja erityisesti sen toistuvuudella – on selvä yhteys sairauspoissaoloihin. Työuran aikana sairauslomalla olivat olleet useimmiten ne vastaajat, joille epäasiallinen kohtelu oli aiheuttanut masennusta, väsymystä, ahdistusta, psyykkisen terveyden heikkenemistä, tuottamattomuutta työssä tai halua vaihtaa työpaikkaa. (Ks. Salminen 2025, s. 64.)

Suurin osa vastaajista ilmoitti, että työpaikalla on ohjeet epäasiallisen kohtelun käsittelyyn, mutta reilu neljännes ei tiennyt, onko ohjeita olemassa. Epäasiallista kohtelua kokeneista reilu kolmannes eli 36 % (n=35/97) teki asiasta ilmoituksen. OAJ:n työolobarometrin mukaan oman organisaation ohjeiden mukaisen ilmoituksen teki 45 % epäasiallista kohtelua tai häirintää kokeneista (OAJ 2024, s. 27).

Toimenpiteiden avulla epäasiallinen kohtelu saatiin loppumaan kokonaan vajaalla kolmanneksella ja osittain yli kolmanneksella vastaajista. OAJ:n työolobarometrissa vastaavat osuudet ovat hieman suurempia: noin puolet vastaajista kertoi epäasiallisen kohtelun loppuneen ilmoituksen tekemisen jälkeen.

Kyselyn perusteella naiset kokevat epäasiallista kohtelua miehiä enemmän, kun taas iällä tai työkokemuksella ei näyttänyt olevan merkittävää vaikutusta kohtelun yleisyyteen. Reilu kolmannes koko työurallaan ja lähes puolet viimeisen vuoden aikana epäasiallista kohtelua kokeneista arvioi työpaikallaan olevan työhyvinvointia heikentäviä vuorovaikutussuhteita. Tästä huolimatta lähes 90 prosenttia molempiin ryhmiin kuuluvista ilmoitti, että heillä on työpaikalla myös myönteisiä, työhyvinvointia tukevia vuorovaikutussuhteita.

Tulosten perusteella kollegoilta saatu tuki on keskeisintä: neljä viidestä vastaajasta koki työtoverit tärkeimmäksi tuekseen ongelmatilanteissa. Työyhteisön voimavarojen tunnistaminen ja edistäminen ei ainoastaan vahvista yhteisöllisyyttä, vaan tukee koko organisaation työhyvinvointia. Kuten Saaranen ym. (2021, s. 37)

toteavat, opettajien vahva sosiaalinen pääoma heijastuu suoraan opetuksen laatuun, opiskelijoiden menestykseen ja yleiseen työtyytyväisyyteen.

6.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Koko tutkimusprosessissa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä ja tutkimuseettisiä periaatteita. Näihin kuuluvat muun muassa asianmukaisten tutkimuslupien hankkiminen, sovellettavien normien noudattaminen, haittojen minimointi, tutkimuksen riippumattomuus, tutkijan riittävä osaaminen, menetelmien huolellinen käyttö sekä osallistujien autonomian, arvokkuuden ja yksityisyyden suojeleminen. Tutkimuksessa on noudatettu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä (Salminen 2015, s. 67–69; Tutkimuseettinen neuvottelukunta [TENK], 2023).

Tutkimusaineiston käsittelyssä ja tulosten raportoinnissa on huolehdittu osallistujien anonymiteetistä. Vastaajien henkilötietoja, kuten nimiä tai muita tunnistamiseen johtavia tietoja, ei ole kerätty eikä julkaistu. Tulokset esitetään yleisellä tasolla siten, ettei yksittäisiä vastaajia tai heidän antamia tietoja voida tunnistaa tai yhdistää tiettyyn henkilöön. (Salminen 2015, s. 67–69).

Tutkimuksessa on noudatettu avointa ja osallistujia kunnioittavaa toimintatapaa. Aiheen taustoittamisessa ja rajaamisessa on hyödynnetty ajankohtaista kirjallisuutta. Tutkimuksen aineistonkeruuseen osallistujat kutsuttiin OAJ:n Ammatilliset Opettajat ry:n (OAO) kautta. Kutsutuille toimitettiin sähköinen kyselylinkki saatetekstin kera, ja samassa yhteydessä heille annettiin myös tietosuojailmoitus sekä aineistonhallintasuunnitelma. (Salminen 2015, s. 67–69).

