

”HE HUUSIVAT KUIN HINAAJAT”

Opettajat ja rehtorit oppilaiden huoltajien häirinnän
ja epäasiallisen käyttäytymisen kohteena

Pro gradu -tutkielma

Riikka Husu 0114381

Reetta Ravelin 0335678

Kasvatustieteiden tiedekunta

Luokanopettajakoulutus

Päivi Naskali

Lapin yliopisto

Kevät 2014

Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: ”He huusivat kuin hinaajat” – Opettajat ja rehtorit oppilaiden huoltajien häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen kohteena

Tekijät: Riikka Husu ja Reetta Ravelin

Koulutusohjelma/oppiaine: Luokanopettajakoulutus/Kasvatustiede

Työn laji: Pro gradu -työ Laudaturtyö Lisensiaatintyö

Sivumäärä: 86 + 2

Vuosi: Kevät 2014

Tiivistelmä:

Pro gradu -tutkielmamme tarkoituksena on selvittää, millaisina opettajiin ja rehtoreihin kohdistuva häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen oppilaiden huoltajien taholta ilmenevät. Tutkielmamme on luonteeltaan laadullinen ja aineiston analysoimme aineistolähtöistä sisällönanalyysia käyttäen. Informantteina toimivat peruskoulun opettajat ja rehtorit, jotka ovat joutuneet huoltajien häirinnän tai epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi. Aineiston hankkimiseksi julkaisimme Opettaja -lehdessä kirjoitelmapyyntöä ja välitimme sen myös lumipallo-otantaa mukailleen eteenpäin välitettäväksi. Kirjoitelmapyyntöä kautta saatujen kirjoitelmien lisäksi käytämme aineistona lehtiartikkeleita ja Opettaja.tv:n haastattelua. Aineistotriangulaatio mahdollistaa tämänkaltaisen aineistojen yhdistämisen.

Keskeisimmäksi häirinnän muodoksi nousi opettajien ja rehtoreiden ammattitaitoon sekä henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kohdistuva sanallinen loukkaaminen. Lisäksi huoltajat esittivät vaatimuksia opetusta ja käytännön järjestelyistä koskien. Opetushenkilökunta joutui myös perättömien huhujen, syytösten ja kanteluiden kohteeksi. Osa opettajista ja rehtoreista myötäili huoltajia ja osa puolustautui heitä vastaan. Opetushenkilökunta pyrki selvittämään ristiriidat huoltajien kanssa, mutta joissain tapauksissa häirintätilanteiden selvittämiseen tarvittiin myös ympäröivän työyhteisön, työnjohdon ja kanteluviranomaisten tukitoimia. Opetushenkilökuntaan kohdistunut häirintä aiheutti erilaisia tunteita, sekä fyysisiä että psyykkisiä oireita – päälimmäisinä voimattomuuden ja osaamattomuuden tunteet sekä työuupumukseen viittaavat oireet.

Tutkielmamme tulokset osoittavat, että huoltajien opettajiin ja rehtoreihin kohdistama häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen voivat olla tietoista opetushenkilökuntaan kohdistuvaa toimintaa tai niiden taustalla vaikuttavat opetushenkilökunnasta johtumattomat syyt. Häirintätilanteiden ennaltaehkäisemiseksi ja niiden selvittämiseksi tarvitaan selkeitä toimintamalleja. Yhteiseen päämäärään tähtäävät toimintamallit helpottavat tilanteessa toimimista antamalla häirinnän kohteelle, ympäröivälle työyhteisölle sekä työnjohdolle selkeät ohjeet tilanteessa toimimiseen.

Avainsanat: opettajat, rehtorit, huoltajat, kodin ja koulun yhteistyö, häirintä, kiusaaminen, työhyvinvointi, sisällönanalyysi

Muita tietoja:

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi

(vain Lappia koskevat)

SISÄLLYS

JOHDANTO.....	5
2 KODIN JA KOULUN YHTEISTYÖ	8
2.1 KASVATUSKUMPPANUUS	8
2.2 YHTEISTYÖN HAASTEET	9
2.3 KASVATUSKUMPPANUUS VAI ASIAKASPALVELUSUHDE?.....	11
3 TYÖVOINTI	14
3.1 TYÖVOINNIN MÄÄRITTELYÄ	14
3.2 TYÖVOINNIN UHAT JA EDELLYTYKSET	15
3.3 OPETTAJIEN TYÖVOINTI	16
4 HÄIRINTÄ JA EPÄASIAALLINEN KÄYTTÄYTYMINEN	19
4.1 HÄIRINNÄN JA EPÄASIAALLISEN KÄYTTÄYTYMISEN MÄÄRITTELYÄ	19
4.2 HÄIRINNÄN SEURAUKSIA	21
4.3 TOIMINTATAVAT HÄIRINTÄTILANTEISSA	22
5 TUTKIMUSMATKALLA	25
5.1 TUTKIMUSKYSYMYKSET	25
5.2 LAADULLINEN TUTKIMUS	25
5.3 TUTKIMUSAINEISTO	26
5.4 AINEISTON ANALYSOINTI.....	28
5.5 TUTKIELMAN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS	31
6 NURKKAAN AJETTUNA.....	34
6.1 SANALLINEN LOUKKAAMINEN	34
6.2 HUOLTAJIEN UHKAAVA KÄYTTÄYTYMINEN	37
6.3 AMMATTITÄIDON KYSEENALAISTAMINEN.....	38
6.3.1 Erityisvaatimukset.....	38
6.3.2 Syytökset	40
6.4 YHTEYDENOTTO KANTELUVIRANOMAISIIN	42
7 PUOLUSTUSASEMISSA	45
7.1 OPETTAJAN JA REHTORIN TOIMINTA.....	45
7.2 TYÖYHTEISÖN, TYÖNJOHDON JA KANTELUVIRANOMAISTEN TOIMINTA.....	49
8 MATKA VAPAUTEEN.....	53
8.1 HÄIRINNÄN SEURAUKSET.....	53

8.1.1 Tunteet.....	53
8.1.2 Oireet.....	59
8.2 SELVIITYMISEN MAHDOLLISTAJAT.....	62
8.2.1 Ulkopuolinen tuki selviytymisessä	62
8.2.2 Henkilökohtaiset selviytymiskeinot.....	67
9 YHTEENVETO	69
10 POHDINTA.....	71
10.1 TULOKSIA TUUMAILEMASSA	71
10.2 TUTKIMUSMATKAA TARKASTELEMASSA.....	73
10.3 YLEISTETTÄVYYTTÄ ARVIOIMASSA	74
10.4 JATKOTUTKIMUKSEN AIHEITA JALOSTAMASSA	75
LÄHTEET	76
LIITTEET	
Liite 1. Kirjoitelmapyyntö	
Liite 2. Toimintaohjeet häirintätilanteessa	

JOHDANTO

Suomessa opettaja on pitkään ollut yhteiskunnassa arvostetussa, jopa pelätyssä asemassa, eikä hänen toimivaltaansa ole uskallettu kyseenalaistaa (Cantell 2011, 154–155). Yhteiskunnan muututtua myös opettajan asema ja siihen suhtautuminen on muuttunut. Havaittavissa on ilmiö, jossa huoltajat mieltävät itsensä asiakkaiksi odottaen koululta ja yksittäiseltä opettajalta haluamaansa palvelua (Kettunen 2007, 37). Huoltajat ovat yhä tietoisempia oikeuksistaan ja osaavat vaatia niitä (Hamarus 2012, 79). He voivat yrittää kääntää asiat mielensä mukaiseksi esimerkiksi lakipykäliin vedoten ja opettajan ja koulun toiminnasta kanteita tehden (Laaksola 2012, 3). Jos huoltajat eivät saa tahtoaan läpi tai ovat muutoin tyytymättömiä opettajan toimintaan, se ilmenee pääasiassa heidän puheissaan ja riitaisena käytöksenä (Cantell 2011, 184). Pahimmillaan huoltajien käytös ilmenee opettajaan kohdistuvana häirintänä ja epäasiallisena käyttäytymisenä. Käyttäytyminen voi saada jopa aggressiivisia piirteitä.

Opettajat joutuvat enenevässä määrin epäasiallisen käytöksen ja aggressiivisen häirinnän kohteeksi (Opettaja 3/2012, 7). Fyysistä sekä henkistä väkivaltaa käyttävät, ja sillä uhkailevat sekä oppilaat että heidän huoltajansa (Hamarus 2012, 78; Kinnunen 2012, 12). Nykyaikajan tehokkaat viestintäkanavat mahdollistavat esimerkiksi perättömän tiedon levittämisen opettajasta (Poutala 2010, 144). Sähköiset viestimet ja sosiaalinen media toimivat häirinnän välineinä, mahdollistaen opettajan asiattoman arvostelun sekä opettajan pätevyyden kyseenalaistamisen aikaan ja paikkaan katsomatta (Hamarus 2012, 79; Ijäs 2013b, 184).

Kodin ja koulun välisen yhteistyön ongelmat ovat olleet esillä lähiaikoina myös julkisuudessa. Sanoma- ja iltapäivälehdet ovat uutisoineet opettajiin kohdistuvasta väkivallasta sekä sillä uhkailusta (esim. Iltalehti 191/2013, Ilta-Sanomat 58/2013 & Lapin Kansa 61/2013). Ajankohtainen aihe on ollut esillä myös eduskunnassa. Kansanedustaja Raija Vahasalo (kok.) on jättänyt asiasta kirjallisen kysymyksen (474/2011) valtioneuvostolle: Opettajiin

kohdistuvaan työpaikkakiusaamiseen puuttuminen. Vahasalon mukaan opettajiin kohdistuvaa häirintää on vähätelty ja hän korostaa välitöntä puuttumista asiaan.

Pro gradu -tutkielmamme käsittelee opettajiin ja rehtoreihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista käyttäytymistä oppilaiden huoltajien taholta. Olemme kiinnostuneita aiheesta, sillä tulemme itsekin kohtaamaan kodin ja koulun yhteistyön haasteita työssämme luokanopettajina. Opettajiin kohdistuvaa häirintää huoltajien taholta on kartoitettu sekä Suomessa, että ulkomailla. Seuraavassa kuvatut tutkimukset ovat keskittyneet lähinnä opettajiin kohdistuvan häirinnän ilmenemismuotojen ja sen yleisyyden kartoittamiseen.

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ja Kotiliesi toteuttivat vuonna 2008 yhteistyössä tutkimuksen, jolla kartoitettiin alakoulun opettajien ajatuksia työstään. Kyselyyn vastanneista luokanopettajista 16 prosenttia oli havainnut koulussaan häirintää kuukausittain ja viisi prosenttia viikoittain. Vain yksi kymmenestä opettajasta ei ollut koskaan havainnut häirintää oppilaiden vanhempien taholta. (Nissilä 2008, 22.)

Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen vuonna 2008 toteuttaman liitännäistutkimuksena yläkoulun opettajille suunnatun opettajauhrikyselyn mukaan vajaa neljäsosa opettajista oli joutunut oppilaan vanhemman loukkaavan käytöksen kohteeksi ainakin joskus uransa aikana ja vajaa kymmenes kuluneen vuoden aikana. Kaksi sadasta opettajasta oli joutunut uransa aikana oppilaan vanhemman uhkailun kohteeksi. (Salmi & Kivivuori 2009, 3.)

Yhdysvaltalaisen lukio-opettajien kiusaamista käsittelevän tutkimuksen mukaan opettajat kokivat huoltajien taholta sekä sanallista että fyysistä kiusaamista. Kiusaaminen ilmeni muun muassa opettajaan kohdistuvana solvaamisena, nöyryyttämisenä, väkivaltana ja sillä uhkailuna sekä opettajan omaisuuteen kohdistuvana vandalismina. (Evans Johnson 2008, 47–51.)

Tutkimuksessaan *Bullying Amongst Parents and Teachers at an American International School: Informing School Development and Policy* Paul James (2012, 123) on tutkinut vanhempien käsityksiä opettajan ja vanhemman välisestä kiusaamisesta – sen ilmenemismuo-

doista, vaikutuksista muihin asianosaisiin koulussa sekä siitä, mitä kiusaamista ehkäiseviä käytäntöjä tulisi kehittää.

Tavoitteenamme on tutkia, millaisina opettajiin ja rehtoreihin kohdistuva häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen oppilaiden huoltajien taholta ilmenevät. Aihetta lähestymme seuraavien tutkimuskysymysten avulla: *Millaista häirintää ja epäasiallista käyttäytymistä oppilaiden huoltajat kohdistavat opettajiin ja rehtoreihin? Miten häirintätilanteissa on toimittu? Millaisia seuraamuksia häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen aiheuttavat?*

Tutkielmamme informanteina toimivat peruskoulun opettajat ja rehtorit, joihin tekstissämme viittaamme myös opetushenkilökuntana. Tutkielmassa käytämme vanhempien sijaan termiä huoltajat, sillä oppilaan virallisena huoltajana voi toimia myös joku muu aikuinen kuin lapsen biologinen vanhempi. Huoltajien opetushenkilökuntaan kohdistamasta häirinnästä ja epäasiallisesta käyttäytymisestä käytämme lisäksi kiusaamisen käsitettä, sillä aineistossamme ne esiintyivät rinnakkaisina käsitteinä. Tutkielmamme on luonteeltaan laadullinen ja aineiston analysoimme aineistolähtöistä sisällönanalyysia käyttäen.

2 KODIN JA KOULUN YHTEISTYÖ

2.1 Kasvatuskumppanuus

Perusopetuslain mukaan koulun tulee tehdä yhteistyötä kodin kanssa. Huoltaja on ensisijaisesti vastuussa lapsensa kasvatuksesta ja siitä, että oppivelvollisuus tulee suoritetuksi. (Lastensuojelulaki 417/2007, 2§ 1 mom.; Perusopetuslaki 628/1998, 3§ 3 mom., 26§ 2 mom. (477/2003).) Koulun tulee tukea kodin kasvatustehtävää sekä vastata oppilaan kasvatuksesta ja opetuksesta kouluyhteisön jäsenenä (Lastensuojelulaki 417/2007, 2§ 2 mom.; Perusopetuslaki 628/1998, 3§ 2 mom. (477/2003); Tuntijakoasetus 2, 3 ja 4§).

Yhteistyötä tehdään sekä kunta-, koulu, luokka- että oppilastasolla ja sitä määräävät valtakunnalliset ja paikalliset päätökset. Yhteisötasolla pyritään kehittämään koulun toimintaa ja tukemaan sekä koko kouluyhteisön että yksittäisen luokan hyvinvointia, turvallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Yksilötasolla pyritään huomioimaan oppilaiden yksilöllisten tarpeiden lisäksi myös perheiden erilaisuus, kuten kieli- ja kulttuuritausta. (Hakalehto-Wainio 2012, 115; OAJ, 4.) Myös huoltajien keskinäinen yhteistyö kouluun liittyvissä asioissa voidaan lukea kodin ja koulun yhteistyöksi. Oppilaat osallistuvat yhteistyöhön olemalla läsnä asioitaan koskevissa kodin ja koulun välisissä neuvotteluissa ja tilaisuuksissa. (Hakalehto-Wainio 2012, 115.) Yhteistyö oppilaiden huoltajien kanssa lisää opettajan oppilaantuntemusta ja näin ollen auttaa häntä myös opetuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Huoltajille yhteistyö antaa tärkeää tietoa lapsen kasvusta ja oppimisesta sekä niiden tukemisen mahdollisuuksista. Kodin ja koulun yhteistyön tulisi olla jatkumo, joka tukee lasta ja nuorta koko koulutaipaleen ajan. (Hakalehto-Wainio 2012, 117; Opetushallitus 2007, 3, 7.)

Toimivassa yhteistyössä koulu ja oppilaiden huoltajat työskentelevät toisiaan täydentävinä kasvatuskumppaneina osoittaen keskinäistä arvostusta, kunnioitusta ja luottamusta sekä harjoittaen tasavertaista ja dialogisuuteen perustuvaa vuorovaikutusta (Ijäs 2013a, 213; Karhuniemi 2013, 72; OAJ, 4; Opetushallitus 2007, 3, 27; Phoenix 2002, 131; Rimpelä 2013, 32; Uusikylä 2007, 53). Kasvatuskumppanuuden pääperiaatteena tulisi olla, että vas-

tuu koulun antamista ohjeista ja opetuksesta on opettajalla ja muun kasvatuksen vastuun huoltajilla (Cantell 2011, 185).

Myönteisellä ja avoimella tavalla liikkeelle lähtenyt kodin ja koulun yhteistyö vaikuttaa oppilaiden koulumenestyksen lisäksi kotitehtävien tekemiseen, koulun ja luokan ilmapiiriin sekä yleiseen asenteeseen koulunkäyntiä kohtaan. Toimiva aikuisten välinen yhteistyö muodostaa verkoston, joka antaa tukea monin tavoin ja mahdollistaa lapsen hyvinvointia uhkaavien tekijöiden varhaisen havaitsemisen. Vakaalle pohjalle rakentunut yhteistyö kantaa myös ongelmatilanteissa, kun toimivalla yhteistyöllä voidaan ennaltaehkäistä ongelmien syntymistä sekä helpottaa ristiriitojen ratkaisemista. (Ijäs 2013a, 212; OAJ, 4; Opetushallitus 2007, 3; Suontausta-Kyläinpää 2010, 95.)

2.2 Yhteistyön haasteet

Yhteistyön pohjana tulisi toimia ennalta sovitut ja kaikkien osapuolten tiedossa olevat pelisäännöt. Koulun ja yksittäisen opettajan tulisi toimia aktiivisina aloitteentekijöinä ja eri yhteistyömuotojen esilletuojina, mutta myös kodilla on vastuu yhteistyön onnistumisesta. Huoltajien tulisi arvostaa koulun ja opettajan työtä sekä olla kiinnostuneita lapsen koulunkäynnistä. (Ijäs 2013a, 212; Laaksola 2008, 5; OAJ, 4; Opetushallitus 2007, 3, 9, 27.) Juriidista velvollisuutta kodin ja koulun yhteistyöhön osallistumiseen, asialliseen kielenkäyttöön tai koulun toivomien toimintatapojen noudattamiseen ei oppilaiden huoltajilla kuitenkaan ole (Hakalehto-Wainio 2012, 125). Koulun sen sijaan on pyrittävä yhteistyöhön myös niiden huoltajien kanssa, jotka hankalan elämäntilanteensa, henkilökohtaisten vaikeuksiensa tai muiden syiden vuoksi käyttäytyvät epäasiallisesti ja epäkunnioittavasti kouluhenkilöstöä kohtaan (Hakalehto-Wainio 2012, 125).

