

**Tämä kysely tehtiin syksyllä 2020. Kyselyä jaettiin eri sosiaalisen median kanavissa ja muutamassa päivässä vastauksia tuli 94. Tämä kertonee työpaikkakiusaamisen / epäasiallisen kohtelun yleisyydestä.**

Kyselyyn vastasi kaikkiaan 94 henkilöä, joista 93 kertoi kokeneensa työpaikalla henkistä väkivaltaa/ kiusaamista/ epäasiallista kohtelua.

***Kuvaile millaista sinuun kohdistuva epäasiallinen kohtelu/ henkinen väkivalta oli.***

Vastausten pohjalta henkisen väkivallan kirjo on hyvin moninaista. Selvästi yleisimpiä henkisen väkivallan muotoja olivat:

**Ammatillinen mitätöinti ja työn tekemisen vaikeuttaminen**, mikä näkyi mm. osaamisen kyseenalaistamisena, vähättelynä ja mitätöintinä. Esimerkiksi jos pyysi apua työtehtäviin liittyen, saattoi tulla leimatuksi tyhmäksi. Eräänlaista ammatillista mitätöintiä oli myös se, että kiusatulla teetettiin turhia töitä tai ohjeet olivat epätasmoisia ja vaatimukset mahdottomia. Yleistä oli myös työhön liittyvän tiedon salailu ja pimittäminen, mikä vaikeutti työtehtävistä suoriutumista. Osaamista mitätöitiin myös epäasiallisella palautteella. Myös työhön perehdytys saattoi puuttua kokonaan. Moni vastaaja on joutunut kokemaan myös epäoikeudenmukaisuutta suhteessa muihin työntekijöihin.

Toisena selkeänä henkisen väkivallan muotona nousee **ulkopuolelle sulkeminen**. Ihminen on laumaeläin, kuulumisen tunteet luovat pohjaa perusturvallisuudelle. Ryhmän, lauman, perheen tai minkä tahansa yhteisön ulkopuolelle sulkeminen on kautta historian ollut yksi vahvimista ja julmimmista keinoista rankaista yhteisön jäsentä. Vastaajat kuvaavat moninaisia tapoja ulkopuolelle sulkemisessä. Voi olla kyse kommunikoimattomuudesta, siitä, että puhe hiljenee, kun kiusattu tulee paikalle, tai häntä ei tervehditä. Ulkopuolelle sulkeminen voi ilmetä niin, että kiusattua ei kutsuta kokouksiin, yhteisille lounaille, tai juhliin. Hän ei saa kaikille tarkoitettuja viestejä tai hänen kommenttinsa sivuutetaan. Myös tiedon pimittäminen on ulkopuolelle sulkemista.

Kolmantena isona ryhmänä vastauksissa tuli esiin kiusattuun kohdistuva **nolaaminen, tiuskiminen, huutaminen ja suoranainen haukkuminen**, mikä tapahtui usein tilanteissa, missä oli muita työyhteisön jäseniä kuulemassa. Tämä muiden edessä nolaaminen koetaankin äärettömän nöyryyttävänä ja vahvana vallankäyttönä. Myös asiaton vitsailu, henkisen väkivallan piilottaminen huumorin taakse on kiusattuun

kohdistuvaa nolaamista. Useampi vastaaja oli joutunut myös erilaisen ilmehdinnän kohteeksi. Ilmehdinnällä pyritään hakemaan liittolaisia ja mitätöimään henkisen väkivallan kohteen arvo.

Neljäntenä isona henkisen väkivallan muotona oli **selän takana puhuminen, mustamaalaaminen, juoruilu ja suoranainen valehtelu**. Kun muokataan mielikuvaa kiusatusta takanapäin puhumalla, kiusatulla ei ole mitään mahdollisuutta puolustautua. Kiusaaja pyrkii rakentamaan kiusatulle sellaisen identiteetin, millä saa muut kääntymään kiusattua vastaan niin, että se palvelee hänen, kiusaajan, omia tarkoitusperiään. Kiusattu ei saa tietää sitä, minkälaista kuvaa hänestä on rakennettu, minkälaisia tarinoita kerrottu. Näin ollen hän ei pysty mitenkään myöskään puolustautumaan. Ei voi vaan sanoa, että tuo ei ole totta, en ole tuollainen, koska ei voi tietää tarkalleen mitä on puhuttu.