Tutkimukseen osallistumisen katsottiin perustuvan vapaaehtoisuuteen, ja kyselyyn vastaaminen tulkittiin suostumukseksi osallistua tutkimukseen. Suurempi otoskoko olisi voinut parantaa tulosten yleistettävyyttä sekä mahdollistaa laajemman ja tarkemman tilastollisen analyysin. Tutkimuksen luotettavuutta lisää kuitenkin se, että tulokset ovat samansuuntaisia aiempien tutkimusten ja barometrien havaintojen kanssa. Lisäksi kyselylomakkeen esitestauksella varmistettiin mittarin ymmärrettävyys. Kyselykutsussa pyrittiin tuomaan esiin tutkielman keskeinen teema selkeästi. Aina jää kuitenkin oletukseksi, millaisella asenteella tai ajankäytöllä kyselyyn on vastattu (Salminen 2015, 67–69).

Tutkimuksen tulokset korostavat tarvetta ymmärtää opetushenkilöstön kokemuksia epäasiallisesta kohtelusta. Vaikka ilmenemismuodot tulivat hyvin esiin, kokemusten taustalla olevat tilanteet jäävät tässä aineistossa tavoittamatta. On vaikea erottaa, onko kokemusten taustalla varsinainen epäasiallinen kohtelu, työnantajan työnjohto-oikeuden käyttö vai tilanne, jota toinen osapuoli ei ole tarkoittanut epäasialliseksi (Salminen 2015).

Tässä aineistossa epäasiallisen käytöksen kohteeksi joutuneiden osuudet olivat selkeästi korkeampia kuin esimerkiksi opetusalan työolobarometrissa. On mahdollista, että vapaaehtoiseen kyselyyn vastasivat korostuneesti ne, joilla oli omakohtaisia kokemuksia aiheesta. Monilla nämä kokemukset olivat tuoreita: yli puolet epäasiallista käytöstä kohdanneista oli kokenut sitä viimeisen 12 kuukauden aikana. Monet vastaajat kertoivat myös joutuneensa usean eri tahon epäasiallisen kohtelun kohteeksi.

Raportissa on hyödynnetty alkuperäistä pro gradu -tutkielmaa varten kerättyä aineistoa. Aineistonkeruussa käytetyllä kyselylomakkeella pyrittiin saamaan monipuolista tietoa epäasiallisen kohtelun ilmenemisestä ja vaikutuksista. Tästä syystä kysymyksissä on jonkin verran päällekkäisyyttä, ja vastaaminen on vaatinut osallistujilta tarkkuutta. Raportin aineisto on rajattu kahteen ryhmään: niihin, jotka ovat kokeneet epäasiallista kohtelua ammattikorkeakoulu-uransa aikana, ja niihin, jotka ovat kokeneet sitä viimeisen 12 kuukauden aikana. Rajauksella on pyritty muodostamaan yleiskuva ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstön kokemasta epäasiallisesta kohtelusta sekä selvittämään, ovatko sen muodot tai yleisyys muuttuneet. Raportin kirjoitusvaiheessa on huomioitu itseplagioinnin välttäminen; teoriaosuus on tiivistetty ja muokattu tutkielman alkuperäisestä tekstistä. Tutkimusaineiston uudelleenanalyysiin ja siitä tehtyyn yhteenvetoon on lisätty asianmukaiset viittaukset alkuperäiseen pro gradu -tutkielmaan.

6.3 Lopuksi

Mielenterveyssyistä, erityisesti ahdistuneisuushäiriöiden vuoksi, sairauspäivärahaa saaneiden määrä kasvoi vuonna 2023 ennätyslukemiin. Vuoden 2020 jälkeen mielenterveydelliset syyt ovat ohittaneet tuki- ja liikuntaelinsairaudet yleisimpänä pitkien sairauspoissaolojen syynä (Kansaneläkelaitos, 2024). Tämän tutkimuksen tulosten mukaan epäasiallinen kohtelu on aiheuttanut eniten mielipahaa, loukatuksi tulemisen tunnetta, työtyytyväisyyden heikkenemistä, ahdistusta, väsymystä, kiukkua, stressiä sekä halua vaihtaa työpaikkaa. Nämä ovat mielenterveyttä merkittävästi kuormittavia tekijöitä (Salminen, 2025).

Epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisemiseksi on tärkeää ylläpitää yhteisöllisyyttä sekä avointa ja vuorovaikutuksellista ilmapiiriä. Diakissa toteutetun Ristiriidoista ratkaisuihin -hankkeen tavoitteena oli ennaltaehkäistä epäasiallista kohtelua, ja pro gradu -tutkielmaa varten tehdyn kyselyn tuloksia hyödynnettiin hankkeen toteutuksessa (Salminen, 2025).

Hanke teki yhteistyötä henkilöstöpalveluiden kanssa. Henkilöstön ohjeistusta epäasiallisesta kohtelusta ilmoittamiseen ja tilanteiden käsittelyyn täsmennettiin. Yhteisessä infossa käsiteltiin opettajille tehdyn kyselyn tuloksia, poikkeavien tilanteiden käsittelyprosessia Diakissa sekä valmisteilla olleita turvallisemman tilan ohjeita (Salminen 2025).