Sähköisten viestimien yleistyttyä yhteistyö kodin ja koulun välillä on helpottunut, kun opettaja ja oppilaiden huoltajat saavat toisiinsa yhteyden entistä kätevämmiin. Vanhempainiltoja ja -vartteja järjestetään edelleen, mutta osanotto on vähentynyt, kun yhteyttä pidetään yhä

enemmän sähköisten viestimien välityksellä. (Cantell 2011, 177; Ijäs 2013b, 184.) Kaikki huoltajat eivät kuitenkaan näe kodin ja koulun yhteistyötä tarpeelliseksi ja usein vanhempainiltoihin, arviointitapaamisiin sekä muunlaiseen yhteydenpitoon osallistuvatkin vain hyvin koulussa menestyvien oppilaiden huoltajat (Laaksola 2008, 5). Myös huoltajien omat kielteiset koulukokemukset, sosiaalisten taitojen puute, ujous, yhteistyön kokeminen liian vaativaksi tai lapsen ongelmista johtuvat häpeäntunteet voivat olla syynä passiivisuuteen kodin ja koulun yhteistyössä. (Nuutinen 2000, 185.)

Toinen ääripää ovat yliaktiiviset ja määräälevät huoltajat, jotka puuttuvat jokaiseen asiaan; kouluruokailuun, oppilaan materiaaleihin, välituntijärjestelyihin, luokan sisustukseen, toisten oppilaiden toimintaan, opettajan käytökseen, sekä opetukseen ja siinä käytettäviin opetusmenetelmiin. Huoltajat esittävät opettajalle kohtuuttomia vaatimuksia lapsen kasvatuksesta ja koulunkäynnistä, vaativat lapselleen erityiskohtelua ja kirjoittavat opettajalle tuntemuksistaan pitkissä sähköpostiviesteissä. Vaikka huoltaja tarkoittaisikin käytöksellään pelkkää hyvää, saattaa opettaja kokea tilanteen opettajan ja koulun reviirille astumiseksi sekä hänen pedagogisen asiantuntemuksen ja ammatillisen osaamisen kyseenalaistamiseksi. (Cantell 2011, 177–180.) Näin ollen katkos kodin ja koulun välisessä kommunikaatiossa saattaa johtua lainsäädännön, valitusmahdollisuuksiensa ja oikeuksiensa tuntevia huoltajia arastelevasta opettajasta, joka pelkää huoltajien palautetta, kokee sen arvosteluna ja kieltäytyy vastaanottamasta sitä. Tällöin vuorovaikutus ei ole aidosti kahdensuuntaista, vaan ainoastaan koulun tiedotustoimintaa kotien suuntaan. (Cantell 2011, 175, 276; Tikkanen 2008, 33.)

Huoltajien aktiivisuus kodin ja koulun yhteistyössä on suotavaa, niin kauan kuin se noudattaa asiallista linjaa ja koululle tai yksittäiselle opettajalle osoitettu palaute annetaan rakentavassa hengessä. Useimmiten yhteispeli opettajan ja oppilaiden huoltajien välillä sujuukin mutkattomasti, mutta aina välillä nousee esille tapauksia, joissa yhteistä kieltä ei löydy, sukset menevät ristiin ja tapahtumat saavat käsittämättömiä piirteitä (Laaksola 2012, 3). Huoltajien ankara, joskin asiallinen arvostelu koulua kohtaan on oikeutettua, mutta yhteistyön takkuillessa opettajat saattavat joutua juorujen levittämisen, taustojen tonkimisen, uhkaavien sähköpostien, lastensuojeluilmoitusten ja kanteluiden kohteeksi (Laaksola 2012, 3;

Kullaa, Lahtinen, Mustonen, Poutala, Tuhkiainen, Pitkänen ym., 6). Jotkut huoltajat voivat kokea koulun yhteydenoton ongelmatilanteessa syytöksenä itseään kohtaan ja ajatella, että hyökkäys on kyseisessä tilanteessa paras puolustus (Launonen, Pohjola & Pulkkinen 2004, 91; Lämsä 2013, 196). Pahimmassa tapauksessa syntyy ilmiö, jossa huoltajan käyttäytyminen opettajaa kohtaan voidaan luokitella häirinnäksi tai epäasialliseksi käyttäytymiseksi – kiusanteoksi, jossa opettaja joutuu pelkäämään itsensä, lapsensa tai omaisuutensa puolesta. (Laaksola 2012, 3; Vartia, Gröndahl, Joki, Lahtinen & Soini 2012, 101.)

Ongelmia yhteistyössä voivat aiheuttaa oppilaiden häiriökäyttäytymisen lisäksi huoltajien ja koulun mielipide-erot kodin ja koulun välisistä vastuusuhteista koskien lapsen kasvatusta. (Lämsä 2013, 207; Nuutinen 2000, 185; Miller 2003, 72; Pulkkinen 2002, 14; Roffey 2002a, 7). Erimielisyydet koskevat usein oppilaan oikeuksia, jolloin kyse on oikeuksien toteuttamiseen ja oikeusturvaan liittyvistä ongelmista, eikä ainoastaan kodin ja koulun yhteydenpidollisista haasteista. (Hakalehto-Wainio 2012, 126.)

2.3 Kasvatuskumppanuus vai asiakaspalvelusuhde?

Kasvattajan tehtävä on käynyt yhä vaativammaksi, eikä esimerkiksi 1960–1980 -lukujen vanhemmuus toimi enää 2010 -luvulla, kaupungistumisen ja median ollessa kilpailevina vaikuttajina vanhempien rinnalla (Rimpelä 2013, 17). Huoltajuuden ja perherakenteiden muuttuessa myös koulu moniammatillisine kumppaneineen joutuu työssään kokemaan muutosten vaikutuksen yksittäisiin oppilaisiin, kun oppilaan huoltajana ja läheisimpänä ihmisenä ei välttämättä toimi biologinen vanhempi (Poutala 2010, 55; Roffey 2002b, 3). Poutalan (2010, 55) ja Roffeyn (2002b, 3) mukaan aiemmin ei ole ollut tarvetta erotella termejä huoltajat ja vanhemmat, vaan tarve on syntynyt yhteiskunnassa tapahtuneiden muutosten myötä. Toisaalta on muistettava, että aina on ollut esimerkiksi orpoja lapsia, joiden huoltajina eivät ole toimineet biologiset vanhemmat.

”Työelämä ei elä irrallista omaa elämäänsä, vaan kaikki yhteiskunnassa ja maailmassa tapahtuvat ilmiöt heijastuvat työelämään ja päinvastoin” (Kaivola & Launila 2007, 11). Odo-

tukset oppilaitoksia kohtaan ovat lisääntyneet. Toiminta on yhä julkisempaa ja kiinnostus oppilaitosten, niiden johdon ja yksittäisen opettajan työtä kohtaan on kasvanut. Yhä useampi opettaja kokee kuormittuvansa arkityössä, kun perinteisen opetus- ja kasvatustyön ohella työtä lisäävät työn kehittämiseen liittyvät tekijät. (Galton & MacBeath 2008, 5; Nieminen 2006, 43.) Odotukset kohdistuvat enenevässä määrin koulun kasvatusta- ja hyvinvointitehtäviin. Koulutuksen arvostuksen lisääntyminen näkyy oppilaiden huoltajien toiveissa saada lapsille parasta mahdollista opetusta. Jos odotukset eivät syystä tai toisesta toteudu, voi siitä seurata epätietoisuutta ja erimielisyyksiä kodin ja koulun välillä. (Hakalehto-Wainio 2012, 125.)

Aiemmin opettaja on ollut yhteisössään arvostettu, jopa pelätty auktoriteetti, jonka toimivaltaa eivät oppilaiden vanhemmatkaan ole uskaltaneet kyseenalaistaa. Opettajuuteen on liittynyt sitkeitä stereotypioita, jotka pohjautuvat opettajan kasvatusta- ja kansanvalistustehtävään. Opettajaa varten haluttiin näyttää perheen ja kasvatuksen parhaimmat puolet ja myös opettajan itsensä odotettiin käyttäytyvän esimerkillisesti. Edustaahan opettaja vielä nykyäänkin yhteiskuntaa, hänen määräysvaltansa oletetaan perustuvan asiantuntemukseen sekä oppilaantuntemukseen ja hänen antamansa opetus pohjautuu lakeihin ja asetuksiin. (Airaksinen 1988, 131; Cantell 2011, 154–155; Nuutinen 2000, 178-179; Porter 2008, 3.)

Nykypäivänäkin osa huoltajista arastelee opettajaa auktoriteettiaseman vuoksi, jopa siinä määrin, että he jättävät lähestymättä opettajaa, vaikka siihen olisi tarvetta (Hakalehto-Wainio 2012, 122). Osa huoltajista toimii opettajan kanssa toisiaan täydentävinä kasvatuskumppaneina, osa puolestaan mieltää itsensä asiakkaiksi ja koulun asiakaspalvelutyötä tarjoavaksi tahoksi. Koululle ja yksittäiselle opettajalle annetaan ikään kuin asiakaspalvelutehtävä – onhan oppilas koulun keskiössä ja palvelu, työ ja koko järjestelmä olemassa oppilasta varten. Huoltajat vaativat palvelua, he kohdistavat koulun toimintoihin kritiikkiä ja esittävät vaatimuksensa erittäin avoimesti. Heillä saattaa olla jopa käsitys, että he toimivat opettajien työnantajina, palkanmaksajina ja pomoina, jolloin heillä on oikeus vaatia lapselle sellaista opetusta kuin haluavat. (Kettunen 2007, 37; Laaksola 2011, 3.) Asiakkuussuhdeajattelu on johtanut myös siihen, että ongelmatilanteissa huoltajat kääntyvät suoraan

viranomaisten puoleen, ilman että ottaisivat ensiksi yhteyttä opettajaan tai rehtoriin (Laaksola 2011, 3).

Suhde opettajan ja oppilaan huoltajien välillä ei kuitenkaan käytännössä ole tasa-arvoinen. Opettaja ei ole asiakaspalvelija, vaan hänellä on virkaan liittyvä valta-asema, sekä vastuu suhteessa oppilaaseen. Huoltajan ja opettajan välinen oikeussuhde on suhde kansalaisen ja viranomaisen välillä ja molempien osapuolten ensisijaisena tavoitteena tulee olla oppilaan edun toteutuminen koulussa. (Hakalehto-Wainio 2012, 122.) Koulu ja koti ovat kasvatus-työssä yhteistyökumppaneita, joilta molemmilta edellytetään yhteistyökykyä ja -halua ratkaista asioita lasten ja nuorten hyväksi (Laaksola 2011, 3).

3 TYÖVOINTI

3.1 Työvoiminnan määrittelyä

Ihmisen hyvinvointi rakentuu tärkeiden tarpeiden tyydyttymisen, päämääräsuuntautuneen toiminnan ja erilaisiin tehtäviin sitoutumisen lisäksi elämälle asetettujen tavoitteiden ja suunnitelmien toteutumisesta (Anttonen & Räsänen 2009, 17). Lapin yliopiston professori Juha Perttula määrittelee työvoiminnan – niin työhyvinvoinnin kuin työpahoinvoinnin – osaksi ihmisen hyvinvointia. Perttulan mukaan olennaista on pyrkiä jokaisen työntekijän kannalta mahdollisimman hyvään työvointiin keinoista ja seurauksista riippumatta. ”Ihminen on ihminen myös työelämässä, ja työelämä on olemassa ihmistä ja hänen hyvinvointiaan varten.” Työvointia voidaan hänen mukaansa lähestyä myös rajaamalla se työelämään, jolloin lähtökohtana ei ole ihmisen hyvinvointi, vaan työn tarkoitus. Tällöin kysymys on siitä, miten ihmisen hyvinvointi edistää sitä, mitä pidetään työn tarkoituksena. (Perttula 2011, 79–80; ks. myös Mamia 2009, 20 ja Ojala & Ahonen 2005, 28.)

Työvointia yleisemmin arkikielessä puhutaan työhyvinvoinnista. Sillä voidaan tarkoittaa esimerkiksi työturvallisuutta ja fyysistä työympäristöä, palkkauksen tasoa, fyysistä terveyttä ja työkykyä, stressin ja työuupumuksen välttämistä, tyytyväisyyttä työhön ja työpaikkaan, työpaikan ihmissuhteita ja työilmapiiriä, innostusta omasta työstä, tasapainoa työn ja muun elämän välillä tai työstä saatavaa henkistä tyydytystä. (Mamia 2009, 21.)

Suomalainen Työsuojelusanasto määrittelee työhyvinvoinnin käsitteen seuraavasti: ”työntekijän fyysinen ja psyykinen olotila, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Ammattitaito ja työn hallinta ovat tärkeimmät työhyvinvointia edistävät tekijät.” (2006, 114.) Työterveyslaitoksen vuonna 2008 koordinoimassa EU Progress-rahoitusohjelmaan kuuluvassa työhyvinvointihankkeessa määritelmää täydennettiin seuraavasti: ”työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ

tukee heidän elämänhallintaansa.” (Anttonen & Räsänen 2009, 30.) Jotta työhyvinvointia voidaan tutkia ja edistää, tulee olla yksimielinen käsitys siitä, mitä työperäinen hyvinvointi on, mitkä tekijät siihen vaikuttavat ja mikä on niiden suhde toisiinsa (Mamia 2009, 21).

3.2 Työvoinnin uhat ja edellytykset

Työntekijän mahdollisimman hyvän työvoinnin takaamiseksi tulee niin sanottujen toimeentulo- ja hygientehtävien, kuten johtamisen, henkilöstösuhteiden, palkkauksen ja turvallisuuden olla kunnossa. Lisäksi työntekijän tulee saada oikeudenmukaista tunnustusta sekä onnistumisen elämyksiä hyvin tehdystä työstä. Jos työntekijä ei esimerkiksi puutteellisten resurssien tai heikon johtamisen vuoksi pysty suoriutumaan tehtävistään, hän altistuu stressille ja uupumukselle. Muita työvoimaa uhkaavia tekijöitä ovat työilmapiiriin, työn mielekkyyteen, työssä jaksamiseen ja mielenterveyteen liittyvät ongelmat. Työ voi siis joko voimaannuttaa tai olla uhka terveydelle. (Hakanen 2004, 14; Koivisto 2001, 90–91, 207; Lindström, Elo, Kandolin, Ketola, Lehtelä ym. 2003, 9; Pietikäinen 2011, 13; Pyöriä 2012, 10–11, 13–14; Rauramo 2012, 8; Vartia & Hirvonen 2012, 68.)

Tärkein työhyvinvoinnin edellytys on tasapaino työn vaatimusten ja hallinnan välillä. Työn korkean vaatimustason yhdistyminen vahvaan työn hallinnan tunteeseen tuottaa työntekijälle kokemuksen motivoivassa ympäristössä toimimisesta. Työntekijän loppuun palamisen syynä ei välttämättä ole pelkkä työn psykologinen kuormittavuus, vaan usein stressi kärjistyy riittämättömyyden tunteeseen, etenkin silloin, kun työ on henkisesti vaativaa ja työn hallinta vähäistä. (Pyöriä 2012, 11.)

Olennaista työhyvinvoinnin ylläpitämisen kannalta on työssä jaksamisen edistäminen – esimerkiksi työkykyä heikentävien sairauksien ennaltaehkäisy varhaisen puuttumisen avulla. Työperäisille sairauksille altistumisen lisäksi työhyvinvoinnin laiminlyöminen heikentää motivaatiota ja yhteishenkeä ja vaikuttaa lopulta koko työyhteisön toimintakykyyn, tuottavuuteen ja menestykseen. (Elo & Feldt 2005, 314, 317; Pyöriä 2012, 13–14, 21; Vuori 2011, 132.) Sairauspoissaolojen ja henkilöstön vaihtuvuuden seuranta, työtyytyväisyys-

kyselyt ja työvahinkojen tilastointi ovat systemaattisesti käytettyinä toimivia työkaluja ja mittareita työhyvinvoinnin edistämiseksi, tutkimiseksi ja kehittämiseksi (Anttonen & Räsänen 2009, 21–26; Elo & Feldt. 2005, 318; Ojala & Ahonen 2005, 233; Pyöriä 2012, 21). Myös hyvissä ajoin toteutettu työnohjaus vähentää työuupumusriskiä ja sairauslomien tarvetta, edesauttaa työntekijän työssä jaksamista, kasvattaa työn hallinnan tunnetta sekä tukee ammatillista kasvua ja kehittymistä (Nieminen 2006, 44–45; Lämsä & Karhuniemi 2013, 178).

Työnohjausta järjestetään joko yksilö- tai ryhmämuotoisena. Se on vapaaehtoista ja se edellyttää osallistujalta sitoutumista pitkäaikaiseen, jopa 1–1,5 vuotta kestäväan prosessiin. Työnohjausryhmä voidaan muodostaa joko yhden työyhteisön sisällä tai useamman eri työyhteisön jäseniä kokoamalla. Myös työn erityispiirteet voivat toimia ryhmän muodostamisen pohjana, jolloin esimerkiksi erityisopettajat muodostavat oman ryhmänsä. Tarve työnohjaukseen voi syntyä muutoksista työyhteisössä ja työn sisällöissä tai henkilökohtaisesta kehittymisen tarpeesta (Nieminen 2006, 45, 46–47.) Parhaimmillaan työnohjaus antaa työntekijälle mahdollisuuden purkaa haastavia tilanteita ja hakea niihin etäisyyttä ja objektiivisuutta keskustelujen kautta (Lämsä & Karhuniemi 2013, 178).

3.3 Opettajien työvointi

Opettajan työn psykososiaaliset eli psyykkisiin ja sosiaalisiin tekijöihin liittyvät työolot ovat jaettavissa työn vaatimukseen ja voimavaroitekijöihin. Opettajan työlle ominaisia vaatimuksia ovat muun muassa opetustyön emotionaaliset vaatimukset kuten oppilaiden epäkunnioittavan suhtautumisen ja heikon opiskelumotivaation kohtaaminen, työn määrä, kiire ja vastuullisuus sekä fyysisen työympäristön ongelmat (mm. sisäilman laatu, melu ja työympäristön turvallisuus). (Hakanen 2006, 37.) Myös kodin ja koulun välinen yhteistyö koetaan henkisesti kuormittavaksi silloin, kun oppilaiden huoltajat puuttuvat liian aktiivisesti opetukseen tai opettajan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin (Hyvärinen 2006, 126).