Juoruilun ja selän takana puhumisen seurauksena kiusattu joutuu täysin puolustuskyvyttömään asemaan. Juoruilulla, selän takana puhumisella, henkisen väkivallan käyttäjä rakentaa hovia itselleen, mikä pönkittää hänen valtaansa työyhteisössä. Selän takana juoruilu ja juonittelu onkin yksi tärkeä vallankäytön muoto sairaassa työyhteisössä.

Edellä mainittujen henkisen väkivallan muotojen lisäksi vastaajat kuvaavat kokeneensa muun muassa irtisanomisella uhkailua tai kehoitusta irtisanoutua. Joihinkin on kohdistunut myös henkilökohtaisiin ominaisuuksiin puuttumista kuten huomauttelua ulkonäöstä, iästä ja yksityiselämästä. Useampi vastaaja oli kokenut myös seksuaalista häirintää tai äitiyteen ja naiseuteen kohdistuvaa epäasiallista käyttäytymistä.

Vastaajat tuovat esiin myös sivustakatsojien hiljaisuuden, “kukaan ei uskaltanut puuttua asiaan”. Sivustakatsojat toimivat kuitenkin kiusaamisen mahdollistajia, ovat mukana juurruttamassa puuttumattomuudellaan väkivaltaista kulttuuria työyhteisöön.

### ***Saitko riittävästi tukea tilanteessasi?***

Kuusi vastaajaa koki saaneensa riittävästi tukea ja vastaavasti 88, eli valtaosa vastaajista, jäi vaille riittävää tukea.

### ***Millaisia keinoja sinulla oli selviytyä kiusaamisesta?***

Kyselyn mukaan aivan ylivoimainen selviytymiskeino on ollut irtisanoutuminen ja työpaikan vaihdos. Selviytymistä on auttanut myös puhuminen ystävien, perheen ja kumppanin kanssa. Osa on saanut keskusteluapua työterveyshuollosta. Vastaajista 13 kertoo saaneensa tukea työyhteisössä työtovereiltaan.

Vastaajat kuvaavat myös yksittäisiä keinoja, miten selviytyä henkisen väkivallan kohteena olemisessa: työhön keskittyminen, omaan arvoonsa jättäminen, itsensä tsemppaaminen ja ennen kaikkea kiusaajan välttely. Useampi vastaajaa kertoo käyvänsä terapiassa. Myös se tuntui helpottavalta, että ei ollut ainut kiusattu. Se, että työyhteisössä oli muitakin kiusattuja, auttoi ymmärtämään sitä, että vika ei ollut itsessä. Kolme vastaajaa kertoo saaneensa apua ammattiliitolta, etenkin, kun kyseessä oli laitton irtisanominen. Vain yksi vastaaja kertoo saaneensa apua työnohjauksesta. Myös se, että tiedossa oli määräaikaisuuden loppuminen tai työtehtävien vaihto, auttoi jaksamaan. Tiesi, että tilanne päättyy joskus.

Vastauksista nousee vahvasti esiin se, miten vaikeaa henkisen väkivallan ilmentymisen esille ottaminen, tutkiminen ja ratkaisujen etsiminen työpaikoilla/ organisaatioissa on. Kiusattu jää usein kokemuksensa kanssa yksin..