Hankkeen puitteissa järjestettiin koko henkilöstölle koulutus arjen palautekulttuurin vahvistamisesta ja esihenkilöille suunnattua koulutusta epäasiallisen kohtelun tilanteiden hoitamisesta. Laajempaa vaikuttavuutta haettiin hankkeen lopuksi julkaistulla podcast-sarjalla, jossa käsitellään epäasiallista kohtelua ammattikorkeakouluissa (Salminen 2025).

Organisaatioilla on monia keinoja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn. Työpaikoilla tulisi olla selkeät prosessit ja toimintamallit ongelmatilanteita varten, ja niiden tulisi olla kaikkien tiedossa sekä helposti löydettävissä. Organisaation on huolehdittava, että ohjeet ovat ajantasaiset ja prosessit asioiden käsittelyyn toimivat. Selkeä toimintamalli helpottaa vaikeiden asioiden puheeksi ottamista sekä lisää työntekijöiden luottamusta tasapuoliseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun.

LÄHTEET

- Cassidy, W., Faucher, C., & Jackson, M. 2017. Adversity in university: Cyberbullying and its impacts on students, faculty and administrators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph14080888>
- Castellanos, A., Ortega-Ruipérez, B., & Aparisi, D. (2022). Teachers' Perspectives on Cyberbullying: A Cross-Cultural Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph19010257>
- Diakonia-ammattikorkeakoulun opettajien paikallisyhdistys ry. (2023) Ristiriidoista ratkaisuihin – epäasialliseksi kohtelusta kunnioittavaan kohtaamiseen ammattikorkeakoulussa -työhyvinvointihanke [Hanke-suunnitelma].
- Elo, A-L. & Feldt, T. (2008). Johtaminen ja työyhteisön kehittäminen työhyvinvoinnin tukena. Teoksessa
- Feldt, T., Mäkikangas, A., Piitulainen, S. (2008a). Persoonallisuuden riski- ja suojaavat tekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt, T., & S. Mauno (toim.), Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. (s. 95–118). PS-kustannus.
- Feldt, T., Mäkikangas, A., Kokko, K. (2008b). Persoonallisuus ja työhyvinvointi. Teoksessa U. Kinnunen,
- T. Feldt, T., & S. Mauno (toim.), Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 75–94). PS-kustannus.
- ILO. (i.a.). Saatavilla 15.3.2024 https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang-en/index.htm
- Kansaneläkelaitos. (19.1.2024). *Mielenterveysongelmat veivät jo yli 100 000 suomalaista pitkälle sairauspoissaololle vuonna 2023*. <https://www.kela.fi/ajankohtaista/mielenterveysongelmat-veivat-jo-yli-100-000-suomalaista-pitkalle-sairauspoissaololle-vuonna-2023>
- Kess, K. & Ahlroth, M. (2012). Epäasiallinen kohtelu - häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Editat.
- Koivumäki, J. (2008). Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7314-2>
- Kotimaisten kielten keskus. (i.a.). Työhyvinvointi. Teoksessa Kielitoimiston sanakirja. Saatavilla 21.12.2023 <https://www.kielitoimistonanankirja.fi/työhyvinvointi>
- Kauppi, T. (2015). Opettaja kiusaamisen kohteena [Lektio praecursoria]. <http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:juu-201602151568>
- Kuula, A. (2011). Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys (2. painos). Vastapaino.
- L 609/1986. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. <http://data.finlex.fi/eli/sd/1986/609/ajantasa/2023-01-19/fin>
- L 1383/2001. Työterveyshuoltolaki. <http://data.finlex.fi/eli/sd/2001/1383/ajantasa/2025-10-24/fin>
- L 738/2002. Työturvallisuuslaki. <http://data.finlex.fi/eli/sd/2002/738/ajantasa/2025-11-14/fin>
- L 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki. <http://data.finlex.fi/eli/sd/2014/1325/ajantasa/2024-12-19/fin>
- Laine, P. (2017). Osaaminen, hyvinvointi ja sosiaalinen vastuu työorganisaatioissa. (Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja C: 21). Turun Yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8306-3>
- Larjovuori, R-L., Manka, M-L., & Nuutinen, S. (2015). Inhimillinen pääoma. Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempää työtä? (Sosiaali- ja terveystieteiden raportteja ja muistioita 2015:5). Helsinki 2015. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3580-8>