Opettajan työn voimavaroilla viitataan niihin työn fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin piirteisiin, jotka auttavat vähentämään näitä työssä koettuja vaatimuksia, mahdollistavat työn tavoitteiden saavuttamisen sekä auttavat edistämään henkilökohtaista kasvua, oppimista ja työssä kehittymistä. Esimerkiksi palkitsevat oppilassuhteet, työn itsenäisyys, kehittävyys ja vaikutusmahdollisuudet, esimieheltä ja rehtorilta saatu palaute ja tuki, toimiva tiedonkulku, kannustava ja vapautunut ilmapiiri sekä innovatiiviset, toimintaa arvioivat ja kehittävät työskentelymuodot koulussa voivat toimia arvokkaina motivaattoreina opettajan työssä. (Hakanen 2006, 37–38.) Opettajien työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja edistämisessä on sekä organisatorisilla että yksilöllisillä toimenpiteillä huolehdittava siitä, että työn vaatimukset ovat kohtuullisia. Liialliset vaatimukset voivat muodostua kuormitus-tekijöiksi, jotka heikentävät opettajan terveyttä ja työkykyä lisäämällä työuupumusoireiden riskiä. Samanaikaisesti, opettajien työmotivaation ylläpitämiseksi, on kehitettävä ja pidettävä yllä myös työn tarjoamia voimavaroja. (Hakanen 2006, 38–39.)

Hyvinvointi on monitasoinen ja moniulotteinen ilmiö, joka sisältää myös sosiaalisen ulottuvuuden (Mamia 2009, 21). Opettajan työ on vuorovaikutuksellista toimintaa, jossa merkittävimmät sosiaaliset viiteryhmät muodostavat oppilaat, muut opettajat sekä oppilaiden huoltajat (Soini, Pietarinen & Pyhältö 2008, 249). Näin ollen opettajan työvoiminnan uhat voivat ilmetä myös työyhteisön ulkopuolelta. Esimerkiksi oppilaiden huoltajien taholta tuleva epäasiallinen käytös opettajaa kohtaan voi lyhyelläkin aikavälillä aiheuttaa vakavia seuraamuksia, kuten opettajan uupumista, sairastumista sekä oppimisvaikeuksia luokassa (Nissilä 2007, 6; Reinboth 2006, 23.)

Opettajan työvoimintia uhkaavia tekijöitä voivat olla unettomuus, ahdistuneisuuden kaltaiset stressioireet sekä muut työuupumukseen viittaavat oireet. Työuupumuksella eli burnoutilla viitataan vakavaan vähitellen kehittyvään stressioireyhtymään, jolle ominaisia oireita ovat kokonaisvaltainen, uupumusasteiseksi eli yleistyneeksi henkiseksi ja fyysiseksi kehittynyt väsymys, kyyninen asenne työtä kohtaan sekä ammatillisen itsetunnon lasku. (Hakanen, Bakker & Schaufeli 2006, 498; Hakanen 2006, 29, 31) Kansanedustaja Raija Vahasalo korostaa että opettajien työhyvinvoinnista huolehtiminen on välttämätöntä, sillä se vaikuttaa

viime kädessä myös oppimistuloksiin (Opettaja 3/2012; ks. myös Maslach & Leiter 1999, 303).

Mahdollisimman hyvän työvoinnin takaamiseksi tulee opettajan työhönsä antaman panostuksen, kuten tiedon, ajan ja henkisten voimavarojen vastineeksi saada kokemus vastavuoroisuudesta oppilaiden kanssa työskenneltäessä – työn tulee tuottaa hedelmää, oppilaiden oppia. Vastavuoroisuuden puuttumisen kokemukset sekä epätasapaino työn panostusten ja vastineiden välillä voivat johtaa stressin ja työuupumuksen kehittymiseen sekä alhaiseen työhön ja kouluorganisaatioon sitoutumiseen. Opettajan yksilölliset merkitykselliset vastineet kuten turvattu toimeentulo, työstä saatu arvostus ja palaute sekä mahdollisuus kehittyä työssä ja uranäkymät niin ikään ylläpitävät työvoimaa. (Hakanen 2006, 33–36.)

On myönteistä jos opetustyön moninaiset vaatimukset päivittäin kohtaava opettaja kokee aika ajoin viihtyvänsä työssään, mutta hyvinvoinnin näkökulmasta se ei ole palkitsevaa eikä riitä ylläpitämään opettajan työmotivaatiota. Sen sijaan työn imu eli pysyvä, myönteinen, tunne- ja motivaatiotila kuvaa opettajan aktiivista suhdetta työhön. Työn imussa elävä opettaja on omistautunut työlleen ja suoriutuu työstään todennäköisesti hyvin ja saavuttaa opetustavoitteet paremmin. Hän kokee innostusta ja mielihyvää työssään ja onnistuu herättämään innostusta, kiinnostusta, uteliaisuutta ja tarmokkuutta myös oppilaissaan. Opettaja on tarmokas, sinnikäs ja halukas ponnistelemaan sekä panostamaan työhönsä myös vastoin käymisiä kohdatessaan. (Hakanen 2006, 32, 41.)

4 HÄIRINTÄ JA EPÄASIALLINEN KÄYTTÄYTYMINEN

4.1 Häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen määrittelyä

Häirintä, epäasiallinen käyttäytyminen ja kiusaaminen saattavat olla työpaikan arkipäivään liittyviä ongelmia (TTK, Työyhteisö). Työntekijään voi kohdistua häirintää työntekijöiden taholta sekä työyhteisön ulkopuolelta (Reinboth 2006, 23). EU:ssa tehdyn kyselyn mukaan yhä useampi henkilö kärsii työpaikallaan henkisen väkivallan muodoista, kuten solvauksista ja uhkauksista (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2002, Työpaikalla tapahtuva häirintä ja väkivalta). Vuonna 2005 eurooppalaisista työntekijöistä viisi prosenttia raportoi joutuneensa häirinnän ja kiusaamisen kohteeksi. Osassa EU:n maissa jopa 10–17 prosenttia työntekijöistä on joutunut ilmiön kohteeksi. (Euroopan työ- ja turvallisuusvirasto, Häirintä.) Suomessa yli 100 000 eli noin viisi prosenttia työntekijöistä kokee tulevansa kiusatuksi työpaikallaan (Työpiste 2013).

Työturvallisuuslaissa (738/2001, 28§) työpaikalla tapahtuvasta kielteisestä käyttäytymisestä käytetään käsitteitä häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu. Työturvallisuuslain soveltamisoppaan mukaan häirintä on toiseen ihmiseen kohdistuvaa epäasiallista käyttäytymistä ja huonoa kohtelua, joille ominaista on jatkuvuus tai säännöllisyys sekä se, että ne aiheuttavat haittaa ja vaaraa häirinnän kohteelle (Mertanen 2012, 56). Häirinnälle on ominaista, että sen kohde joutuu puolustuskyvyttömään asemaan (Kess & Ahlroth 2012, 56). Häirinnäksi kuvataan sanoin, toimin tai asentein tapahtuvaa loukkaavaa käytöstä. Niihin lukeutuvat väheksyvät ja pilkkaavat puheet, ilkeät viestit ja uhkailu sekä siihen voi liittyä syrjintää. (Mertanen 2012, 56–57; Kess & Ahlroth 2012, 56.) Yhdenvertaisuuslaissa (21/2004, 6§, 3.mom.) häirinnäksi mainitaan toiminta, jossa henkilöä loukataan luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

Kielteisestä käyttäytymisestä työpaikalla käytetään häirinnän ja epäasiallisen kohtelun lisäksi esimerkiksi käsitteitä kiusaaminen ja henkinen väkivalta (Vartia ym. 2012, 17). Häirintää ovat sekä henkinen että fyysinen kiusanteko, ja sellainen epäasiallinen käyttäytymi-

nen, jonka tarkoituksena on sortaa, nöyryyttää, alistaa tai uhata häirittyä henkilöä (Euroopan työ- ja turvallisuusvirasto, Häirintä). Sanallinen loukkaaminen voidaan käsittää henkiseksi kiusaamiseksi. Sanallista loukkaamista on toisen henkilön haukkuminen, mustamaalaminen sekä juorujen levittäminen hänestä. Tekstiviestit ja sähköpostit ovat yleistyneet sanallisen loukkaamisen välineinä. (Kess & Kähönen 2009, 28.) Henkisen kiusaamisen rinnalla voidaan mainita henkinen väkivalta. Vartia ja Perkka-Jortikka (1994, 25) määrittelevät henkisen väkivallan kiusaamiseksi ja epäeettiseksi käyttäytymiseksi toista ihmistä kohtaan. Henkisessä väkivallassa ihminen alistetaan jatkuvalla kielteiselle kohtelulle (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 25). Toisinaan häirintä ja kiusaaminen voivat saada fyysisiä piirteitä, jolloin voidaan puhua fyysisestä kiusaamisesta. Fyysinen kiusaaminen on toisen henkilön fyysisen koskemattomuuden rikkomista. Fyysisen koskemattomuuden käsite on laaja, ja ilmenemismuodot ovat lukemattomat. (Kess & Kähönen 2009, 28.)

Häirinnän ja kiusaamisen yhteydessä voidaan puhua myös työväkivallasta (ks. Piispa & Hulkko 2010). Työväkivalta on laaja käsite, johon edellä mainitut kielteisen käyttäytymisen muodot sisältyvät. Työväkivaltaa on työntekijän sanallinen loukkaaminen, uhkailu ja fyysinen väkivalta niin, että työntekijän turvallisuus, hyvinvointi ja terveys vaarantuvat (TTL 2013c; Vartia 2006, 180–181). Työväkivallan käyttäjä voi olla työyhteisön työntekijä, työyhteisön ulkopuolinen henkilö, kuten rikollinen tai palvelun saaja, kuten asiakas, potilas, oppilas tai palvelun saajan omainen (Vartia 2006, 4-5). Useimmiten työväkivallan käyttäjä on työyhteisön ulkopuolinen henkilö (Piispa & Hulkko 2010, 4).

Sellainen uhkaava tai loukkaava käyttäytyminen, joka tapahtuu työpaikan ulkopuolella, mutta on selvästi sidoksissa työntekijän työhön tai ammattiasemaan, on myös työväkivaltaa. Työpaikan ulkopuolella tapahtuvaksi työväkivallaksi luokitellaan asiattomat yhteydenotot puhelimitse ja sähköpostitse, kotirauhan rikkominen sekä työmatkan aikana kohdattu väkivalta. (Piispa & Hulkko 2010, 4.) Työpaikan ulkopuolelta tuleva häirintä voi ilmetä työajan ulkopuolella kohtuuttomilla ja asiattomilla yhteydenotoilla. Työntekijän lisäksi hänen perheensä voi joutua väkivallan tai sillä uhkaamisen kohteeksi. (Vartia ym. 2012, 101). Suurin osa työväkivaltatilanteista tapahtuu työpaikalla (Vartia 2006, 180).

Työntekijään kohdistuva häirintä työpaikan ulkopuolelta voi ilmetä epäkohteliaana ja epäkunnioittavana käyttäytymisenä. Esimerkiksi asiakkaiden asiaton kielenkäyttö voi vaihdella lievästä kiusoittelevasta loukkauksiin ja pilkkaan sekä törkeyksien sanomiseen. Epäasiallista käyttäytymistä ja uhkailua kohdataan muun muassa virastoissa ja muissa asiakaspalvelutehtävissä (Vartia ym. 2012, 101). Työpaikan ulkopuolelta tulevaan häirintään liittyy enemmän fyysistä väkivaltaa, sen sijaan työpaikan sisäisissä häirintä- ja kiusaamistilanteissa fyysinen väkivalta on harvinaisempaa (Kess & Kähönen 2009, 28). Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston määritelmän mukaan työpaikan ulkopuolelta tuleva häirintä ja väkivalta voivat olla sisällöltään myös rasistisia tai seksuaalisia (2002, Työpaikalla tapahtuva häirintä ja väkivalta). Terveystieteiden ja sosiaaliala, hotelli- ja ravintola-ala, kaupan ala, liikenne- sekä opetusala ovat nousseet riskialoiksi väkivallan suhteen (Vartia 2006, 181).

Häirintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen liittyy aina sen kohteeksi joutuneen henkilön omakohtainen kokemus. Yksilöiden välillä on paljon vaihtelua siinä, minkä kukin kokee terveydelleen haitallisena toimintana. (Mertanen 2012, 57.) Ilmiön yleismäärittelyä tärkeämpää on henkilön subjektiivinen kokemus tilanteesta. Joku voi kokea häneen kohdistuvan kielteisen käyttäytymisen kiusaamisena ja ihmisarvoa loukkaavana, kun toinen taas ei välitä siitä lainkaan. (Perkka-Jortikka 2007, 22; Reinboth 2006, 14.)

4.2 Häirinnän seurauksia

Pidempään jatkuva kiusaamisen, häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen kohtaaminen työssä ovat haitaksi työntekijän terveydelle ja häirinnän seuraukset voivat ulottua elämän eri osa-alueille (Cassitto 2003, 20; Field 2011, 15–16; TTK, Häirintä ja epäasiallinen kohtelu). Myös yksittäinen tilanne voi olla hänelle traumaattinen. Häirinnän kohteeksi joutuminen voi aiheuttaa työntekijöille fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia seurauksia (Field 2010, 54,56). Häirinnän yksilölliset seuraukset vaihtelevat aina motivaation ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisestä stressiin sekä fyysiseen tai psyykkiseen terveyden horjumiseen (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2002, Työpaikalla tapahtuva häirintä ja väkivalta).

Epäasiallisen käyttäytymisen ja kiusaamisen kohteeksi joutuminen voi heikentää työntekijän hyvinvointia ja jaksamista sekä muodostua uhkaksi hänen terveydelleen (TTL 2013a). Yksilöllä voi olla vaikeuksia selviytyä työstään ja arjesta fyysisten ja psyykkisten voimavarojen ehtyessä (Vartia ym. 2012, 27). Vaikutukset ilmenevät myös sosiaalisissa suhteissa työ- ja vapaa-ajalla (Cassitto 2003, 20; Reinboth 2006, 150).

Itsetunnon heikkeneminen ja ahdistuneisuuden tunne ovat tyypillisiä häirinnän aiheuttamia psyykkisiä oireita. Työntekijällä voi esiintyä myös traumaperäisiä oireita, kuten pelkoa ja fobioita. (Euroopan työ- ja turvallisuusvirasto, Häirintä.) Yleisiä häirinnän aiheuttamia tuntemuksia ovat voimakkaat epäoikeudenmukaisuuden ja vihan tunteet, tyytymättömyyden ja turvattomuuden tunteet sekä häpeä, suru ja tunne voimattomuudesta. Häirinnän kohteeksi joutuminen aiheuttaa myös erilaisia fyysisiä oireita kuten päänsärkyä, vatsavaivoja, painajaisia ja ruokahaluttomuutta. (Field 2010, 58; Hamarus 2012, 81; Reinboth 2006, 150.) Työssä koetulla kiusaamisella ja uniongelmillä on tutkitusti todettu yhteys (Lallukka, Rahkonen & Lahelma 2011, 204).

Pitkään jatkuneissa kiusaamistapauksissa tyypillisiä seurauksia ovat pitkät sairauspoissaolot sekä mahdollinen siirtyminen ennenaikaiselle eläkkeelle (TTK, Häirintä ja epäasiallinen kohtelu; Vartia ym. 2012, 27, 28). Häirinnän aiheuttamat oireet voivat jatkua vielä vuosia tapauksen jälkeenkin. Oireet ja kokemukset ovat riippuvaisia tilanteen luonteesta sekä kohteen haavoittuvaisuudesta. Osa työpaikkakiusaamisen uhriksi joutuneista eivät kykene jatkamaan työelämässä vuosien. Pahimmassa tapauksessa vakavasta häirinnästä kärsinyt henkilö voi päätyä itsemurhaan. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2002. Työpäikällä tapahtuva häirintä ja väkivalta; Field 2010, 55–56.)

4.3 Toimintatavat häirintätilanteissa

Työntekijällä on oikeus olla joutumatta kiusaamisen tai muun epäasiallisen käytöksen kohteeksi työssään tai työpaikallaan (Kess & Kähönen 2009, 78). Häirintätapauksissa työnantajalla on työturvallisuuslain (738/2002, 28§) nojalla velvollisuus toimia kuultuaan työnteki-

jään kohdistuvasta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Vastuu häirinnän tai muun epäasiallisen käyttäytymisen julki tuomisesta on ensisijaisesti työntekijällä itsellään, koska häirintä on pitkälti subjektiivinen kokemus. (Mertanen 2012, 57).

Työpaikalla tapahtuvasta häirinnästä ilmoitetaan lähimmälle esimiehelle, häiritsijän esimiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle (TTK 2012, Työyhteisön häiriötilanteisiin puuttuminen). Työntekijät voivat olla epävarmoja siitä, kenelle ilmoitus tulee tehdä, siksi työpaikalla tulisi olla selkeät toimintaohjeet. Esimiehen tehtävänä on selvittää aiheuttaako kyseinen epäasiallinen käyttäytyminen jatkotoimenpiteitä (Kess & Kähönen 2009, 78–79).

Esimiehen mahdollisuudet puuttua häirintätilanteisiin ovat rajalliset silloin, kun on kyseessä työyhteisön ulkopuolelta tuleva häirintä (Kess & Ahlroth 2012, 62; Vartia ym. 2012,7). Tällöin esimies ei voi kohdistaa työnjohdollisia toimenpiteitä, toisin kuin häiritsijän ollessa työyhteisön jäsen (Kess & Ahlroth, 2012, 54). Työturvallisuuslain (738/2002, 8§ 1 mom.) mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta. Esimiehen tulee suhtautua ulkopuolisen tahon suunnalta tulevaan epäasialliseen käyttäytymiseen aina vakavasti. Työpaikalla tulee puuttua tilanteisiin, joissa esimerkiksi asiakkaat käyttäytyvät häiritsevästi tai epäasiallisesti aiheuttaen työturvallisuuslain (738/2002, 28§) vastakkaista toimintaa (Kess & Ahlroth 2012, 54, 62; TTK, Häirintä ja epäasiallinen kohtelu).

Työyhteisön ulkopuolelta ilmeneviin hankaliin tilanteisiin ei puututa niin herkästi kuin työyhteisön sisällä tapahtuvaan häiriökäyttäytymiseen. Häiritsevään ja hankalaan asiakaskäyttäytymiseen tulisi kuitenkin puuttua ajoissa, ennen kuin tilanne hankaloituu entisestään. (Vartia ym. 2012, 6.) Asiakkaiden taholta tulevat häirintätapaukset tulisi käsitellä työyhteisössä ja luoda yhteisesti hyväksytyt toimintamallit siihen miten toimia asiakkaan käyttäytymisessä uhkaavasti tai väkivaltaisesti. Häirintätilanteissa olennaisia ovat keinot, joiden avulla taataan työntekijän hyvinvointi ja joilla työntekijää suojataan. (Kandolin, Tilev, Lindström, Vartia, & Ketola 2009, 58; Kess & Ahlroth 2012, 62; Piispa & Hulkko 2010, 16.) Esimiehen tehtävänä on varmistaa työntekijöiden turvallisuus ja ohjeistaa työntekijöitä ulkopuolelta tulevaan häirintään. Yksittäinenkin työntekijään kohdistunut teko voi olla jo rikos, kuten pahoinpitely tai laiton uhkaus. (Kess & Ahlroth 2012, 54–55.)