### ***Miten kiusaaminen vaikutti terveyteesi?***

Henkisen väkivallan kohteena oleminen on hyvin nöyryyttävää ja se vaikuttaa voimakkaasti sekä fyysiseen, että psyykkiseen terveyteen. Vastaajat kuvaavat usein henkistä uupumusta. Tämä näkyy muun muassa väsymisenä, ahdistuneisuuden ja toivottomuuden tunteina. Myös masentuneisuuden tunteet ovat yleisiä, johon liittyy itkuisuutta, motivaation laskua, keskittymisvaikeuksia, vaikeutta selviytyä työtehtävistä, osaamattomuuden tunteita ja itsetunnon heikentymistä. Osa vastaajista kertoo saavansa paniikkikohtauksia. Usea vastaaja kertoo jääneensä sairauslomalle.

Henkisen väkivallan kokemukset ovat vaikuttaneet voimakkaasti myös uniin aiheuttaen erilaisia univaikeuksia, unettomuudesta toistuviin painajaisiin.

Useampi vastaaja tuo esiin erilaisia pelkotiloja. Jo ajatus työpaikalle menosta koetaan pelottavana. Samoin esimerkiksi tuleva palaveri, tai se, että joutuu kohtaamaan kiusaajansa, herättää pelkoa. On oltava jatkuvasti eräänlaisessa valmiustilassa. Useampi vastaaja kuvaa, että tsemppaa päivän töissä, mutta töiden jälkeen olo on itkuinen, eikä ole voimia tehdä mitään.

Esiin tulee myös se, että vaikka henkisen väkivallan kokemuksesta on kulunut jo useitakin vuosia, niin silti kiusaamiskokemuksen aiheuttamat stressireaktiot palaavat niin kehoon, kuin mieleenkin vahvoina tuntemuksin jonkin tilanteen laukaistessa ne. Henkisen väkivallan aiheuttamat oireet ovat pitkäkestoisia, jopa vuosien kuluttua toipuminen voi olla vielä kesken.

Kiusaaminen ei vaikuttanut pelkästään omaan terveyteen, vaan sillä saattoi olla vaikutusta myös ystävyssuhteisiin niitä heikentävästi.

Kehollisista, fyysisistä oireista useimmin nousee esiin erilaiset vatsaoireet, päänsärky ja sydänoireet, sekä kohonnut verenpaine. Sydänoireista mainitaan ennen kaikkea rytmihäiriöt. Joillakin on sairastelu ja flunssakierre lisääntynyt.

### ***Millaista tukea olisit tarvinnut?***

Pääasiallisesti tukea kaivattiin esimieheltä ja tukea siihen, miten viedä asiaa eteenpäin. Jonkin verran kaivattiin myös tukea työterveyshuollosta ja vertaistukiryhmästä. Lisäksi toivottiin myös tukea/ asiaan puuttumista työnantajan taholta. Esiin nousee myös pienen tai epätyypillisen työpaikan ongelma. Työpaikalta voi puuttua työsuojeluorganisaatio, tai kaikki ovat yhdenvertaisina yrittäjinä työpaikassa. Tällöin ei ole olemassa sitä puuttumispolkua, jota on mahdollista käyttää isommilla työpaikoilla.

### ***Jos sinulla oli /on oikeus työterveyshuoltoon, kerro kuinka tyytyväinen olit työterveyshuollon tukeen.***

Huono 14 (17,9%)

Tyytymätön 22 (28,2%)

Tyytyväinen 32 (41,0%)

Hyvä 10 (12,8%)

Vastaajista hiukan yli puolet (53,8%) koki työterveyshuollosta saadun avun myönteisesti. Toisaalta kaikista kyselyyn vastaajista 16 ei erilaisista syistä johtuen ollut asian tiimoilta yhteydessä työterveyshuoltoon tai ei ottanut asiaa esille siellä. Yksi perustelu sille, että ei hakenut apua työterveyshuollosta oli se, että työterveyshuolto on työnantajan kustantamaa ja siksi sen apuun oli vaikeaa luottaa. "Kukapa sitä puuta sahausi, minkä oksalla istuu".