- Lundström, B. (2015). Häirintä työelämässä. Työsyrintädirektiivin kieltämä häirintä ja häirintäkiellon täytäntöönpano [Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto]. (Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 98). Itä-Suomen yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-1698-3>
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2022). Työolobarometri. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:46). Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-786-1>
- Manka, M-L., & Manka, M. (2023). Työhyvinvointi. Alma Talent.
- Marjala, P. (2009). Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisisa prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus (Väitöskirja, Oulun yliopisto). (Acta Univ. Oul. C 315). Oulu University Press. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789514290244>
- Mattila, P. (toim.).(2024). Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030 [Päivitetty 2024]. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisuja 2024:26). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8362-5>
- Mauno, S., Huhtala, M., & Kinnunen, U. (2017). Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa A. Mäkkikangas, S. Mauno, & T. Feldt, T. (toim). Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus.
- Mauno, S. & Ruokolainen, M. (2008). Organisaatiokulttuurin yhteys henkilöstön työhyvinvointiin ja työ-aseinteisiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt, T., & S. Mauno (toim.), Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 142–166). PS-kustannus.
- Meikko, S., & Ilves, V. (2024) Opetusalan työolobarometri 2024. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2024/opetusalan-tyoolobarometri/>
- Mäkkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U. (2008). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt, & S. Mauno, Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 38–74). PS-kustannus.
- OAJ, Opettajien ammattijärjestö. Opetusalan työolobarometri 2021. Noudettu 11.16.2023 osoitteesta https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf
- Oksanen, A., Celuch, M., Latikka, R., Oksa, R., & Savela, N. (2021). Hate and harassment in academia: the rising concern of the online environment. Higher Education, 84, 541–567. <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00787-4>
- Pyykönen, M. (2017). Häirintä ja syrjintä työpaikalla: ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Edita.
- Rauramo, P. (2012) Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta [2. uud. p.]. Edita.
- Saaranen, T., Kankkunen, P. & Juntunen, A. (2020) Terveystieteiden opettajien työhyvinvointi ja sen edistäminen – työntekijän ja hänen työnsä näkökulma. Hoitotiede, 32(3), 154–165.
- Saaranen T, Kankkunen P, Mönkkönen A. (2021). Työyhteisötekijöillä työhyvinvointia – kyselytutkimus terveystieteiden opettajille. Tutkiva Hoitotyö, 19(3), 32–39.
- Saari, T. (2014). Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. (Acta Universitatis Tamperensis, 1944). Tampereen yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9478-9>
- Salminen, K. (2025). Ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstön kokemus epäasiallinen kohtelu ja sen yhteys työhyvinvointiin [Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto]. www.urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202502192270
- Simola, A. & Kinnunen, U. (2008). Toimiva organisaatio henkilöstön hyvinvoinnin ja organisaation tulokset-lisäyden kannalta. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt, T., & S. Mauno (toim.), Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 119–141). PS-kustannus.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö [STM]. (i.a.). Työhyvinvointi. Saatavilla 1.10.2023 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

- Sauni, R. (toim.) (2019). Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:3). Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4044-4>
- Sutela, H., Viinikka, J., & Pärnänen, A. (2024). Työolot murrosten keskellä – työolotutkimuksen tuloksi 1977-2023. Tilastokeskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-731-9>
- Tietoarkisto. (i.a.). Kyselylomakkeen laatiminen. Teoksessa Tietoarkisto, Kvantitatiivisen tutkimuksen verk-kokäsikirja. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta [TENK]. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023). https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Työsuojelu.fi. (20.6.2023). Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>
- Työturvallisuuskeskus. (i.a.). Häirintä ja epäasiallinen kohtelu. Saatavilla 11.10.2023 <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoyhteiso/hairinta-ja-epaasiallinen-kohtelu/> Työterveyslaitos. (i.a.). Työpaikkakiusaaminen. Saatavilla 26.3.2024 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen>
- Vilkka, H. (2021). Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus. Jyväskylä.
- Watts, L., Wagner, J., Velasquez, B., & Behrens, P. (2017). Cyberbullying in higher education: A literature review. *Computers in Human Behavior*, 69(April 2017), 268–274. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.12.038>

Liite 1. Saatekirje ja kysymyslomake

Saatekirje

Hei, sinä ammattikorkeakoulun opetushenkilöstöön kuuluva!

Laadin pro gradu –tutkielmaa Tampereen yliopiston kasvatustieteen ja kulttuurin tiedekuntaan. Tutkielma toteutetaan osana OAJ:n työhyvinvointirahaston rahoittamaa Ristiriidoista ratkaisuihin -työhyvinvointihanketta. Tutkielmani tarkoituksena on kartoittaa epäasiallisen kohtelun ilmenemistä ja muotoja ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstön kokemana sekä kuvata niiden yhteyttä ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön työhyvinvointiin.

Tutkielmani aineistonkeruu toteutetaan kyselylomakkeella Microsoft Forms -sovelluksessa. Kyselylomakkeen täyttämiseen kuluu aikaa n. 15 minuuttia. Kyselelyyn vastaat nimettömänä.

Tutkimustulokset julkaistaan pro gradu -tutkielmana ja niitä hyödynnetään Ristiriidoista ratkaisuihin -hankkeessa. Vastaamalla kyselyyn, annat suostumuksesi siihen, että vastauksiasi käytetään tutkimustuloksissa. Tulokset julkaistaan yleisellä tasolla niin, että vastaajia ei pystytä tunnistamaan.