Jos työpaikalla todetaan yhteenkään työntekijään kohdistunutta väkivallan vaaraa tai sanallista tai eleellistä uhkailua, on ryhdyttävä tarkoituksenmukaisiin toimiin tapausten ehkäisyyn ja ennakointiin liittyvien menettelyjen käyttöönottoon (Piispa & Hulkko 2010, 16; ks. myös työturvallisuuslaki 738/2001, 27§). Häirintätilanteessa päävastuu asian selvittämisessä on aina työnantajalla, eli esimiehellä. Toimintavelvollisia ovat myös esimerkiksi henkilöstöpäällikkö, työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut, työterveyshuolto ja viranomaiset. (Kess & Ahlroth 2012, 110.)

5 TUTKIMUSMATKALLA

5.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimme oppilaiden huoltajien opettajiin ja rehtoreihin kohdistamaa häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen ilmenemistä seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

Millaista häirintää ja epäasiallista käyttäytymistä oppilaiden huoltajat kohdistavat opettajiin ja rehtoreihin?

Miten häirintätilanteissa on toimittu?

Millaisia seuraamuksia häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen aiheuttavat?

5.2 Laadullinen tutkimus

Kun huomioi tutkielmamme aiheen ja tavoitteen, sopii laadullinen tutkimus mielestämme parhaiten tutkielmamme lähestymistavaksi. Laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksena ei ole tehdä tilastollisia yleistyksiä, vaan pyrkiä kuvaamaan ja ymmärtämään tiettyä ilmiötä, tapahtumaa tai toimintaa sekä antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85). Tutkielmassamme tutkittava ilmiö on opettajiin kohdistuva häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen oppilaiden huoltajien taholta. Tutkielmamme tarkoituksena ei siis ole niinkään tehdä yleistyksiä, vaan saada käsitys siitä millaisina opettajiin kohdistuva häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen voivat huoltajien taholta ilmetä.

Laadullinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jossa lähtökohtana on kuvata tutkittavaa kohdetta kokonaisvaltaisesti osana jotakin elämismailmaa ja todellisuutta. Tarkoituksena on löytää tai paljastaa tosiasioita, jo olemassa olevien väittämien ja totuuksien todentamisen sijaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.) Laadullisessa tutkimuksessa ihmistä korostetaan elämismailman kokijana, havainnoijana ja toimijana.

Havainnot ovat riippuvaisia suhteessa aikaan, paikkaan ja tilanteisiin. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija vaikuttaa tuottamaansa tietoon ja hän onkin keskeinen toimija ja valintojen tekijä. Tutkimussuuntaukselle ominaista on myös tulkinnallisuus (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne, Paavilainen 2013, 82.)

Laadullista tutkimusta voidaan toteuttaa monilla erilaisilla menetelmillä. Se sisältää useita erilaisia traditioita, lähestymistapoja sekä aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä todellisen elämän tutkimiseksi. (Denzin & Lincoln 1998, 5-7.)

5.3 Tutkimusaineisto

Laadullisessa tutkimuksessa informanteina suositaan ihmisiä ja aineisto hankitaan menetelmillä, jotka tuovat tutkimukseen osallistuvien äänen kuuluville (Hirsjärvi ym. 2009, 164). Tutkielmamme informanteina toimivat peruskoulun opettajat ja rehtorit, jotka ovat joutuneet oppilaiden huoltajien häirinnän tai epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi. Rajasimme informantit peruskoulun opettajiin ja rehtoreihin koska kodin ja koulun yhteistyö ja vuorovaikutus opettajien ja oppilaiden huoltajien välillä on suuremmassa osassa oppilaan ollessa peruskoulussa, kuin muilla opetusasteilla. Laadullisessa tutkimuksessa oleellista on, että henkilöt joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta ilmiöstä paljon tai heillä itsellään on kokemusta asiasta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85).

Ensisijaisena aineistonhankintamenetelmänä käytimme kirjoitelmapyyntöä. Julkaisimme kirjoitelmapyyntön *Opettaja* -lehdessä, sillä näin ajattelimme saavuttavamme mahdollisimman autenttisen ja laajan informanttijoukon. Kirjoitelmapyyntömme tarkoituksena oli saada informantit kertomaan kokemuksistaan haluamallaan tavalla, ilman kyselylomakkeen liiallista johdattelua. Harkitsimme myös haastattelun mahdollisuutta, mutta poissuljimme sen aiheen arkaluontoisuuden vuoksi ja informanttien anonymiteettisuojaan parantamiseksi.

Laatimamme kirjoitelmapyyntö (LIITE 1) julkaistiin *Opettaja* -lehden numerossa 51–52/2012. Pelkäsimme, ettei pelkkä lehdessä julkaistu kirjoitelmapyyntö tavoittaisi kaikkia

potentiaalisia informantteja ja tuottaisi riittävästi aineistoa, joten välitimme sen lumipallo-otantaa mukaillen myös tuntemillemme opettajille sekä opettajaopiskelijoille eteenpäin välitettäväksi. Lumipallo-otannassa aineiston keruun alkutilanteessa tiedetty avainhenkilö johdattaa tutkijan toisen tiedonantajan luo (Tuomi & Sarajärvi 2009, 86).

Informantit lähettivät vastauksensa sähköpostitse. Saimme neljä kirjoitelmaa, joista yksi ei täyttänyt kirjoitelmapyyntöä esitettyjä kriteerejä. Vastaaja ei toiminut opettajana peruskoulussa, minkä vuoksi päädyimme jättämään kyseisen kirjoitelman tutkielmamme ulkopuolelle. Osa kirjoitelmista sisälsi useamman eri tapauksen, jossa kuvattiin opettajiin tai rehtoreihin kohdistuvaa häirintää tai epäasiallista käytöstä oppilaiden huoltajien taholta. Yhdessä kirjoitelmassa informantti esitti oman kokemuksensa lisäksi useamman eri opettajan ja yhden rehtorin kokemukset heidän luvallaan. Kirjoitelmapyyntöä kautta tutkimuksen kannalta relevantteja häirintää tai epäasiallista käytöstä kuvaavia tapauksia kertyi yhteensä kymmenen.

Kirjoitelmapyyntöä tuottamien vastausten vähäisen määrän vuoksi hyödynnämme aineisotriangulaatiota, joka mahdollistaa erilaisten aineistojen yhdistelyn yhdessä tutkimuksessa (Denzin 1978, 295; Eskola & Suoranta 1998, 69). Tutkielmamme aineistona käytämme kirjoitelmien lisäksi luonnollisia, jo olemassa olevia aineistoja. Luonnollisilla aineistoilla tarkoitetaan tutkimuksesta riippumattomia, jo olemassa olevia aineistoja, kuten muistioita, dokumentteja, internetsivustoja ja sanomalehtiä (Ronkainen ym. 2013, 108). Tutkielmamme luonnollisina aineistoina ovat kolme toimitettua aineistomateriaalia: Opettaja -lehden artikkeli, Opettaja.tv:n taltiointi sekä erään ammattilehden artikkeli, jota emme pyynnöstä nimeä tapauksen tunnistettavuuden estämiseksi. Löysimme lehtiartikkelit ja tv-taltiointin hankkiessamme tietoa opettajiin kohdistuneesta häirinnästä ja epäasiallisesta käyttäytymisestä. Artikkelit ja tv-haastattelu soveltuivat tutkielmamme aineistoksi loistavasti, sillä ne täyttivät aineistolle asettamamme kriteerit: informantteina olivat opettajat/rehtori ja ne käsitelivät tutkimaamme aihetta.

Opettaja.tv:n Hyppytunti: Kiusattu opettaja ja lama-ajan lapset -ohjelmassa (ensilähetys

21.2.2011) erityisopettaja kertoo tapauksesta, jossa hän joutui oppilaan vanhemman häirinnän kohteeksi. Litteroimme taltioinnin aineiston analyysia varten. Ammattilehden artikkeleissa opetushenkilökunnan jäsen kertoo puolestaan kokemuksensa häneen kohdistuneesta pitkäaikaisesta häirinnästä. Kodin ja koulun yhteistyö on monen opettajan painajainen - artikkelissa (Opettaja, 33/2005) esitellään neljä eri tapausta, jossa opettajat kertovat peitenimillä kokemuksensa kodin ja koulun yhteistyön haasteista ja kiusatuksi tulemisesta.

Koimme aineistotriangulaation avulla saamamme aineiston riittävän kattavaksi vastaamaan tutkimuskysymyksiimme. Lopullisena tutkimusaineistona käytämme yhteensä 16 eri tapausta, joissa häirinnän tai epäasiallisen käytöksen kohteena ovat niin luokanopettajat, erityisopettajat kuin rehtoritkin, joukossa sekä miehiä että naisia. Osassa tapauksista häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen tapahtuivat yhden huoltajan toimesta ja osassa molempien huoltajien tai jopa useamman eri perheen/huoltajan toimesta. Aineistona käyttämissämme tapauksissa häirinnän tai epäasiallisen käytöksen kesto vaihtelee aina yksittäisistä tilanteista useamman vuoden ajan kestäneeseen painajaiseen. Osassa tapauksista häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen jatkuivat edelleen.

Kirjoitelmapyyntöissä pyysimme informantteja tuomaan esille taustatietonsa (virkanimike, uran kesto, sukupuoli ja ikä), mutta niitä ei kaikista kirjoitelmista kuitenkaan ilmennyt. Myös muissa aineistoista nämä tiedot tulivat esille vaihtelevasti.

5.4 Aineiston analysointi

Analysoimme aineiston sisällönanalyysia hyödyntäen. Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä, joka soveltuu kaikkiin laadullisen tutkimuksen perinteisiin (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91). Sisällönanalyysi sopii hankkimamme aineistomme analyysimenetelmäksi, koska se on tekstianalyysia, jonka tarkoituksena on kuvata kirjallista materiaalia sanallisesti (Tuomi & Sarajärvi 2009, 106). Sisällönanalyysissä tutkimusaineistoa pyritään tulkitsemaan ja ymmärtämään sekä viemään ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä käsitteellisemmälle tasolle (Ronkainen ym. 2013, 83). Tutkielmassamme analysoita-

vana materiaalina, eli aineistona ovat kirjoitelmat, lehtiartikkelit sekä tv-haastattelu litteroituna.

Sisällönanalyysi jaetaan aineistolähtöiseen ja teorialähtöiseen analyysiin. Tutkielmassamme käytämme aineistolähtöistä sisällönanalyysia, jonka tarkoituksena on muodostaa tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. Tällöin aikaisemmillä havainnoilla, tiedoilla tai teorioilla tutkittavasta ilmiöstä ei ole tekemistä analyysin toteuttamisen tai lopputuloksen kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95.) Analyysin toteutimme aineiston ehdoilla, ilman valmista mallia, teoriaa tai ennalta määrättyjä analyysiyksiköitä.

Toteutimme aineistomme analysoinnin Milesin ja Hubermanin (1994) laadullisen aineiston sisällönanalyysimallia mukaillen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–113). Aineistolähtöinen sisällönanalyysi koostuu 1) aineiston redusoinnista eli pelkistämisestä, 2) aineiston klusteroinnista eli ryhmittelystä ja 3) aineiston abstrahoinnista eli teoreettisten käsitteiden luomisesta.

Aloitimme analyysiprosessin tutustumalla tutkimusaineistoon ja tarkastelemalla millaista tietoa se meille tutkimusaiheestamme – opettajiin kohdistuvasta häirinnästä ja epäasiallisesta käyttäytymisestä – tuottaa. Luimme aineistot useaan kertaan. Analysoinnin ensimmäisessä vaiheessa tutkija pyrkii tutustumaan aineistoonsa ilman ennakkokäsityksiä, tutkijan on hahmotettava mihin kysymyksiin aineistossa on vastattu ja mistä aineisto kertoo (Ronkainen ym. 2013, 124). Silverman (2011, 33) korostaa, että on tärkeää rajata aihe ja päättää mihin keskittyä. Sisällönanalyysi on systemaattinen, joustava ja tietoa pelkistävä metodi, joka mahdollistaa sen, että tutkijoina voimme tarkastella tutkittavaa aihetta valitsemastamme näkökulmasta ja päättää mihin aineistossaan keskitymme (Schreier 2012, 3–4).

Aineistoon tutustumisen yhteydessä annoimme kirjoitelmissa esiintyville opettajille peitenimet eli pseudonyymit. Nimesimme heidät sukupuolen mukaan. Kahden opettajan tapauksessa opettajan sukupuoli ei käynyt ilmi, joten nimesimme heidät tutkielman luotettavuuden vuoksi sukupuolineutraaleilla nimillä Rauni ja Eppu. Kolme kirjoitelmien informantia kuvailivat kaksi eri tapausta, joissa he olivat joutuneet oppilaan huoltajan häirinnän

ja epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi. Erotimme nämä samaan henkilöön kohdistuneet eri tapaukset numeroilla 1 ja 2, esimerkiksi Susanna 1 ja Susanna 2. Opettaja.tv:n taltionissa esiintyneen opettajan nimeä emme muuttaneet, sillä aineisto on julkisesti saatavilla. Ammattilehden artikkelissa haastatellulle henkilölle annoimme peitenimen, vaikka hän esiintyi artikkelissa omalla nimellään. Opettaja -lehden artikkelissa haastateltujen opettajien nimet oli jo valmiiksi muutettuja, joten hyödynsimme niitä.

Huolellisen aineistoon tutustumisen jälkeen aloitimme varsinaisen analyysiprosessin aineiston redusoinnilla eli pelkistämällä. Muodostimme aineistolle kysymyksiä, joiden avulla poimimme aineistosta tutkimuskysymyksemme kannalta oleellisen tiedon alkuperäisilmausten muodossa. Alleviivasimme aineistosta ilmaisut, jotka vastasivat esittämiimme kysymyksiin. Pelkistimme alkuperäisilmaukset analyysin kannalta helpommin työstettävämpään muotoon ja kirjoitimme ne ylös erilliselle tiedostolle kysymys kysymykseltä. Pelkistämisessä tarkoituksena on erottaa analysoitavasta informaatiosta tutkimuksen kannalta olennainen ja epäolennainen tieto toisistaan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109). Laadullinen tutkimus tuottaa yleensä paljon aineistoa, joten olennaista on, että tutkija päättää mitkä osat aineistomateriaalista ovat olennaisia tutkimusongelman kannalta (Schreier 2012, 80; Ronkainen ym. 2013, 124;).

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin tarkoituksena on saada vastaus tutkimusongelmaan käsitteitä yhdistelemällä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 112). Aineiston pelkistämisen jälkeen jatkoimme analyysia aineistoa ryhmitellen. Hämäläisen (1987) mukaan ryhmittelyssä on tarkoituksena on käydä aineistosta nousseet pelkistetyt ilmaukset tarkasti lävitse ja etsiä aineistosta eroavaisuuksia ja/tai yhtäläisyyksiä kuvaavia käsitteitä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110). Ryhmittelyn alkuvaiheessa etsimme pelkistetyistä ilmauksista samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Ryhmittelimme pelkistetyt ilmaukset alaluokiksi siten, että samankaltaiset ilmaukset muodostivat oman alaluokkansa. Tutkija voi jäsentää havaintojaan teoreettisesti tai koota havaintoja yhdistävän rakenteen ja nimetä sen (Ronkainen ym. 2013, 124). Nimesimme kunkin alaluokan sen sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Esimerkiksi

yhdeksi alaluokaksi muodostui *puolustautuminen*, johon yhdistyivät ilmaukset, jotka kuvaivat opettajien tapoja puolustaa itseään häirintätilanteissa.

Jatkoimme ryhmittelyä yhdistelemällä alaluokkia yläluokiksi. Yhdistimme esimerkiksi alaluokat *puolustautuminen*, *myötäily* ja *toimenpiteet tilanteen selvittämiseksi* yhdeksi yläluokaksi, jonka nimesimme *opettajan toiminnaksi*. Ryhmittelyvaihe jatkui siten, että yhdistimme alaluokista muodostuneet yläluokat pääluokiksi. Yhdeksi pääluokaksi muodostui *toiminta häirintätilanteessa*, joka sisälsi opettajan ja ulkopuolisten toiminnan tilanteessa. Ryhmittelyn lopullisena tuloksena muodostui neljä pääluokkaa, joita kuvaavat seuraavat käsitteet: häirinnän muodot, toiminta häirintätilanteessa, häirinnän seuraukset ja selviytymisen mahdollistajat. Pääluokkia yhdistävän luokaksi muodostui *Opettajiin ja rehtoreihin kohdistuva häirintä oppilaiden huoltajien taholta*. Pääluokkia kuvaavien käsitteiden pohjalta muodostimme kolme teemaa: Nurkkaan ajettuna, Puolustusasemissa ja Matka vapautteen.

Aineiston ryhmittelyn jälkeen siirryimme abstrahointiin eli teoreettisten käsitteiden luomisen vaiheeseen, jossa liitimme empiirisen aineistomme teoreettisiin käsitteisiin ja pyrimme näin kuvaamaan ja ymmärtämään opetushenkilökuntaan kohdistuvaa häirintää ilmiönä, sekä antamaan sille teoreettisesti mielekkään tulkinnan (ks. Tuomi & Sarajarvi 2009, 85, 113). Tutustuimme tutkielmamme aiheeseen liittyvään teoriaan laajasti ennen analyysiprosessia. Tulkintavaiheessa teoria ja aineisto olivat tiiviissä vuoropuhelussa keskenään. Analyysiprosessissa tutkijan teoreettinen perehtyneisyys ja työ aineiston parissa nivoutuvat toisiinsa: teorian ja aineiston keskustelusta syntyy havaintoja ja havaintojen pohjalta tulkinta (Ronkainen ym. 2013, 126).

5.5 Tutkielman luotettavuus ja eettisyys

Olemme pyrkineet huomioimaan luotettavuuden ja eettisyyden tutkielmamme jokaisessa vaiheessa sekä noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä koko tutkimusprosessimme ajan. Tutkielman luotettavuuden kannalta on tärkeää, että tutkijan valitsemalla tutkimusmene-

telmällä voidaan tutkia sitä, mitä on tarkoituskin tutkia (Hirsjärvi ym. 2009, 231). Olemme kuvanneet tutkimusprosessin vaiheet tarkasti ja perustelleet sen tekemiseen liittyvät valinnat. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden perustana on tutkijan tarkka kuvaus tutkimuksen toteuttamisesta sen eri vaiheissa (Hirsjärvi ym. 2009, 232).