### ***Millaista tukea työterveydestä sait?***

Vastauksista nousee esiin se, miten vaikeaa työterveyshuollon on puuttua varsinaiseen ongelmaan, työpaikalla esiintyvään henkiseen väkivaltaan. Työterveyshuollon apukeinot kiusatulle ovat keskusteluapu, sairauslomaa, lääkitystä. Myös ohjausta terapiaan tai kehotusta irtisanoutumiseen on voitu ehdottaa. Moni kokeekin tullessa kuulluksi ja saaneensa apua työterveyshuollossa tapahtuneista keskusteluista, mikä onkin ollut pääasiallinen tuen muoto.

Vain yksi kyselyn vastaajista kertoo, että sai ohjeita, miten edetä asian kanssa ja kaksi keinoja, miten kestää epäasiallista kohtelua. Vain kuusi vastaajista kertoo työterveyshuollon taholta olleen yhteydessä työpaikalle joko ilmapiirikyselyn muodossa, tai neuvottelun järjestämisessä. Yksi vastaajista kuvaa tilanteen kääntyneen lopulta häntä itseään vastaan, eikä näin ollen neuvottelusta ollut hyötyä.

Yli puolet vastaajista jäi vaille työterveyshuollon tukea joko siksi, että ei sitä itse hakenut tai ymmärtänyt pyytää, tai työterveyshuolto oli haluton puuttumaan ongelmaan työnantajan kanssa. Haluttomuuden puuttua asiaan ajateltiin johtuvan siitä, että työnantaja on palvelun maksaja. Ajateltiin myös, että työterveyshuollolla ei ole valtuuksia puuttua asiaan, tai että se olisi hyödytöntä. Useampi vastaaja kertoo myös, ettei uskaltanut ottaa asiaa esille työterveyshuollon kanssa, koska pelkäsi, että hyvät manipulointitaidot omaava kiusaaja saa kuitenkin puhuttua työterveyshuollon puolelleen.

Vastauksista tuleekin vaikutelma, että työterveyshuollon keinot, ehkä myös osaaminen ja halu, puuttua työpaikalla esiintyvään henkiseen väkivaltaan on varsin rajallista.

### ***Millainen tilanteesi on nyt?***

Kysymykseen vastasi kahdeksankymmentäyhdeksän (89) vastaajaa, joista vain viisi (5) kertoo jatkavansa samassa työssä ja tilanteen työpaikallaan korjaantuneen. Lähes puolet vastaajista kertoi jo vaihtaneensa tai etsivänsä aktiivisesti uutta työpaikkaa, osa oli ryhtynyt yrittäjäksi. Osa vastaajista oli irtisanoutunut tai irtisanottu, osan työsuhdetta ei jatkettu. Vastaajista yhdeksän (9) oli kyselyn tekohetkellä työttömänä, osa sairauslomalla.

Tämän kysymyksen vastaukset kertovat siitä, että lähes jokaisessa tapauksessa epäasiallista kohtelua kokeva työntekijä joko lähtee itse tai pakotetaan lähtemään

työpaikastaan. Työyhteisön ongelmakohtiin ei näin ollen kyetä jostain syystä löytämään muuta ratkaisua.

Työpaikan vaihdos on auttanut useita vastaajia, mutta henkisen väkivallan muistot kulkevat ihmisen mukana pitkään ja vaikuttavat omanarvon tunteeseen työntekijänä ja ihmisenä. Aiemmin koetut ahdistavat kokemukset ovat heijastuneet vastaajien työelämään, esimerkiksi pelkona olla näkyvä ja kertoa oma mielipiteensä. Ammatillisen itsetunnon koetaan heikentyneen ja mahdollisten virheiden tekeminen pelottaa. Vastausten perusteella voidaan sanoa, että epäasiallisen kohtelun lisäksi, kohteelle jäävät pääosin maksettavaksi sen seuraukset, niin terveydelliset kuin taloudellisetkin.

Oli ilahduttavaa, että 56 kyselyyn vastanneista oli kiinnostunut osallistumaan yhdistyksemme toimintaan. Asia koetaan tärkeäksi ja Nollatoleranssin kaltaiselle yhdistystoiminnalle olisi tarvetta.