Vastaamaan pääset tästä linkistä: <https://forms.office.com/...>

Vastausaikaa on 2.4.2024 saakka. Lisätietoja tutkimuksesta: *tekijän tiedot*

Liitteet:

Informointilomake tutkimuksen osallistujalle

Tietosuojailmoitus

Aineistonhallintasuunnitelma

Kysymyslomake

1. Seuraavilla kysymyksillä kartoitetaan epäasiallisen kohtelun ilmenemistä ja muotoja työssäsi ammattikorkeakoulussa

Arvioi oman kokemuksesi mukaan alla olevia väittämiä seuraavalla asteikolla

1 = täysin samaa mieltä,

2 = samaa mieltä,

3 = ei samaa eikä eri mieltä,

4 = eri mieltä,

5 = täysin eri mieltä,

6 = en osaa sanoa.

- o Työpaikallani esiintyy epäasiallista kohtelua
- o Minua on kohdeltu epäasiallisesti työssäni työurani aikana
- o Minua on kohdeltu epäasiallisesti työssäni viimeisen 12 kuukauden aikana
- o Minua on kohdeltu epäasiallisesti työssäni satunnaisesti
- o Minua on kohdeltu epäasiallisesti työssäni toistuvasti

2. Olen henkilökohtaisesti kokenut epäasiallista kohtelua työssäni ammattikorkeakoulussa
 - o Kyllä
 - o En
3. Epäasiallisen kohtelun tekijän henkilöllisyys on ollut tiedossa
 - o Kyllä
 - o Ei
4. Kenen taholta epäasiallinen kohtelu on tapahtunut? (Voit valita useamman vaihtoehdon)
 - o Opiskelija
 - o Työtoveri
 - o Esihenkilö
 - o Organisaation ylin johto
 - o Yhteistyökumppani toisesta organisaatiosta
 - o Muu
5. Kenen taholta epäasiallinen kohtelu on tapahtunut viimeisen 12 kuukauden aikana? (Voit valita useamman vaihtoehdon)
 - o Opiskelija
 - o Työtoveri
 - o Esihenkilö
 - o Organisaation ylin johto
 - o Yhteistyökumppani toisesta organisaatiosta
 - o Muu
6. Millaisia epäasiallinen kohtelu on ollut?
(Voit valita useamman vaihtoehdon)
 - o Uhkailua
 - o Uhkaavaa käytöstä
 - o Pelottelua
 - o Vaikeroimista
 - o Huutamista
 - o Mitätöintiä
 - o Arvostelua
 - o Ilkeitä viestejä
 - o Vihamielisiä viestejä
 - o Väheksyviä puheita
 - o Pilkkaavia puheita
 - o Työnteon jatkuvaa ja perusteetonta arvostelua
 - o Työnteon jatkuvaa ja perusteetonta vaikeuttamista
 - o Toistuvaa perusteetonta puuttumista työntekoon
 - o Työtehtävän laadun tai määrän perusteetonta muuttamista

- Sovittujen työehtojen muuttamista laittomin perustein
- Maineen tai aseman kyseenalaistamista (mustamaalaaminen)
- Työyhteisöstä eristämistä
- Seksuaalista häirintää
- Epäasiallista työnjohtovallan käyttämistä
- Nöyryyttäviä käskyjen antamista
- Hiljentämistä tai vaientamista
- Toimimatonta yhteistyötä
- Huonoa tiedonkulkua
- Syrjintää tai tasapuolisen kohtelun vastaista
- Yksityisasioiden paljastamista
- Tahallista ahdistuksen aiheuttamista
- Naurettavaksi saattamista
- Tiedonvälityksen ulkopuolelle jättämistä
- Osaamisen vähättelyä
- Muu

7. Missä tai miten epäasiallista kohtelua on ilmennyt tai tapahtunut?

(Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Etäopetuksessa
- Lähiopetuksessa
- Sosiaalisessa mediassa (esim. TikTok, Instagram)
- Luokkahuoneessa tai opetustilassa (fyysinen)
- Yleisissä tiloissa (esim. käytävä, ruokala)
- Työhuoneessa / työpisteessä / toimistossa
- Palautteissa tai arvioinneissa
- Sähköpostissa
- Puhelimitse
- Tekstiviestissä
- Kirjeenä
- Muu

Seuraavilla kysymyksillä kartoitetaan epäasiallisen kohtelun yhteyttä työhyvinvointiisi työssäsi ammattikorkeakoulussa.

8. Arvioi oman kokemuksesi mukaan alla olevia väittämiä asteikolla:

- 1 = täysin samaa mieltä
- 2 = samaa mieltä
- 3 = ei samaa eikä eri mieltä
- 4 = eri mieltä
- 5 = täysin eri mieltä
- 6 = en osaa sanoa

Huomathan liikutella vastausvaihtoehtoja sivusuunnassa, jotta saat eri vaihtoehdot näkyviin.