Tutkielman luotettavuuden lisäämiseksi hyödynsimme aineistotriangulaatiota, eli yhdistimme erilaisia aineistoja. Ilman aineistojen yhdistämistä tutkielmamme aineisto olisi ollut varsin suppea ja koimme suuremman aineiston antavan autenttisemman kuvan tutkittavasta ilmiöstä. Myös Hirsjärvi ym. toteavat, että aineistotriangulaatio on yksi tapa tarkentaa tutkimuksen luotettavuutta (2009, 233).

Analyysiprosessissa tutkija käsittelee, tulkitsee sekä muuttaa aineistoaan tekstiksi. Tulkitessa tehdessä on huomioitava, etteivät tutkijan omat ennakkokäsitykset tutkittavasta ilmiöstä ota valtaa aineiston antamasta tiedosta. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne & Paavilainen 2011, 131.) Tutkimuksessa on tultava esille, millä perusteella tutkija esittää tulkinsa ja mihin hänen päätelmänsä perustuvat (Hirsjärvi ym. 2009, 233). Tutkimustulosten esittelyssä aineistolainaukset ja teorian tiedot ovat tekemiemme tulkintojen tukena. Etenimme analyysiprosessissa johdonmukaisesti ja systemaattisesti, joka osaltaan lisäsi tutkielmamme luotettavuutta.

Tutkimuksen laadun arvioinnin kannalta on tärkeää osoittaa, miten eettisyys on huomioitu tutkimusta tehtäessä (Ronkainen ym. 2011, 142). Tutkimuksen eettisyydestä puhuttaessa tarkoitetaan tutkijan tekemiä tutkimusta koskevia valintoja. Eettisyyttä on noudatettava tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa ja koko tutkimusprosessin ajan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 129). Silvermanin mukaan erityisesti tutkimuksen informanttien suojaaminen on tärkeää (2010, 178). Tutkimuksemme eettisen pohdinnan perustan muodostavat tutkittavat henkilöt.

Aineiston hankinnassa ensimmäinen eettisesti huomioitava asia, on että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista (Ronkainen ym. 2011, 126; Silverman 2010, 178). Kirjoittelmapyyntöön vastaaminen toimi informanttien lupana käyttää heidän kirjoitelmiaan tutkielmassamme. Yksi kirjoittelmapyyntöön vastanneista opettajista kertoi myös kollegoiden-

sa tapaukset heidän luvallaan. Luotamme hänen sanaansa. Artikkelit ja tv-haastattelu olivat julkista aineistomateriaalia, joten niitä saatoimme käyttää sellaisenaan, ilman erillistä lupaa.

Vastavuoroisesti lupasimme taata informanteille täyden anonymiteetin. Kunnioitimme heidän toiveitaan ja käytimme tutkielmassamme vain niitä kirjoitelmien osia, joita he lupasivat meidän käyttää. Näin huolehdimme informanttien ja meidän välisen luottamuksen säilyttämisestä. Luottamus ja anonymiys ovat tutkimuksen eettisyyden kannalta huomioimisen arvoisia asioita (Miles & Huberman 1994, 292, 293). Käyttämämme aineisto kuvaa kokemustensa kertoneiden henkilöiden näkökulman tapahtumista, emmekä ota kantaa tapahtumiin sinänsä.

Informanttien anonymiteetin suojaamiseksi poistimme sähköpostiin tulleet kirjoitelmat heti tulostamisen jälkeen. Tutkimusprosessin päätyttyä, tuhosimme myös kirjoitelmien paperiversiot. Kirjoitelmiin vastanneille ja niissä esiintyville henkilöille, sekä ammattilehden artikkelissa haastatellulle henkilölle keksimme peitenimet eli pseudonyymit. Näillä toimilla suojasimme informanttien henkilöllisyyden ja varmistimme anonymiteetin säilymisen.

6 NURKKAAN AJETTUNA

Tässä luvussa esittelemme millaisen häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi opettajat ja rehtorit ovat oppilaiden huoltajien taholta joutuneet. Häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen ilmenivät sanallisena loukkaamisena, uhkaavana käyttäytymisenä, opettajien ammattitaidon kyseenalaistamisena ja yhteydenottoina kanteluviranomaisille.

6.1 Sanallinen loukkaaminen

Huoltajat loukkasivat opettajia ja rehtoreita sanallisesti, *nimittelemällä, haukkumalla, halventavilla kommentteilla, herjaamalla sekä levittämällä perätöntä tietoa* heistä.

Susanna joutui oppilaan huoltajien sanallisen hyökkäyksen kohteeksi oppilashuoltopalaverissa:

He huusivat kuin hinaajat ja syyttelivät minua vaikka millä nimityksillä. (Susanna 2)

Huoltajien kielenkäyttö oli kohtuutonta ja asiatonta. Huoltajilla ei ole lakiin perustuvaa velvollisuutta käyttää asiallista kieltä, toisin kuin opettajilla (Hakalehto-Wainio 2012, 125), mutta kuten muutkin kansalaiset, myös opetushenkilökunta on suojattu henkilökohtaisilta loukkauksilta (Kullaa ym., 5).

Ensimmäisen arviointikeskustelun alussa lapsi otti puheenvuoron ja haukkui isälleen kuinka kamala opettaja Leena on. Isä kuunteli ja jatkoi loukkaamista siitä mihin lapsi jäi. (Leena)

Leenan tapauksessa oppilaan huoltaja ja oppilas hyökkäsivät yhdessä häntä vastaan. Hamarus (2012, 78) toteaa, että huoltajat saattavat tukea tai auttaa lastaan opettajan kiusaamisessa. Tällaisissa tilanteissa opettajan auktoriteettiasema suhteessa oppilaaseen voi murentua täysin oppilaan huoltajan haukkuessa opettajaa lapsensa kuullen.

Oppilaiden huoltajat kohdistivat loukkauksensa sekä opettajan ammattitaitoon sekä opettajan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin:

...oli tämä kyseinen äiti kovalla äänellä moittinut opettajan ulkomuotoa ja haukkunut hänen opetustyyliään. (Eppu)

...miesopettaja sai kuulla halventavia kommentteja omasta vakaumuksestaan... opettaja laulatti vain virsiä (Eetu)

Yleensä huoltajat kohdistavat haukkumisensa opettajan työhön, mutta he voivat puuttua myös ulkonäköön ja sukupuoleen (Hamarus 2012, 79). Epun ja Eetun tapauksissa huoltajien käyttäytyminen oli asiattonta opettajien henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kuten uskonnolliseen vakaumukseen, kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista käyttäytymistä.

Opettajat saivat työajan ulkopuolella myös asiattomia puheluita, joissa oppilaiden huoltajat haukkuivat heidät. Vaikka huoltajat eivät tavoittaisi opetushenkilökuntaa vapaa-aikana puhelimitse, nykyajan tehokkaat sähköiset viestintäkanavat mahdollistavat huoltajien yhteydenotot milloin tahansa.

Ja ne oli tosi pitkiä tekstiviestejä. Ja sitten alko tulla sähköpostia. Niissä sähköpostiviesteissä oli minusta osittain jo sellaista herjaamista... (Heli)

Helin oppilaan huoltaja oli häiriköinyt häntä pitkään tekstiviestien ja sähköpostien välityksellä. Kirjoitettu kieli koetaan yleensä loukkaavammaksi kuin puhuttu kieli (Hamarus 2011, 39). Helin tapauksessa häntä häiriköineen huoltajan yhteydenotot voidaan mieltää telehäiriköinniksi. Telehäiriköintiä on asiattomien tekstiviestien ja sähköpostien lähettäminen, sekä uhkailevat ja vihjailevat puhelinsoitot (TTK 2009, 3). Sähköpostitse ja tekstiviestillä huoltajien on helppo haukkua opettajaa tai kyseenalaistaa hänen pätevyyttään milloin vain (Ijäs 2013b, 184). Sähköisten viestinten käyttöönotto on madaltanut viestintäkynnystä kodin ja koulun yhteistyössä, mikä näkyy huoltajien asiattomina yhteydenottoina (Cantell 2011, 178).

Opetusalan ammattijärjestön ja Kotilieden yhteistyössä teettämään kyselyyn vastanneista opettajista yli 60 prosenttia kertoi oppilaiden huoltajien nimitelleen, haukkuneen ja pilkanneen heitä (Kotiliesi 2008). Myös yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa yleisin opettajiin kohdistuneen häirinnän muoto oli sanallinen loukkaaminen, kuten opettajan solvaaminen (Evans Johnson 2008, 48).

Huoltajien opettajiin kohdistama sanallinen loukkaaminen ilmeni myös epäsuorasti perätömän tiedon levittelynä.

Huhujen mukaan olin muun muassa teipannut oppilaiden suut kiinni. ...Taitavana kielenkäyttäjänä hän onnistui vakuuttamaan viranomaisia, järjestöjä ja muita vanhempia puolelleen. (Elisa)

Äiti oli yhteydessä muihin vanhempiin, koululautakuntaan ja lehdistöön... Hänestä ja avustajasta leviteltiin perätöntä tietoa. (Juha)

Huoltajilla oli tarve vakuuttaa myös muita tahoja puolelleen, saada ikään kuin taustajoukkoja tuekseen. Opettajat joutuvat tällaisissa tilanteissa puolustuskyvyttömään asemaan, sillä he eivät välttämättä tiedä läheskään kaikkea, mitä heistä puhutaan. Oppilaiden huoltajat saattavat sokeasti uskoa omaa lastaan tai toisten oppilaiden huoltajia, joiden sanomaan huhut perustuvat.

Opettajista levitelty perätön tieto lähentelee kunnianloukkausta. Kunnianloukkauksesta on kyse, kun henkilö esittää toisesta ihmisestä valheellisen tiedon siten, että teko voi aiheuttaa vahinkoa asianomaiselle, tai jos teko aiheuttaa asianomaisen halveksuntaa (Kullaa ym. 7). Kunnianloukkaus ja törkeä kunnianloukkaus ovat Suomen rikoslaissa (Laki rikoslain muuttamisesta 531/2000, 9 §, 10§) säädettyjä rikoksia. Myös opettajiin suoraan kohdistuneessa sanallisessa loukkaamisessa, kuten herjaamisessa, voi olla kyse kunnianloukkauksesta. Pakkanen (2005b, 14) korostaa, että opettajien ei tulisi sietää kunnianloukkausta edes yksittäisessä tapauksessa.

6.2 Huoltajien uhkaava käyttäytyminen

Oppilaiden huoltajien opettajiin ja rehtoreihin kohdistama uhkaava käyttäytyminen ilmeni *aggressiivisena toimintana ja uhkailuna*.

Susanna oli joutunut oppilaan isän aggressiivisen käyttäytymisen kohteeksi:

Hän käyttäytyi tosi aggressiivisesti... vedin oven hänen nokkansa edestä kiinni...ja isä aloitti välittömästi huudon... Isä paukutti ovea nyrkeillä ja huuteli törkeyksiä. Mutta onneksi hän lähti. (Susanna 1)

Susannan tapauksessa hänen fyysinen koskemattomuutensa oli uhattuna. Isän käyttäytymisen oli laukaissut opettajan myöhästyminen yhteisestä palaverista. Kinnunen (2012, 3) toteaa, että oppilaitosten työntekijöihin kohdistunut väkivalta ja sillä uhkailu tulee useimmiten oppilaiden taholta, mutta väkivallalla uhkailijoiden joukossa on enenevässä määrin myös oppilaiden huoltajia.

Maria oli ollut tilanteessa, jossa oppilaan huoltaja soitti koululle esittäen uhkauksen:

Hän uhkasi kirveellä tulla tappamaan meidät kaikki opettajat. (Maria 2)

Tapauksessa oppilaan isä oli kiivastunut siitä, että hänen lapselleen oli annettu jälki-istuntoa välitunnilla oppilaiden välillä tapahtuneen tappelun vuoksi. Isän reaktio jäi yhteen puheluun. Huoltajat eivät välttämättä tule ajatelleeksi, sitä kuinka vakavaa toimintaa opettajan uhkailu on. Suomen rikoslaissa (39/1889, Luku 25, 7§) uhkailu luetaan vakavasti otettavaksi rikokseksi, mikäli uhkailun kohteella on syytä pelätä oman turvallisuutensa tai omaisuutensa puolesta.

Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen vuonna 2008 teettämän kyselyn mukaan kaksi sadasta opettajasta oli joutunut vanhemman uhkailun kohteeksi. Sen sijaan yksikään vastanneista opettajista ei ollut joutunut suoran fyysisen väkivallan kohteeksi oppilaan vanhemman tai muun huoltajan taholta. (Salmi & Kivivuori 2009, 3.) Toisinaan huoltajien aggressiot opettajaa kohtaan voivat muuttua sanoista teoiksi (Kullaa ym., 11). Huoltajien fyysinen väkivaltainen käyttäytyminen opettajaa kohtaan kuitenkin on harvinaista (Cantell 2011, 184).

6.3 Ammattitaidon kyseenalaistaminen

Oppilaiden huoltajien opetushenkilökunnan ammattitaidon kyseenalaistaminen ilmeni *erityisvaatimusten esittämisenä* sekä opettajiin ja rehtoreihin kohdistuvina *syytöksinä*.

6.3.1 Erityisvaatimukset

Huoltajalla voi olla tarkka ja täysin erilainen näkemys kuin opettajalla siitä, kuinka hänen lastaan tulee opettaa (Pakkanen 2005a, 12). Erilaiset näkemykset lapsen parhaasta ovat omiaan aiheuttamaan ristiriitoja huoltajien ja opettajan välille. Huoltajien esittämät vaatimukset koskivat *käytännön järjestelyitä* ja *oppilaan opetuksen toteuttamista* koulussa. Huoltajat myös kielsivät opetushenkilökuntaa *ottamasta yhteyttä lastensuojeluun*.

Oppilaiden huoltajat puuttuivat opettajan työnkuvaan esittämällä erityisvaatimuksia lastansa koskien.

...äiti oli jo 1.luokalla soitellut aina opettajalle ja vaatinut opettajaa tekemään sitä sun tätä oman tyttärensä hyväksi...äiti vaati myös istumispaikan vaihtamista... (Outi 1)

Outi oli suostunut muutamiin äidin esittämiin toiveisiin, mutta kaikkia huoltajan vaatimuksia käytännön järjestelyjä koskien hän ei toteuttanut. Laaksola (2011, 3) toteaa, että käsitys koulusta asiakaspalvelijana on johtanut siihen, että osa huoltajista olettaa heillä olevan oikeus vaatia opettajalta haluamaansa palvelua.

Outin lailla myös Juhalle esitettiin erityisvaatimuksia oppilasta koskien:

Vanhemmat esittivät selkeitä toiveita: ei integroitua lasta samaan ryhmään, ei samaan ruokapöytään, ei samaan joukkueeseen. (Juha)

Juhalle esitetyt erityisvaatimukset saivat alkunsa kun hänen oppilas väitti toisen oppilaan kuristaneen häntä ja kiusaavan muita luokkalaisia. Juhan mukaan minkäänlaista kiusaamista ei hänen luokassaan esiintynyt. Suurin osa huoltajista haluaa selvittää, mistä on kysymys,

mutta opettajan harmiksi osa heistä uskoo sokeasti lastaan (Poutala 2010, 143–144; Pakkanen 2005b, 15). Määräilevät huoltajat saattavat esittää opettajalle tiukkojakin vaatimuksia lapsensa kasvatusta ja koulunkäyntiä koskien ilman, että he edes tietävät miten opetus todellisuudessa tapahtuu (Cantell 2011, 180).

Erityisvaatimukset lisäävät opettajan työtaakkaa ja aiheuttavat eripuraa opettajan ja oppilaan huoltajan välille. Hamarus (2012, 79) korostaa, että vaatimukset yksittäisen lapsen erityiskohtelusta ovat vaikeasti toteutettavissa isossa oppilasryhmässä, jota opettajan tulisi kohdella tasapuolisesti. Opettaja ei voi noudattaa jokaisen perheen kasvatuseriaa, mutta hän voi tukea huoltajan periaatteita koulun järjestyssääntöjen ja muiden määräysten puitteissa (Lahtinen 2011, 339).

Opettajien ja huoltajien välinen tilanne kärjistyy yleensä silloin, kun oppilaalle suunnitellaan annettavaksi tukitoimia tai erityisopetusta (Pakkanen 2005a, 12). Aineistosta ilmeni päinvastainen tilanne, jossa huoltajat nimenomaan vaativat lapselleen erityisopetusta, vaikka oppilas ei sitä opettajan havaintojen mukaan tarvinnut:

En katsonut tarpeelliseksi jatkaa erityisopetusta ja ilmoitin HOJKS-palaverissa vanhemmille, että oppilas ei tarvitse pienryhmätyyppistä opetusta eikä kielellisen puolen lisäharjoitusta...Tästähän tämä opettajavanhempi-pariskunta riemastui. (Susanna 2)

Huoltajien reaktion taustalla oli se, että he halusivat lapsensa diagnoosiksi dysfasian, sillä heillä oli vaikeuksia myöntää lapsensa autistisia piirteitä. Tässä tapauksessa hyökkäys huoltajien taholta oli kertaluontoinen, mutta koska molemmat huoltajat hyökkäsivät opettajaa vastaan, opettaja joutui puolustuskyvyttömään asemaan. Opettaja seisoj päätöksensä takana silläkin uhalla, että joutui alistumaan huoltajien syytösten ja pilkan kohteeksi.

Myös Heli joutui huoltajan häirinnän kohteeksi kieltäytyessään antamasta erityisopetusta oppilaalle. Hänen tapauksessaan se johti pidempiaikaiseen häirintään:

Kun olin erityisopettaja, niin minun olisi pitänyt ryhtyä paikkaamaan tätä aikasempaa opetusta, ja koska mä kieltäydyin siitä, lapsi ei tarvinnu erityis-

opetusta missään kohtaa niin samalla sitten jouduin tällöisen sähköpostittelun ja tekstiviestittelyn uhriksi. (Heli)

Helin ja Susannan kohdalla päätökset oppilaan erityisopetuksen tarpeettomuudesta perustuivat pedagogiseen asiantuntijuuteen ja siten oppilaiden etuun. Myös vanhemmat ovat lastensa asiantuntijoita, mutta heidän tulisi muistaa, että opettajan ammatillinen asiantuntemus on laadullisesti erilaista (Lämsä & Karhuniemi 2013, 167). Opettajan kannalta suotavaa olisi, että huoltajat ymmärtäisivät hänen olevan se, joka näkee pedagogisena ammattilaisena lapsen kasvun ja kehityksen. (Ijäs 2013a, 215).