Väittämät:

- Koen työpaikkani fyysisesti turvalliseksi
- Koen työpaikkani henkisesti turvalliseksi
- Vuorovaikutussuhteet työpaikallani tukevat työhyvinvointiani
- Vuorovaikutussuhteet työpaikallani heikentävät työhyvinvointiani
- Minulla on työpaikallani vuorovaikutussuhteita, jotka vaikuttavat työpaikan ilmapiiriin myönteisesti
- Minulla on työpaikallani vuorovaikutussuhteita, jotka vaikuttavat työpaikan ilmapiiriin kielteisesti
- Epäasiallinen kohtelu on aiheuttanut minulle sairauspoissaoloja työstäni työurani aikana
- Epäasiallinen kohtelu on aiheuttanut minulle sairauspoissaoloja työstäni viimeisen 12 kuukauden aikana

9. Epäasiallisen kohtelun käsittelyyn on työpaikallani ohjeet

- Kyllä
- Ei
- En tiedä

10. Olen tehnyt epäasiallisesta kohtelusta ilmoituksen

- Kyllä
- Ei
- En, koska en ole kohdannut epäasiallista kohtelua

11. Tein ilmoituksen

(Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Työpaikallani
- Poliiseille
- Ammattiliitolle
- Luottamusmiehelle
- Työsuojeluvaltuutetulle
- Sähköiseen järjestelmään
- Vakuutusyhtiöön
- HR:lle
- Muu

12. Epäasiallisesta kohtelusta tekemäni ilmoitus:

(Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Käsiteltiin
- Jätettiin huomioimatta
- Otettiin vakavasti
- Johti toimenpiteisiin
- Muu

13. Miksi et tehnyt ilmoitusta?

- En kokenut sitä tarpeelliseksi
- Se koski esihenkilöäni
- Pelkäsin, että työsuhdettani ei jatkettaisi
- Muu

14. Epäasiallinen kohtelu on toimenpiteillä saatu loppumaan.

- Kyllä
- Ei
- Osittain

15. Arvioi oman kokemuksesi mukaan alla olevia väittämiä asteikolla:

1 = täysin samaa mieltä

2 = samaa mieltä

3 = ei samaa eikä eri mieltä

4 = eri mieltä

5 = täysin eri mieltä

6 = en osaa sanoa

Huomathan liikuttaa vastausvaihtoehtoja sivusuunnassa, jotta saat eri vaihtoehdot näkyviin.

- Epäasiallisen kohtelun tilanteissa olen saanut tukea työtoveriltani tai kollegaltani.
- Epäasiallisen kohtelun tilanteissa olen saanut tukea esihenkilöltäni.
- Epäasiallisen kohtelun tilanteissa olen saanut tukea työterveyshuollosta.
- Epäasiallisen kohtelun tilanteissa olen saanut tukea työpaikkani ylimmäältä johdolta.
- Epäasiallisen kohtelun tilanteissa en ole saanut tukea työyhteisöltäni.

16. Epäasiallinen kohtelu on aiheuttanut minulle: (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Vetäytymistä ihmissuhteista
- Väsymystä
- Ahdistusta
- Masennusta
- Itkuisuutta
- Kiukkua
- Häpeää
- Halua vaihtaa työpaikkaa
- Halua vaihtaa työtehtäviä
- Tuottamattomuutta työssä
- Heikentyntä itseluottamusta
- Keskittymiskyvyn heikkenemistä
- Fyysisen terveyden heikkenemistä
- Psykkisen terveyden heikkenemistä
- Fyysisen turvallisuuden tunteen heikkenemistä
- Psykkisen turvallisuuden tunteen heikkenemistä
- Työtyytyväisyyden heikkenemistä
- Surullisuutta
- Loukatuksi tulleen olon
- Mielipahaa
- Nöyryytetyksi tulemisen kokemuksen
- Haavoitetuksi tulemisen kokemuksen
- Halun kostaa tai antaa samalla mitalla takaisin
- Vaikeutta tehdä työtä