Rauni puolestaan joutui ikävän vaatimuksen kohteeksi, kun oppilaan huoltaja kielsi häntä tekemästä lapsestaan lastensuojeluilmoitusta. Raunin kohdalla oppilaan huoltaja asetti hänet lastensuojelulain edellyttämän velvoitteen ja oman vaatimuksensa välikäteen. Lastensuojelulaki (417/2007, 25§) velvoittaa opettajaa tekemään lastensuojeluilmoituksen havaintojensa perusteella. Huoltajan tulisi ymmärtää, että lastensuojeluilmoituksen tekeminen on opettajan velvollisuus, ei oma tahto. Samainen huoltaja esitti Raunille ja koululle myös erityisvaatimuksia siitä, ettei lapsen toiselle vanhemmalle saisi antaa tietoa lasta koskien. Opettajat voivat joutua vanhempien eroriitojen välikappaleeksi, jolloin toinen vanhemmista saattaa vaatia, että lapsesta ei saisi antaa tietoja toiselle vanhemmalle (Pakkanen 2005b, 15). Opettaja joutuu ikävään asemaan tällaisissa tilanteissa.

6.3.2 Syytökset

Huoltajat kyseenalaistivat opettajien ammattitaitoa syyttämällä heitä *oppilaiden ankarasta kohtelusta* sekä *aivopesemisestä*. He syyttivät opetushenkilökuntaa myös *lastensa häiriökäyttäytymisestä* ja *pitivät heitä taitamattomina*.

Eetun tapauksessa huoltajat pitivät hänen kurinpitotoimiaan kohtuuttomina ja syyttivät häntä lastensa manipuloinnista:

*Osa vanhemmista syytti, että opettaja oli aivan liian ankara ja yritti aivopes-
tä heidän lapsiaan. (Eetu)*

Syytökset perustuivat siihen, että oppilaat väittivät tulleen kaltoin kohdelluiksi, vaikka opettaja oli vain palauttanut järjestyksen luokkaan. Huoltajilla ei ollut totuudenmukaista käsitystä siitä, mitä koulussa oikeasti tapahtui, vaan he uskoivat sokeasti lastensa kertomaa. Opettaja voi kokea tämänkaltaiset syytökset hyvinkin loukkaavina, sillä hän tekee pedagogiset valintansa oppilaiden etua ajatellen. Opettajat joutuvat usein ikävään asemaan tätä velvollisuuttaan hoitaen.

Opettajan velvollisuuksiin kuuluu myös ilmoittaa huoltajille muun muassa oppilaan käyttäytymisestä (Lahtinen 2011, 343). Erään oppilaan äiti suivaantui Marialle tämän ilmoittaessa hänen tyttärensä asiattomasta käytöksestä:

...äiti oli aivan poissa tolaltaan. Hän haukkui minut, että pilaan hänen tyttärensä mahdollisuuden päästä urheilupainotteiselle yläasteelle... (Maria 1)

Marian kohdalla huoltajan häneen kohdistama syytös jäi yksittäiseksi tunteenpurkaukseksi. Huoltajat saattavat kokea lastensa ongelmatilanteista tiedottamisen syytöksinä itseään kohtaan, jolloin hyökkäys opettajaa kohtaa voi tuntua ainoalta oikealta tavalta reagoida asiaan (Lämsä 2013, 196). Huoltajien reaktion taustalla voi olla myös se, että heillä on vaikeuksia ymmärtää ja hyväksyä sitä, että lapsi käyttäytyy eri tavoin koulussa kuin kotona (Hakalehto-Wainio 2012, 123; Cantell 2011, 226).

Elisaa ja Leenaa syytettiin oppilaan häiriökäyttäytymisestä:

Elisan ryhmässä ollut lapsi käyttäytyi niin hyökkäävästi, että muut oppilaat pelkäsivät häntä. Aina kun koulussa tapahtui jotain kurjaa, äiti käänsi tapahtuneen opettajan viaksi. (Elisa)

Leenan piina alkoi, kun hän otti yhteyttä vanhempiin neljännellä luokalla olleen lapsen häiriökäyttäytymisestä. Vanhemmat vähätelivät tilannetta... Aina kun lapsi teki jotain paha, vika oli opettajassa. (Leena)

Opettajan näkökulmasta on ikävää, että huoltajien reaktio oppilaan epäsuotuisaan ja jopa huolestuttavaan käyttäytymiseen on puolusteleva. Leenan ja Elisan tapauksissa esiintyy heidän huoli oppilaidensa epäsuotuisasta käyttäytymisestä. Kodin ja koulun yhteistyön tulisi korostua tapauksissa, joissa oppilaan käyttäytyminen saa huolestuttavia piirteitä. Huoltajilla on sellaista kokemukseen perustuvaa tietoa lastensa käyttäytymisestä, mikä voi helpottaa toimintaa koulussa, esimerkiksi siinä, kuinka opetus tulisi järjestää oppilaan edun mukaisesti (Lämsä 2013, 200.) Sen sijaan, että huoltajat olisivat tukeneet opettajan kasvatus- ja opetustyötä, he kohdistivat energiansa opettajien syyttämiseen lapsensa ongelmista. Cantell toteaa, että vanhemmille lapsen ongelmien myöntäminen voi olla vaikeaa ja ylivoimaista (2001, 228). Pelon ja riittämättömyyden tunne voi purkautua opettajaa tai rehtoria syylistämällä (Ijäs 2013b, 189; Evans Johnson 2008, 19).

Arja joutui oppilaan huoltajien syytösten kohteeksi perheen vaikean elämäntilanteen vuoksi:

Eräällä tyttöoppilaalla oli vaikeuksia koulun aloittamisessa. Vanhemmat syyttivät opettajaa, ettei hänellä ollut taitoa ryhmäyttää luokkaa oikein. (Arja)

Arjan kohdalla selvisi, etteivät tytön vaikeudet johtuneet hänen taitamattomuudestaan vaan perheen äidin sairastumisesta. Vanhemmat saattavatkin purkaa turhautumistaan opettajaan ja turhautuminen voi liittyä perheen elämäntilanteeseen tai huoleen lapsesta (Kettunen 2007, 15).

6.4 Yhteydenotto kanteluviranomaisiin

Aineistossa opetushenkilökunta kuvaili kuinka huoltajat ottivat yhteyttä viranomaisiin *kantelemalla* heidän toiminnastaan. Oppilaan huoltajan ollessa tyytymätön koulun toimintaan hänellä on oikeus pyytää laillisuuskannanottoa kantelulla joko ylemmälle viranomaiselle omassa kunnassa, aluehallintovirastoon, valtioneuvoston oikeuskanslerille tai eduskunnan oikeusasiamiehelle. Kannella voi toiminnasta, asiasta tai henkilöstä. (Lahtinen 2011, 488.)

Oppilaan vanhempi otti asiakseen arvostella lapsensa opetusta ja kanteli lopulta koko koulun toiminnasta silloiseen lääninhallitukseen. (Heli)

Lopulta vanhemmat kantelivat lääninhallitukselle, että koulun oppimisympäristö ei ole tarpeeksi turvallinen, ja että opettajan heidän lapsestaan tekemä arviointi on virheellinen. (Juha)

Helin ja Juhan tapauksissa huoltajien tekemät kantelut olivat seurausta jo pidemmän aikaa jatkuneesta häirinnästä huoltajien taholta. Helin ja Juhan tapauksissa kantelun tekeminen vaikutti olevan huoltajan viimeinen keino koetella opettajaa.

Sara, joka toimii sekä koulunsa opettajana että rehtorina, on joutunut useiden huoltajien kanteluiden kohteeksi:

Muutammat vanhemmat ovat tehneet... tusinan verran kanteluita kaupungin-opetustoimeen, perusopetusjohtajalle, aluehallintovirastoon, Opetushallitukseen ja eduskunnan oikeusasiamiehelle. (Sara)

Saraan kohdistunutta kantelukierrettä ei saatu katkaistua. Työmarkkinalakimies Kristiina Tuhkiainen toteaa, että oppilaan huoltajilla on oikeus tehdä opetushenkilökunnasta useita kanteita (Korkeakivi 2012, 17). Ijäs (2013b, 186) korostaa, että mikäli opettajan oikeana pitämä ja perusteltavissa oleva toiminta aiheuttaa kantelukierteen, on tällöin kyseessä huoltajien opettajaan kohdistama häiriköinti.

Aineistossa esiintyvien opettajien tapauksissa huoltajien tekemät kantelut olivat aiheettomia. Ne perustuivat virheelliseen ja perättömään tietoon opetushenkilökunnan toiminnasta tai johtuivat siitä, ettei opettaja ollut alun perin toiminut oppilaiden huoltajien toiveiden mukaisesti. Helsingin työyhteisökonsultti Olli Manninen toteaa Opettaja-tv:n haastattelussa että huoltajien joukossa on niitä, jotka uhkailevat kantelujen tekemisellä, mikäli asiat eivät mene heidän mielensä mukaan ja he ovat valmiita ottamaan yhteyttä myös mediaan (Opettaja.tv. 2011. Hyppytunti: Kiusattu opettaja ja lama-ajan lapset).

Aluehallintoviranomaisille, opetusvirastoille ja Opetushallitukselle tehdään vuosi vuodelta enemmän opettajiin kohdistuvia valituksia, joista vain osa on aiheellisia (Laaksola 2012, 3). Rakentavan kodin ja koulun välisen yhteistyön kannalta olisi suotavaa, että oppilaan huoltajat ottaisivat yhteyttä opettajaan tai koulun rehtoriin asian selvittämiseksi (Ijäs 2013b, 184–185). Kodin ja koulun hyvään yhteistyöhön ei lukeudu aiheettomien kanteluiden tekeminen ja lakipykäliin vetoaminen (Ijäs 2013b, 189). Laaksola (2011, 3) toteaaakin, että viranomaisten apuun pyytäminen ongelmien ilmetessä heikentää pohjaa kodin ja koulun yhteistyöltä. Kanteluiden tekemistä helpottaa nykyisin se, että kantelun opettajasta voi tehdä sähköisesti (Ijäs 2013b, 185).

7 PUOLUSTUSASEMISSA

Tässä luvussa esittelemme aineistosta nousseita, niin yksittäisen opettajan, työyhteisön, työnjohdon kuin kanteluviranomaistenkin toimintamuotoja häirintätilanteessa.

7.1 Opettajan ja rehtorin toiminta

Opettajat ja rehtorit toimivat yksilöllisesti kohdatessaan häirintää ja epäasiallista käyttäytymistä oppilaiden huoltajien taholta. Osa heistä *myötäili* huoltajia, osa *puolustautui* tilanteessa ja osa ryhtyi *toimenpiteisiin tilanteen selvittämiseksi*. Joissakin tapauksissa heidän oli turvaututtava *virallisiin jatkotoimenpiteisiin*.

OAJ:n työelämäasiamies Riina Lämsä toteaa, etteivät opettajat ole saaneet riittävästi täydennyskoulutusta uhka- ja väkivaltatilanteiden kohtaamiseen. Lämsä lisää, että työnantajan tulee ohjeistaa opettajia haastavissa vuorovaikutustilanteissa toimimisesta. Kaikilla opetusalan työpaikoilla tulisi olla tiedossa, miten uhka- ja väkivaltatilanteista ilmoitetaan eteenpäin työturvallisuuslain edellyttämällä tavalla. (Karhunkorpi 2013, A6.)

Myös Leena tuo opettajien lisäkoulutustarpeen esille:

Opettajat kaipaavat konkreettisia toimintaohjeita kiusaamisen varalle. (Leena)

Mikäli selkeitä toimintaohjeita ei ole, opettaja voi jäädä yksin, ilman ulospääsyä tilanteesta. Opettaja voi joutua oppilaan huoltajan manipuloimaksi, jolloin hänen oma käsityksensä oppilaiden parhaasta voi kadota ja hän alkaa tehdä työtään pelon sekä ulkopuolelta tulevan painostuksen ohjailemana. Etenkin uusi opettaja voi erehtyä myötäilemään huoltajia tilanteessa, jossa hänen tulisi uskaltaa asettaa heille rajat:

...kun on uusi opettaja, eikä tiedä, mikä on tausta, niin helposti kommentoi tietämättä sen enempää, että niin, olette aivan oikeassa. (Heli)

Myös Juha myötäili aluksi huoltajia suostumalla heidän toiveisiin:

Äiti soitti minulle tuntikausia kestäviä puheluita kotiin, ja minä hölmö kuuntelin kiltisti kaiken. (Juha)

Yhtä lailla myös pidemmän työuran omaava opettaja voi joutua huoltajien manipuloinnin kohteeksi:

Olen opettanut yli 20 vuotta joutumatta koskaan vastaavaan... Olin tilanteessa aivan yksin, ja samalla annoin äidin pyörittää itseäni. (Elisa)

Outille (1) eräs oppilaan huoltaja esitti vaatimuksia opetuksen järjestelyjä koskien. Osaan huoltajan vaatimuksista hän suostuikin, mutta osaan ei. Outi asetti huoltajalle rajat, eikä antanut hänen manipuloida itseään.

Opettajan on tärkeä pysyä ammattilaisen roolissa, eikä lähteä huoltajan tunnetilaan mukaan, vaikka huoltajan toiminta häntä satuttaisikin (Nuutinen 2013, 2). Koska opetus on julkista, opettajan on kestävä ankaraakin oman toimintansa arvostelua (Pakkanen 2005b, 14). Kaikkea ei kuitenkaan tarvitse sietää ja opettajalla on oikeus puolustaa itseään uhkaavassa tilanteessa.

Susanna ei hyväksynyt huoltajien asiatonta käytöstä vaan puolustautui syytöksiä vastaan:

Palaverin jälkeen sanoin vanhemmille, että seuraavan kerran kun minun yksityispersoonani vastaan hyökätään palaverissa, se kokous loppuu siihen. (Susanna 2)

Maria puolestaan sai tilanteen hallintaansa lopettamalla puhelun asiattomasti käyttäytyneen huoltajan kanssa:

Sanoin, että palataan asiaan sitten, kun tämä äiti on rauhoittunut. (Maria 1)

Jos konflikti jatkuu, eikä kompromissia tunnu löytyvän, on opettajan hyvä puhaltaa peli poikki ja ehdottaa, että asiaan palataan myöhemmin uudestaan. Kun huoltaja on rauhoittunut, voi häneltä myös kysyä ratkaisuehdotuksia ongelmaan. (Nuutinen 2013, 2.) OAJ:n

apulaisosastopäällikkö Markku Poutalan mukaan opettajan on oltava tilanteessa jämäkkä ja uskallettava ilmoittaa huoltajille, että epäasiallinen keskustelu päättyy tähän tai että huoltajat voivat jatkaa keskustelua rehtorin kanssa (Pakkanen 2005b, 15). Joskus konfliktit opettajien ja huoltajien välillä ovat kuitenkin niin vakavia, ettei keskustelu auta ja tilanne vaatii muita toimia.

Susanna puolustautui aggressiivisesti käyttäytyneeltä huoltajalta sulkemalla oven hänen edestään:

Vedin oven hänen nokkansa edestä kiinni...onneksi hän lähti. (Susanna 1)

Kouluissa tulisi olla menettelytapaohjeet, joista ilmenee, miten uhkaavia tilanteita ehkäistään ja miten niissä tulisi toimia (Kettunen 2007, 92). Myös toimintamalli väkivaltatilanteen jälkikäsitteilyyn tulisi olla olemassa (Kinnunen 2012, 12).

Susannan tapauksessa opettaja oli tietoinen siitä, miten tilanteessa tuli toimia:

Tein asiasta työsuojeluun ilmoituksen. (Susanna 1)

Poutala kehottaa hakemaan ratkaisua opettajan ja huoltajien välirikoon ensisijaisesti keskustelusta, ellei kyse ole rikosoikeudellisesti arvioitavasta tapauksesta. Keskustelun tavoitteena on hakea lapsen kannalta parasta vaihtoehtoa ja mitä vähemmän ulkopuolisia tahoja, kuten juristeja, on tilanteessa mukana, sitä avoimemmin ja luottamuksellisemmin lapsen tilanteesta voidaan keskustella. Jos opettaja kuitenkin joutuu oppilaan tai huoltajan pahoinpitelemäksi, rikosilmoitus on syytä tehdä saman tien. (Pakkanen 2005b, 15.)

Valmennus- ja koulutusalan yrittäjä Kati Granlund kouluttaa opettajia selviytymään kodin ja koulun yhteistyön haasteista. Hänen mukaansa opettajan tärkein työkalu haastavista konfliktitilanteista selviytymisessä ovat hyvät vuorovaikutustaidot: ”Mitä paremmat neuvottelutaidot opettajalla on, sen paremmin hän selviää.” (Nuutinen 2013, 2.)

Eetu pyrki selvittämään oppilaiden häiriökäyttäytymisestä aiheutunutta erimielisyyttä järjestämällä vanhempainillan yhdessä koulun rehtorin kanssa:

Vanhemmille tehtiin selväksi, että koulussa on tietyt säännöt, joita kaikkien on noudatettava. Kaikille on taattava työrauha. (Eetu)

Vanhempainillan tarkoituksena oli koulun sääntöjen selventäminen oppilaiden huoltajille. Eetu pyrki toiminnallaan perustelemaan koulun toimintaa sekä saamaan huoltajiin yhteyden, ja näin selvittämään tilanteen heidän kanssaan.

Juha ja Leena puolestaan pyysivät huoltajat seuraamaan opetustaan, mutta turhaan:

Pyysin vanhempia katsomaan, mitä koulussa oikeasti tapahtuu. Eivät he koskaan tulleet. (Juha)

Vanhemmat eivät opettajan pyynnöstä huolimatta tulleet seuraamaan opetusta. (Leena)

Huoltajat saavat istua luokassa seuraamassa opetusta vaikka päivittäin, mutta opetuksen kulkuun heillä ei ole lupa puuttua (Pakkanen 2005b, 14). Kuten Juhan ja Leenan tapaukset osoittavat, harva huoltaja kuitenkaan käyttää mahdollisuutta hyväkseen, mahdollisesti peläten sitä, että heidän esittämänsä väitteet osoittautuvatkin vääriksi ja he joutuvat myöntämään erehdyksensä. Huoltajat siis herkästi arvostelevat opettajan toimintaa, mutta eivät välttämättä ole halukkaita selvittämään asiaa opettajan kanssa. Jos keskustelu huoltajien kanssa ei tuota tulosta, voi opettaja ohjeistaa huoltajia ottamaan yhteyttä kanteluviranomaisiin, jotka ratkaisevat, onko kantelussa perää (Pakkanen 2005b, 15).