- o Haluttomuutta kommunikoida tai olla tekemisissä muiden kanssa
 - o Unettomuutta
 - o Stressiä
 - o Ei ole aiheuttanut mitään
 - o Muu
17. Määrittele lyhyesti, mitä sinun mielestäsi epäasiallinen kohtelu työssä on. Kirjoita vastaus
18. Tässä voit vielä kertoa epäasialliseen kohteluun liittyviä asioita, joita haluat täsmentää tai mitä ei kysymyksissä tullut kohdallasi esiin: Kirjoita vastaus
- lopuksi pyydän vielä vastaamaan taustatietoja koskeviin kysymyksiin.
19. Sukupuoli:
- o Nainen
 - o Mies
 - o Muu
 - o En halua kertoa
20. Ikäsi vuosina:
Kirjoita vastaus _____
21. Sen ammattikorkeakoulun kampuksen sijainti, jossa työskentelet:
- o Uusimaa
 - o Varsinais-Suomi
 - o Satakunta
 - o Kanta-Häme
 - o Pirkanmaa
 - o Päijät-Häme
 - o Kymenlaakso
 - o Etelä-Karjala
 - o Etelä-Savo
 - o Pohjois-Savo
 - o Pohjois-Karjala
 - o Keski-Suomi
 - o Etelä-Pohjanmaa
 - o Pohjanmaa
 - o Keski-Pohjanmaa
 - o Pohjois-Pohjanmaa
 - o Kainuu
 - o Lappi
 - o Ahvenanmaa
22. Ala, jolla työskentelet / opetat:
(Voit valita useamman vaihtoehdon)
- o Humanistinen ja kasvatusala
 - o Kulttuuriala
 - o Liiketalous- ja tietojenkäsittelyala

- Luonnonvara-ala
 - Matkailu-, ravitsemis- ja talousala
 - Merenkulun ala
 - Sosiaali-, terveys-, liikunta- ja kauneudenhoitoala (mukaan lukien)
 - Tekniikan ala
 - Muu
23. Palvelussuhde:
- Määräaikainen
 - Vakituinen / toistaiseksi
24. Työaika:
- Kokoaikainen
 - Osa-aikainen
25. Pääasiallinen tehtäväsi ammattikorkeakoulussa:
- Lehtori / opettaja
 - Yliopettaja
 - Opinto-ohjaaja
 - Kuraattori
26. Työkokemuksesi ilmoittamassasi tehtävässä:
- Alle 2 vuotta
 - 2–5 vuotta
 - 6–10 vuotta
 - 11–15 vuotta
 - 16–20 vuotta
 - Yli 20 vuotta

Liite 2. Epäsiällisen kohtelun muodot (kysymyksen 7 vastaukset)

Kysymyksen 17 (Määrittele lyhyesti, mitä sinun mielestäsi epäsiällinen kohtelu työssä on?) vastaukset (n=112, vastaajista 71 oli kokenut ja 41 ei ollut kokenut epäsiällistä kohtelua työuransa aika ammattikorkeakoulussa)

Kopioitu avoimet vastaukset excel-taulukosta ja syötetty analysoitavaksi 15.12.2025 Copilot-tekoälysovellukselle kehoitteella: Tee kooste seuraavista vastauksista; ensimmäisen tuloksen jälkeen syötettiin vielä kehoite: Tee lyhyempi tiivistelmä.

1. Ammattitaidon mitätöinti (hyvin yleistä)

Osaamisen vähättely, ideoiden omiminen, asiantuntijuuden sivuuttaminen.

Esiintyy sekä kollegoiden että esihenkilöiden taholta.

Syrjintä ja epätasa-arvo

Epäreilu työnjako, suosiminen, määräaikaissuorien ketjuttaminen.

Koetaan järjestelmälliseksi vallankäyttöksi.

3. Esihenkilöiden epäsiällinen toiminta

Alentuva käytös, painostus, uhkailu, tietojen pimitys.

Perusteettomat syytökset ja eriarvoinen kohtelu.

4. Henkinen väkivalta

Huutaminen, aggressiivinen käytös, manipulointi, pitkäkestoinen painostus.

5. Fyysisen koskemattomuuden loukkaukset

Ei-toivottu koskettaminen ja uhkaava käytös (harvinaisempaa, mutta esiintyy).

6. Seksuaalinen häirintä

Seksuaalissävytteiset kommentit, vihjailu, epäsiälliset lähentely-yritykset.

7. Työnteon vaikeuttaminen

Tietojen pimitys, työkalujen ja vastualueiden vieminen, työn tahallinen hankaloittaminen.

8. Sosiaalinen eristäminen

Huomiotta jättäminen, kokouskutsujen ja tiedon ulkopuolelle jättäminen.

9. Huhujen ja perättömän tiedon levittäminen

Mustamaalaaminen, väärät väitteet, juoruilu, vaikutus työn maineeseen.

10. Opiskelijoiden epäsiällinen toiminta

Nimettömät valitukset, uhkaavat viestit, henkilöön käyvät kommentit.

11. Epäoikeudenmukaiset työjärjestelyt

Työnkuvan muutokset ilman keskustelua, lupauksista luopuminen, osaamisen sivuuttaminen.

12. Loukkaava puhe ja epäsiällinen käytös

Pilkkaaminen, nälviminen, vihamieliset eleet, epäkunnioittava sävy.

DIAK PUHEENVUORO

DIAK PUHEENVUORO -sarjassa julkaistaan ajankohtaisia Diakin opetus-, tutkimus- ja kehittämistyöhön pohjautuvia puheenvuoroja, katsauksia ja pamfletteja.