Saran tapauksessa kanteita ja tutkintapyyntöjä tekivät sekä huoltajat että opettaja itse:

Soppaa on höystänyt joukko yksityisiä kanteita ja tutkintapyyntöjä, joita on sinkoillut puolin ja toisin. (Sara)

Välttääkseen lakitoimiin johtavat ristiriidat oppilaiden huoltajien kanssa, opettajan on hyvä ryhtyä ennaltaehkäiseviin toimiin ristiriitojen välttämiseksi. Mikäli negatiivinen vuorovaikutustilanne oppilaan huoltajan kanssa on ennakoitavissa, tulisi opettajan tavata huoltaja

vain kollegan tai esimiehen läsnä ollessa (Nuutinen 2013, 2). Jos huoltaja tuo ulkopuolisen asiamiehen palaveriin, opettajan ei tulisi suostua keskusteluun, ennen kuin hän on ollut yhteydessä liiton lakimiehiin (Pakkanen 2005b, 15).

Leena pitää ympäröivää työyhteisöä sekä muita ulkopuolisia toimijoita tehokkaana tukiverkkona häirintätilanteesta selviytymiselle:

Toisen opettajan tai rehtorin ottaminen mukaan vanhempien kanssa käytäviin keskusteluihin, tilanteen avaaminen työyhteisössä ja välitön työnohjaus tukevat opettajaa kiusaamistilanteessa. (Leena)

Kokemus huoltajien häirinnän kohteena olemisesta sai Elisan muuttamaan työtapojaan, jottei hän tulevaisuudessa joutuisi kokemaan vastaavaa:

En enää puhu oppilaan asioista puhelimessa kotona. Kirjaan kaikki ristiriidat, jotta muistan aikojen päästä, mitä todella tapahtui. Avustajani kirjaa jatkuvasti ylös luokkatilanteita. Luen ja hyväksyn merkinnät päivän päätteeksi. En keskustele lasten asioista vanhempien kanssa, jos työkaveri tai rehtori ei ole paikan päällä. (Elisa)

Opettaja voi siis myös omalla toiminnallaan ennaltaehkäistä kodin ja koulun välisiä ristiriitoja. Koulun opetushenkilökunnalla tulisi olla yhtenäinen toimintamalli haastavien tilanteiden varalle. OAJ on laatinut opettajille ja rehtoreille toimintaohjeet (LIITE 2), joiden mukaan opetushenkilöstön olisi hyvä toimia, jos he joutuvat koulun ulkopuolelta tulevan häirinnän kohteeksi (Korkeakivi 2012, 17).

7.2 Työyhteisön, työnjohdon ja kanteluviranomaisten toiminta

Opettajien ja huoltajien väliset ongelmat ratkeavat harvoin yksittäisen opettajan toiminnalla (Ijäs 2013b, 186). Opettajiin kohdistuneessa häirintätilanteessa opettajat ja rehtori kuvasivat olennaisina toimijoina ympäröivän työyhteisön, työnjohdon sekä kanteluviranomaiset. *Ope-*

tusjärjestelyt, häirintätilanteen käsittely työyhteisössä sekä kanteluviranomaisten selvitykset olivat ratkaisevia tekijöitä häirintätilanteiden selvittämisessä.

Leenan kohdalla rehtorin ja koulun toimet auttoivat tilanteen selvittämistä siten, että opetusjärjestelyitä muutettiin:

...tilanne laukesi siihen, että lapsi siirrettiin opettajan ja vanhempien välisen luottamispuolan vuoksi toiseen ryhmään. (Leena)

Opettajan ja huoltajien erimielisyydet oppilaan häiriökäyttäytymisestä ratkaistiin siirtämällä oppilas toiseen opetusryhmään. Leenan tapauksessa itse häirintätilanteeseen johtaneet syyt jäivät käsittelemättä, kun oppilaan häiriökäyttäytymiseen ei puututtu. Myös Elisa mainitsi opetuksen järjestelyn uudella tavalla helpottavan häirintätilanteen raukeamista. Toisin kuin Leena, Elisa opettaa häntä häiriköineen huoltajan lasta edelleen. Laaksola (2012, 3) toteaa, että nykyään esille tulleissa opettajaan kohdistuneissa häirintätilanteissa ratkaisuksi on esitetty opettajan siirtämistä toiseen kouluun tai opettamaan toista opetusryhmää. Ratkaisu ei välttämättä lopeta häiriköintiä. On mahdollista, että häiriköinti siirtyy opettajan mukana tai vaihtaisi kohdetta vanhassa koulussa. (Laaksola 2012, 3.)

Opetushenkilökuntaan kohdistuvissa häirintätapauksissa korostui, kuinka tärkeää tilanteiden käsitteleminen työyhteisössä on. Elisa kertoo, kuinka kiusaamisen avaaminen työyhteisössä auttoi häntä häirintätilanteessa. Leena sen sijaan olisi toivonut asian käsittelyä työyhteisössä. Maarit Vartian työpaikkakiusaamista käsittelevän tutkimuksen mukaan kiusaamisesta kärsivät kiusatun lisäksi myös sivustaseuraajat eli muut työyhteisön jäsenet. Kiusaaminen ei ole ainoastaan kiusatun ongelma, vaan se tulee ymmärtää koko työyhteisöä koskehtavaksi ongelmaksi (Vartia 2001, 63).

Koulussa rehtorilla on työyhteisönsä johtajana velvollisuus puuttua opettajaan kohdistuvaan kiusaamiseen (Hamarus 2012, 78). Työturvallisuuslaki (738/2002, 28§) velvoittaa työnantajan toimimaan jos työntekijä joutuu työpaikallaan häirinnän kohteeksi. Ongelmatilanteissa esimies on työnantajan edustajana velvollinen ryhtymään toimenpiteisiin tilanteen selvittämiseksi (Kess & Kähönen 2012, 61).

Rehtorin ja koulun toimien lisäksi häirintätapausten ratkaisemisessa olennaisessa roolissa olivat kanteluviranomaiset – tapauksissa, joissa huoltajat olivat tehneet kantelun opettajan ja koulun toiminnasta. Kanteluviranomainen perehtyy aina kanteluun, ja arvioi onko asiaa syytä ottaa selvittäväksi. On viranomaisen harkinnan varassa, kuinka laajasti asiaa ryhdytään selvittämään. Kanteluviranomaisella tarkoitetaan tahoja, jolle kantelu on tehty. Esimerkkinä aluehallintovirasto. (Lahtinen 2011, 492, 495).

Asia raukesi sitten. Lääninhallitus tutki asian ja siitä tehtiin koululle vastine. Ja ei sieltä löytynyt sellasta mitään mitä koulun ois pitänyt tehdä uudestaan tai paremmin. (Heli)

Kanteluviranomaisen tekemä selvitys Helin ja koulun toiminnasta sai Heliin kohdistuneen häirinnän loppumaan. Juha puolestaan toivoi, että kanteluviranomaisen selvitys huoltajan tekemästä kantelusta toisi koululle työrauhan:

Lääninhallitus ei nähnyt kummassakaan asiassa mitään huomautettavaa... Muiden työntekijöiden kiusaaminen jatkuu kaikista koulun tekemistä toimenpiteistä huolimatta. (Juha)

Juhan kohdalla häirintä päättyi, kun opettaja vaihtui luokalla luonnostaan. Toimenpiteet eivät edesauttaneet häirinnän loppumista, sillä oppilaan huoltajat jatkoivat epäasiallista ja häiritsevää käyttäytymistään niistä huolimatta.

Sara kertoo, että häneen kohdistunut häirintä oppilaiden huoltajien taholta jatkui eri toimenpiteistä huolimatta. Aluehallintovirasto on todennut, ettei Sara ole ylittänyt toimivaltansa tai laiminlyönyt tehtäviään. Työnantajalla on työturvallisuuslain mukainen velvollisuus toimia työntekijään kohdistuneessa häirintätilanteessa. Saran kohdalla työnantaja toimi monella eri tavalla tilanteen selvittämiseksi. Kuitenkaan kaikki työnantajan ratkaisut eivät olleet hänen kannaltaan suotuisia:

Työnantaja jääväsi... ja määräsi vararehtorin hoitamaan kanteluita tehneiden perheiden asioita... Myöhemmin työnantaja purki päätöksen. (Sara)

Näin ollen Sara oli esteellinen hoitamaan kanteluita tehneiden perheiden asioita. Saran mukaan jääväyspäätös vain horjutti huoltajien luottamusta häneen rehtorina. Saralle ehdotettiin työntajan puolelta jopa koulun vaihtamista, mutta siihen hän ei suostunut. Laaksola (2012, 3) korostaa, että on kohtuutonta vaatia opettajaa, jonka on todettu hoitavan tehtävänsä nuhteettomasti, vaihtamaan oppilaitosta tai edes opettamaansa ryhmää. Perheille, joiden taholta häirintää ilmeni, tarjottiin sovitteluakin, mutta he eivät siihen suostuneet.

Tämäkaltaiset tapaukset ovat varoittavia esimerkkejä siitä, kuinka väärät ratkaisut voivat entisestään pahentaa häirintätilannetta. Oppilaan huoltajan taholta tulevaan häirintään on pyrittävä löytämään ennaltaehkäiseviä keinoja ja toimintamalleja opettajan suojaamiseksi (Kullaa ym. 6). Häirintätilanteissa olennaisia ovat keinot, joiden avulla taataan työntekijän hyvinvointi ja turvallisuus (Kandolin ym. 2009, 58). On olennaista, että työnjohdon tasolla pyrittäisiin tekemään järkeviä ja tarkoituksenmukaisia ratkaisua opetushenkilökuntaan kohdistuneen häirinnän selvittämiseksi. Häirintätilanteet tulee selvittää perinpohjaisesti, jotta opetushenkilökunnan fyysinen ja psyykkinen koskemattomuus sekä turvallisuus saadaan taattua (Ijäs, 2013b, 186–187).

8 MATKA VAPAUTEEN

Tässä luvussa esittelemme aineistosta nousseita, opettajien ja rehtorien esille tuomia oppilaiden huoltajien taholta tapahtuneen häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen aiheuttamia seurauksia ja selviytymisen mahdollistajia.

8.1 Häirinnän seuraukset

Oppilaiden huoltajien taholta tuleva häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen aiheuttivat opetushenkilökunnalle erilaisia *tunteita* sekä fyysisiä että psyykkisiä *oireita*.

8.1.1 Tunteet

Kiusatuksi tuleminen sekä häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen kohteena oleminen herättää ihmisessä monenlaisia tunteita (Hamarus 2012, 95). Aineistossa opettajat ja rehtorit kuvaavat sekä häirintätilanteessa että häirintätilanteen jälkeen kokemiaan tunteita. *Pelko*, *itsensä syyttely*, *osaamattomuuden tunne* ja *voimattomuus* ovat sanoja, joita he käyttävät kuvaamaan tunteitaan tilanteessa, jossa he ovat joutuneet oppilaan huoltajan häirinnän tai epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi. *Tapahtuneen kauhistelu*, *tapahtuneelle naureskelu*, *helpottuneisuus* ja *anteeksiantamattomuus* puolestaan kuvaavat tilanteen jälkeisiä tunteita. Myös tunteiden hallintaan liittyviä ongelmia, kuten *hermojen menettämistä* ilmeni.

Pelko

Pelkoa opettajassa herätti oppilaan isä, paukuttaessaan nyrkeillään koulun ulko-ovea, jonka opettaja oli juuri itsepuolustukseksi hänen nenänsä edestä sulkenut:

Hän käyttäytyi tosi aggressiivisesti, oli isokokoinen mies ja minä pelkäsin häntä. (Susanna 1)

Susannan pelon tunne aiheutui siitä, että hän tunsi oman fyysisen koskemattomuutensa uhatuksi. Oppilaan vanhempi ei kohdistanut häneen fyysistä väkivaltaa tai uhkaillut sillä, mutta vanhemman aggressiivinen käyttäytyminen sai hänet pelkäämään ja puolustautumaan tilanteessa.

Helin tapauksessa häiritsijän henkilöllisyys ei ollut tiedossa:

Heli koki rasittavana myös sen, ettei hän tiennyt, minkä näköinen hänen vainoajansa oli. (Heli)

Kun häiriköijän henkilöllisyys ei ole tiedossa, opettaja voi tuntea olonsa vielä uhatummaksi ja tuntea pelkoa enenevässä määrin myös vapaa-ajallaan, etenkin huolehtiessaan itsensä lisäksi myös esimerkiksi perheensä turvallisuuden puolesta. Pelko on täysin aiheellista, sillä häiriköijä pääsee halutessaan yllättämään häirinnän kohteensa, ilman että tämä osaa varautua siihen etukäteen.

Suomessa palvelualoilla toteutetussa tutkimuksessa noin 40% vastaajista kertoi kokevansa työssään henkistä painetta ja pelkoa asiakkaiden taholta kohtaamansa väkivallan tai sen uhan vuoksi (Kandolin ym. 2009, 62). Yhdysvaltalaisen tutkimuksen mukaan noin 60% opettajista kokee väkivallalla tai sen pelolla olevan suora yhteys heidän antamansa opetuksen laatuun (Fisher & Kettl 2003, 81). Aggressiivinen käyttäytyminen voi aiheuttaa opettajissa pelkoa, sillä vanhemmat saattavat kohdistaa opettajiin fyysistä väkivaltaa tai uhkailevat sillä. Noin joka kymmenes opettaja joutuu oppilaiden huoltajien sanallisen väkivallan kohteeksi, mutta onneksi vain harvat kokevat fyysistä väkivaltaa. Pääasiassa huoltajien vihamielisyys ilmenee puheissa tai riitaisena käytöksenä, kun he eivät saa tahtoaan läpi tai ovat muutoin tyytymättömiä opettajan toimintaan. (Cantell 2011, 184; Hamarus 2012, 78.)

Itsensä syytely, osaamattomuuden tunne

Opettajat ovat tyypillisesti hyvin tunnollisia ja etsivät konfliktitilanteessa vikaa ensimmäisenä itsestään (Pakkanen 2005a, 12). Häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi joutunut opettaja voi alkaa epäillä pedagogista asiantuntemustaan, siitähän huolimatta, että hänellä on vuosien kokemus opetustyöstä:

Syytin itseäni osaamattomaksi. (Elisa)

Häirinnän seurauksena Elisan käsitys omasta itsestään ammattinsa edustajana hämärtyi, usko omaan toimintaan hiipui ja hän alkoi kyseenalaistaa ammatillista toimintaansa.

Kiusaaminen synnyttää kiusatussa epävarmuutta. Vähitellen itseluottamus ja ammatillinen itsetunto heikentyvät ja kiusattu alkaa uskoa, että kaikki häneen kohdistuvat syytökset ovat totuudenmukaisia. Itsesyytökset nostavat päätään ja hän alkaa epäillä omaa älykkyyttään, ammattitaitoaan, jopa mielenterveyttään. (Reinboth 2006, 149–150.)

Opettajan tulee voida luottaa omaan ammattitaitoonsa sekä koulutuksen ja kokemuksen tuomaan pedagogiseen asiantuntemukseensa ja oppilaantuntemukseensa, joihin myös hänen auktoriteettinsa ja määräysvaltansa oletetaan perustuvan (Nuutinen 2000, 178–179). Huoltajat ovat oman lapsensa asiantuntijoita, mutta opetuksen suhteen päätösvalta on opettajalla (Cantell 2011, 277; Lämsä & Karhuniemi 2013, 167). Toisaalta on muistettava, että opettaja on inhimillinen erehtyväinen ihminen ja hänkin voi tehdä virheitä. Opettajan tulee reflektoida omaa toimintaansa ja myöntää, jos hän on toiminut sopimattomasti tai tehnyt virheen. Hänen tulee tarvittaessa kyetä pyytämään anteeksi, sekä muuttamaan ja kehittämään toimintaansa. (Cantell 2011, 185, 232, 277; Lämsä & Karhuniemi 2013, 171.)

Voimattomuus

Erilaiset ongelmatilanteet vievät opettajalta aikaa ja energiaa ja voivat saada hänet tuntemaan itsensä voimattomaksi, kun ongelmatilanteen ratkaisuun käytetyt keinot eivät tehoa (Lämsä 2013, 198).

Sara koki voimattomuutta silloin, kun hän koki jäävänsä häirintätilanteessa yksin. Tunne voimattomuudesta johtui tuen puutteesta, kun häirinnän kohteeksi joutunut opettaja ei koenut saavansa häirintätilanteessa tukea työyhteisöltään tai esimieheltään.

Voimattomuus on yksi tyypillisistä häirinnän aiheuttamista tunteista voimakkaan epäoikeudenmukaisuuden, häpeän sekä vihan tunteiden rinnalla, ja se luokitellaan myös masennuksen oireeksi (Field 2010, 58; Suonsivu 2003, 202, 214).

Tapahtuneen kauhistelu, tapahtuneelle naureskelu, helpottuneisuus

Marian tapauksessa oppilaan isän puhelimitse esittämää tappouhkausta ei otettu vakavasti:

Me vain puhelun jälkeen kauhistelimme isän uhkausta ja vähän naureskelimme sille. (Maria 2)

Tilanteeseen ei suhtauduttu sen vaatimalla vakavuudella, vaikka oppilaan isän uhkaus kauhistusta opettajissa aiheuttikin. Tilanteen rauettua opettajat jopa hieman naureskelivat tapahtuneelle.

Charles Darwinin mukaan nauru on ihmisluontoon kuuluva ilon ja onnellisuuden ilmaiseva sosiaalinen ilmiö, jonka aiheuttaa jokin odottamaton tapahtuma (1872, 170). Muiden muassa Immanuel Kantin muotoileman inkongruenssi- eli epäsuhtateorian mukaan nauru on seurausta siitä, kun havaitsemme jotain yllättävää tai yhteensopimatonta suhteessa käsityksemme kyseisestä ilmiöstä. Herbert Spencerin, Sigmund Freudin ym. näkemystä edustava huojennusteoria näkee naurun puolestaan reaktiona odottamattomaan tapahtumaan, joka saa ihmisen ensin hämilleen, olemaan varuillaan, kiinnostumaan, ehkä jopa pelkäämään. Nauru, helpotuksen ja huojennuksen tunne syntyvät, kun jokin yksittäisen ihmisen tai ihmis-

ryhmän kannalta uhkaavalta vaikuttava tilanne, jota ihminen ei aluksi ymmärrä, saa arvaamatta järkevän selityksen. (Morreall 2009, 11, 16–17.)

Nauru on siis luonnollinen reagoititapa kriisitilanteessa ja se voi toimia ihmisen kielteisten tunteiden, kuten pelon ja aggression purkautumiskeinona. Kyseisessä tapauksessa opettajien suhtautumiseen ja tilanteessa toimimiseen vaikutti myös eletty aika:

Nythän siitä uhkauksesta olisi tehty välittömästi poliisille ilmoitus. Tämä isä olisi varmasti pidätetty kuulusteltavaksi. (Maria 2)

Ihminen kokee helpottuneisuuden tunnetta luonnollisesti myös silloin, kun häirintätilanne raukeaa:

Minulla helpotti. (Juha)

Anteeksiantamattomuus

Susanna koki huoltajien käyttäytymisen erittäin loukkaavana:

En ole antanut tätä anteeksi, en ole enää kyseisellä koululla opena, mutta jos joskus näen nämä vanhemmat, en ainakaan tervehti. (Susanna 2)

Kiusatuksi tuleminen sekä häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi joutuminen voi herättää ihmisessä vihaa, inhoa ja katkeruutta kiusaajaansa kohtaan (Hamarus 2012, 95). Susannan kohdalla nämä tunteet ilmenivät anteeksiantamattomuutena. On siis täysin luonnollista, että häirinnän tai epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi joutuminen synnyttää myös opettajissa inhimillisiä tunnereaktioita.