Diak Puheenvuoro 52. Satu Keisala ja Marjaana Marttila (toim.), 2025. Varhaiskasvatuksen sosionomi hyvinvoinnin ja kasvatusyhteistyön kehittäjänä. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-451-0>

Diak Puheenvuoro 51. Karoliina Salminen ja Mervi Kivirinta, 2025. Epäasiallinen kohtelu työhyvinvoinnin uhkana - ammattikorkeakouluopettajien kokemuksia häirinnästä ja työpaikan psyykkisestä turvallisuudesta. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-454-1>

Diak Puheenvuoro 50. Lena Segler-Heikkilä (toim.), 2025. Kielellinen saavutettavuus hyvinvoinnin edistäjänä – International Days of Linguistic Accessibility (IDLA) 2023 and 2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-451-0>

Diak Puheenvuoro 49. Mikko Malkavaara ja Helka Repo (toim.), 2025. Elämäni käsitteet – Mikko Malkavaaran esseitä sanoista ja merkityksistä. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-444-2>

Diak Puheenvuoro 48. Senni Laine ja Sonja Hämäläinen, 2025. Yhdessä yössä aikuiseksi – Selvitys lastensuojelusta itsenäistyvien nuorten asumisen haasteista. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-445-9>

DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUSARJAT

DIAK OPETUS -sarjassa julkaistaan pedagogista kehittämistä kuvaavia julkaisuja, oppimateriaaleja, oppaita ja työkirjoja.

DIAK PUBLICATIONS -sarjassa julkaistaan Diakin opetus-, tutkimus- ja kehittämistyöhön sekä kansainvälisiin kumppanuuksiin liittyviä julkaisuja, joiden kieli on muu kuin suomi.

DIAK PUHEENVUORO -sarjassa julkaistaan ajankohtaisia Diakin opetus-, tutkimus- ja kehittämistyöhön pohjautuvia puheenvuoroja, katsauksia ja pamfletteja.

DIAK TUTKIMUS-sarjassa julkaistaan uutta ja innovatiivista tietoa tuottavia tieteellisiä tutkimuksia Diakonia-ammattikorkeakoulun opetus-, tutkimus- ja kehittämistoiminnan alueilta. Julkaisut ovat monografioita tai artikkelikokoelmia. Diakin ulkopuolisen vertaisarvioijan lisäksi sarjassajulkaistavan tutkimuksen lukee diakilainen tutkijakoulutuksen saanut lukija. Sarjaan voivat tarjota julkaisuja sekä Diakonia-ammattikorkeakoulun omat työntekijät että ulkopuoliset kirjoittajat.

DIAK TYÖELÄMÄ -sarja levittää Diakin tutkimus- ja kehittämistoiminnassa syntyntä tietoa. Sarjassa julkaistaan esim. hankeraportit.

DIAK VUOSIKIRJA – DIAK YEARBOOK -sarjassa ilmestyy Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja.

Julkaisut ovat luettavissa avoimesti verkossa ammattikorkeakoulujen Theseus-julkaisuarkistossa. <https://www.theseus.fi>

VUODEN 2024 opetusalan työolobarometrin mukaan ammattikorkeakoulun opetushenkilöstöstä 14 prosenttia on kokenut vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua tai kiusaamista.

Tämä tutkimusraportti perustuu alkujaan pro gradu -tutkielmaa varten tehtyyn kyselyyn, johon osallistui 153 ammattikorkeakoulun opettajaa. Tulosten mukaan 16 prosenttia vastaajista ilmoitti tulleen kohdelluksi epäasiallisesti toistuvasti. Puolet vastaajista kertoi, että heidän työpaikallaan esiintyy epäasiallista kohtelua. Kyselyn mukaan epäasiallisen kohtelun tekijöitä ovat työtoverit, esihenkilöt ja opiskelijat. Vastausten perusteella ikä tai työkokemus eivät vaikuta siihen, kuka joutuu epäasiallisen kohtelun kohteeksi. Sen sijaan naiset ilmoittivat kokeneensa epäasiallista kohtelua useammin kuin miehet.

Yleisimmät epäasiallisen kohtelun muodot ovat mitätöinti, väheksyvä puhe, arvostelu ja toimimaton yhteistyö.

Työpaikan ihmissuhteilla on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Epäasiallista kohtelua kokeneet pitivät luonnollisesti työympäristön henkistä turvallisuutta huonompana ja kokivat ihmissuhteiden heikentävän työhyvinvointiaan. Tästä huolimatta lähes kaikki kyselyyn vastanneet, epäasiallista kohtelua kokeneet ilmoittivat saaneensa eniten tukea työkavereiltaan. Heillä oli työpaikallaan vuorovaikutussuhteita, jotka vaikuttavat myönteisesti työpaikan ilmapiiriin.