Tunteiden ja traumaattisten kokemusten läpikäynti on tärkeää ihmisen hyvinvoinnille. Häirinnän, epäasiallisen käyttäytymisen ja kiusaamisen aiheuttamien vaikutusten läpikäyminen voi olla pitkä prosessi, jonka aikana tulisi tunnistaa, kohdata ja käsitellä tunteita. Kiusattu voi kokea kiusaamisen epäoikeudenmukaisena kohteluna, joka on hankaloittanut hänen elämäänsä, mutta prosessin lopputuloksena tapahtumat saavat kuitenkin uusia merkityksiä, eivätkä kokemukset enää hallitse kiusatun elämää. Prosessin lopputuloksena kiusattu nou-

see entistä vahvempana kokemansa yläpuolelle ja tunteiden käsitteleminen mahdollistaa myös anteeksiantamisen. (Hamarus 2012, 95.)

Hermojen menettäminen

Outi menetti hermonsansa kun oppilaan vanhempi laittoi hänen suuhunsa sellaisia sanoja, mitä hän ei ollut käyttänyt sekä kritisoi hänen käyttämiään opetusmetodeja ja kasvatusperiaatteita:

Opettajalla oli tässä kohtaa pinna ns. katkennut. Oli sanonut, ettei hänen tarvitse kuunnella tällaisia syytöksiä. (Outi 2)

Outin tapa reagoida tilanteessa oli inhimillinen, ymmärrettävä ja jokseenkin oikeutettu. Hän ei saanut oppilaan huoltajalta kaipaamaansa arvostusta, eikä kokenut saavansa työlle antamalleen panokselle vastinetta.

Opettaja toimii ammatissaan yhteiskunnan edustajana ja hänen opetuksensa perustuu lakeihin ja asetuksiin (Cantell 2011, 155). Opettajankoulutuksen tuoma ammatillinen pätevyys sekä ammatillinen suhtautuminen vuorovaikutukseen antavat opettajalle valmiudet konfliktitilanteissa toimimiseen. Näin ollen, vaikka huoltajat saattavat olla hyvinkin tunteikkaita, tulisi opettajan säilyttää ammattiroolinsa ja pysyä tilanteessa mahdollisimman neutraalina (Cantell 2011, 229, 268).

Tosiasia kuitenkin on, että harva opettaja hakeutuu alalle palkan houkuttelemana. Opettajan työ on ihmissuhdetyötä, jossa välineenä käytetään persoonaa ja tunnetaso on työssä vahvasti läsnä, mikä tekee huoltajien kritiikin erityisen haavoittavaksi. Opettajalla on perustelluista syistä oikeus puolustaa itseään ja toimintaansa, eikä hänen tarvitse sietää epäasiallista käytöstä huoltajien taholta. Huoltajilla on toki oikeus kritisoida opetusta, mutta se tulisi tehdä rakentavasti ja asialliseen sävyyn. Yhteisen kielen löytäminen on molempien tahojen etu ja ennen kaikkea se palvelee lapsen parasta.

8.1.2 Oireet

Kokemus häirinnän tai epäasiallisen käyttäytymisen kohteena olemisesta aiheutti opettajissa ja rehtoreissa sekä fyysisiä että psyykkisiä oireita: *unettomuutta, painajaisia, ruokahaluttomuutta, väsymystä, itkuisuutta* sekä *työhaluttomuutta*. Oireet voidaan luokitella työhyvinvointia uhkaaviksi tekijöiksi ja ne antavat viitteitä myös työuupumuksesta (Hakanen 2006, 29, 31; ks. myös Koivisto 2001, 93).

Ihmisen elimistö reagoi nopeasti ympäristössä havaitsemiinsa uhkiin, mutta niiden tiedostamiseen voi kulua aikaa, sillä ihminen työntää luontaisesti ikäviä asioita pois mielestään. Osa ihmisistä tunnistaa kiusaamisen heti, mutta osalle ajatus kiusatuksi tulemisesta on niin käsittämätön, ettei sitä osata edes epäillä tapahtuvan. Kiusaaminen tiedostetaan kiusaamiseksi vasta kun se lisääntyy, heikentää keskittymiskykyä ja siitä aiheutuneet oireet alkavat olla niin suuria, ettei yksilö kykene niitä enää kieltämään. (Field 2010, 8; Reinboth 2006, 149.)

Työyhteisön ulkopuolelta, oppilaiden huoltajien taholta ilmenevä häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen voi lyhyelläkin aikavälillä aiheuttaa opettajalle vakavia terveydellisiä seurauksia, jolloin siitä kärsivät myös oppilaat oppimisvaikeuksien muodossa (Nissilä 2007, 6). Huoltajat eivät tule ajatelleeksi tekojensa seurauksia ja sitä, että heidän käyttäytymisellään voi olla kielteisiä vaikutuksia myös heidän oman lapsensa hyvinvointiin ja koulunesteykseen.

Tuolloin meni viikkoja ja kuukausia, jolloin hän oli rättiväsynyt muttei pystynyt nukkumaan. Yöt olivat painajaisien kyllästävä horrosta. Ruokakaan ei maistunut. Lopulta hän ei enää pystynyt nielemään. Pala kurkussa oli todellinen. (Sara)

Saran tapauksessa häirinnän kohteena oleminen vaikutti häneen kokonaisvaltaisesti. Kyse ei ollut yksittäisestä häirintätapauksesta, vaan häirintä jatkui pidempään, jolloin siitä aiheutuneet oireet alkoivat heikentää Saran työkykyä huomattavasti. Goldin & Rothin mukaan

opettajan hyvinvoinnilla on suora yhteys opettajan työkykyyn sekä opetuksen laatuun (Gold & Roth 1993, 3).

Heli puolestaan vietti kesälomansa uupumuslomana, kun ristiriidat oppilaan vanhemman kanssa toivat uupumusta ja ahdistusta työhön:

Se lukuvuosi meni käytännössä pilalle. (Heli)

Opettajat altistuvat työuupumukselle silloin kun työn panostukset ja vastineet ovat epätasapainossa, eikä opettaja koe saavansa vastinetta tekemälleen työlle tai pysty itse vastaamaan työn asettamiin haasteisiin (Galton & MacBeath 2008, 6; Hakanen 2006, 34). Työuupumus on työperäinen voimavarojen menettämisen prosessi, joka työuupumusoireiden syvetessä heijastuu myös yksityiselämään. Työuupumus on monen eri tekijän summa, johon vaikuttavat yksilön elämäntilanne, terveys ja sosiaalinen tilanne, ja usein sitä edeltävät vuosikymmenten takaiset voimavarot kuluttaneet työolot. (Galton & MacBeath 2008, 10; Hakanen 2004, 14–15; Koivisto 2001, 89.)

Kuitenkin jo yksittäinen työssä koettu konflikti voi aiheuttaa opettajalle stressiä. Konfliktin jatkuessa ja siitä johtuvan stressin kasvaessa, esimerkiksi pidempiaikaisen kiusaamisen seurauksena, opettaja altistuu burnoutille eli ns. loppuun palamiselle (Varhama 2008, 4; ks. myös Koivisto 2001, 148.) Pahimmassa tapauksessa työssä koettu stressi alentaa työmotivaatiota, ajaa opettajan ennenaikaiselle eläkkeelle tai jopa vaihtamaan alaa (Gold & Roth 1993, 3; Nummelin 2008, 76; Travers & Cooper 1996, 29).

Helin tapauksessa konflikti huoltajien kanssa aiheutti uupumusta, itkuisuutta sekä työhaluttomuutta:

Niin se oli sellaista uuvuttavaa. Alkoi tulla painajaisia asiasta...itkuisuutta oli. Eli ihan tällaista että "Äiti, mä en halua töihin." -oloa. (Heli)

Huoltajien häirintä uuvutti Helin sekä laski hänen työmotivaatiotaan niin, ettei hän enää kokenut työtään mielekkääksi.

Kodin ja koulun välisten konfliktien lisäksi kiire, työtaakka, työturvallisuus, oppilaiden häiriökäyttäytyminen, tyytymättömyys työoloihin, huonot välit oppilaisiin, kollegoihin ja esimieheen sekä heikot mahdollisuudet uralla etenemiseen voivat aiheuttaa opettajalle stressiä. Ristiriita työn eri roolien välillä voi stressata opettajaa, kun ystävän, kollegan ja auttajan lisäksi tulisi toimia myös arvioitsijan sekä kurinpitäjän roolissa. Stressiä voivat synnyttää myös paineet oppimistavoitteiden täyttymisestä, opettajan roolin jatkuvasta muutoksesta, pedagogisten taitojen alituisesta kehittämisestä ja opetusmetodien ja -välineiden säännöllisestä päivittämisestä sekä niiden uusimpien versioiden hallitsemisesta. (Galton & MacBeath 2008, 9; Hartney 2008, 8; Pakkin, Vanhala & Lindström 2007, 58; Roffey 2002a, 7; Travers & Cooper 1996, 3, 9–10, 124–125.)

Ihminen on psyko-fyysis-sosiaalinen kokonaisuus, jonka toimintaan vaikuttavat niin psyykkiset, fyysiset kuin sosiaalisetkin tekijät. Nämä ihmisen hyvinvoinnin perustan muodostavat osa-alueet ovat riippuvuussuhteessa toisiinsa, mikä tarkoittaa käytännössä sitä, että jos ihminen ei jaksakaan henkisesti, näkyy se pian myös fyysisinä oireina, kuten sairasteluna (Koivisto 2001, 31–32; Ojala & Ahonen 2005, 28–31). Stressin sietoon ja työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat kuitenkin aina ihmisen yksilölliset tekijät. Esimerkiksi häirinnän kohteena oleminen on henkilökohtainen subjektiivinen kokemus, jonka jokainen häiriytyksi tullut kokee omalla tavallaan ja jonka haittavaikutukset he kokevat yksilöllisesti. (Koivisto 2001, 168; Mertanen 2012, 57.)

Opettajat ovat tyypillisesti hyvin tunnollisia, moraalisia, ahkeria ja itseltään paljon vaativia työntekijöitä, ja näin ollen lukeutuvat työuupumuksen riskiryhmään (Koivisto 2001, 168; Pakkanen 2005a, 12). Heidän tulee työnsä puolesta pystyä ymmärtämään toisia ihmisiä ja joissain määrin myös samaistumaan heidän asemaansa. Empaattiset, tietoisesti toisia ihmisiä ymmärtävät ja myötäelävät ihmiset altistuvat herkästi työuupumukselle, sillä heillä on kyky havaita toisen ihmisen tarpeet ja halu auttaa (Koivisto 2001, 168). Britannialaisen opettajien liiton NASUWT:n (National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers) teettämän stressiä käsittelevän tutkimuksen mukaan opettajista on myös eroteltavissa tietyt luonteenpiirteet omaava ihmistyyppi, joka altistuu stressille toisia herkemmin (Travers & Cooper 1996, 142–143; ks. myös Kasslin-Pottier 2009, 75–78).

8.2 Selviytymisen mahdollistajat

Opetushenkilökunnan häirintätilanteesta selviytymisen mahdollistajina toimivat sekä *ulkopuolinen tuki* että *henkilökohtaiset selviytymiskeinot*.

8.2.1 Ulkopuolinen tuki selviytymisessä

Perheen tuki, työyhteisön, rehtorin ja muiden huoltajien tuki, työnantajan osoittama luottamus sekä *keskusteleminen esimiehen kanssa* olivat asioita, jotka häirinnän tai epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi joutuneet opettajat ja rehtorit nimesivät ulkopuolisiksi häirintätilanteesta selviytymisen mahdollistaviksi tekijöiksi. *Terapia, työnohjaus* ja *työterveyshuolto* puolestaan toimivat heille konkreettisina avun tuojina tukalassa tilanteessa.

Työyhteisön myönteinen ilmapiiri sekä työyhteisöltä saatu sosiaalinen tuki edistävät työntekijän työmotivaatiota ja hyvinvointia (Kaivola & Launila 2007, 133–134; Kandolin ym. 2009, 80). Vaikka opetustyö koetaan palkitsevaksi, on se pahimmillaan hyvin kuormittavaa ja tällöin työyhteisön hyvät sosiaaliset suhteet toimivat opettajan tärkeänä voimavarana (Pahkin ym. 2007, 58). Hakanen korostaa erityisesti rehtorin tukea opettajan hyvinvoinnin ollessa uhattuna (2006, 38–39).

NASUWT:n tutkimuksen mukaan tärkeimmät tukihenkilöt kohtuuttomia paineita työssään kokevan opettajan selviytymisessä ovat ensisijaisesti puoliso tai partneri sekä kollegat. Rehtoria ei kuitenkaan pidetty todennäköisenä tuen tarjoajana. (Travers & Cooper 1996, 114.) Työterveyslaitoksen teettämän opettajan työn psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia tekijöitä sekä ikääntyvien työntekijöiden tarpeita ja työskentelyedellytyksiä kartoittavan tutkimuksen mukaan Suomen kouluissa lähimmän esimiehen katsottiin toimivan melko oikeudenmukaisesti, mutta tukea ja apua sekä työhön että taitojen kehittämiseen kaivattiin niissäkin enemmän. (Pahkin ym. 2007, 58.)

Nykypäivän Suomessa rehtorilla on työyhteisönsä johtajana velvollisuus puuttua alaisiin kohdistuvaan kiusaamiseen (Hamarus 2012, 79). Sosiaalisen tuen antaminen tai antamatta jättäminen jää jokaisen rehtorin yksilölliseksi esimiestyötä koskevaksi valinnaksi, mutta työturvallisuuslain (738/2002, 8§ 1 mom.) mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä, ja opettajan kohdalla työnantajan edustajana toimii rehtori. Rehtorin osalta kyseisestä velvoitteesta vastaa puolestaan opetus- tai sivistystoimenjohtaja tai muu vastaava esimies ja hänen kohdallaan seuraava juridinen esimies. (Kettunen 2007, 90, 143.)

Valitettavasti kaikki häirinnän kohteeksi joutuneet opettajat eivät kuitenkaan saaneet haluamaansa ja kaipaamaansa tukea:

Se oli aivan kamalaa...rehtori tai kukaan ei puolustanut minua. (Susanna 2)

Tuen tarjoamatta jättämisen ja tilanteen ulkopuolella pysyttelyn taustalla voivat olla esimerkiksi esimiehen tai kollegan kokemat paineet omasta työstään (ks. esim. Koivisto 2001, 94) tai pelko häirinnän kohteeksi joutumisesta, etenkin, jos häirintä on erittäin vakavaa. Joissakin tapauksissa opettajiin kohdistuva kiusaaminen ei tule julki, koska työnantaja tai esimies vaatii työntekijää vaikenemaan kiusaamisesta, lojaliteettiin vedoten (Laaksola 2012, 3). Toisaalta kyse voi olla myös siitä, etteivät työyhteisön jäsenet ole tietoisia yksittäiseen opettajaan kohdistuvasta häirinnästä, etenkin jos hän ei kerro kokemastaan kenellekään.

Jotta rehtori voi toimia velvollisuuksiensa mukaisesti ja puuttua opettajaan kohdistuvaan häirintään, tulee hänellä olla tieto tapahtuneesta (Mertanen 2012, 57). Opettajasta voi kuitenkin tuntua kiusalliselta ottaa oppilaan huoltajien taholta tapahtuva kiusaaminen puheeksi esimiehensä kanssa, sillä hän saattaa kokea häpeää siitä, ettei selviydy työstään (Hamarus 2012, 79; Travers & Cooper 1996, 3). Kiusaaminen tulisi kuitenkin tuoda esille, jotta siihen ehdittäisiin puuttua ajoissa, eikä tilanne johtaisi esimerkiksi opettajan uupumiseen (Hamarus 2012, 79).

Tuen saaminen on siis riippuvaista myös siitä, tuoko kiusattu tapahtunutta esille ja pyytääkö hän ulkopuolisilta tukea. Useimmiten avun saaminen edellyttääkin avun pyytämistä, mutta Elisan kohdalla häirintätilanne purkautui vasta kun kollega huomasi hänen olevan romahtamaisillaan ja asia otettiin työyhteisössä esille. Rehtorin tuki, työnohjaus sekä ope- tuksen järjestäminen uudella tavalla palauttivat tilanteen raiteilleen.

Opettajalla tulisikin olla mahdollisuus purkaa haastavia tilanteita ja hakea niihin etäisyyttä sekä objektiivisuutta keskustelujen kautta myös esimerkiksi työnohjauksessa. Työnohjaus antaa opettajille mahdollisuuden keskustella kollegoiden kanssa työhön liittyvistä asioista ja selkeyttää perustehtäväänsä. Työnohjaus auttaa opettajia myös kehittämään ammatti- identiteettiään ja suhtautumaan asiallisesti ja rakentavasti työyhteisön konflikteihin. Työn- ohjauksen tarkoituksena on vähentää työuupumuksen riskiä sekä sairauslomien tarvetta. Jos työnohjausta pyydetään liian myöhään, ei siitä välttämättä ole enää hyötyä, ja silloin tarvi- taan jo työterveyshuollon korjaavia toimenpiteitä. (Lämsä & Karhuniemi 2013, 178; On- nismaa 2010, 57–58.)

Helin kohdalla työnantajan järjestämä työterveyshuolto auttoi häntä selviytymään häirintä- tilanteesta:

Mä hain henkilökohtaisesti sitten apua työterveyshuollosta. Siellä oli hyvin ystävällinen vastaanotto. Ja siellä sai kertoa koko tilanteen. Ja sanottiin, et aina kun on tarve, niin tule. Ja varmasti se on vahvistanut opettajana. Eikä enää ihan pienistä huoltajien hermoiluista hätkähdä. (Heli)

Työnantaja on velvollinen kustannuksellaan järjestämään työterveyshuolto työstä ja työ- olosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen torjumiseksi ja ehkäisemiseksi sekä työntekijöiden työkyvyn, turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi (Työ- terveyshuoltolaki 1383/2001, 4§ 1 mom.). Työterveyshuollon tarkoituksena on ylläpitää työntekijän työkykyä kehittämällä työtä ja työympäristöä, yksilön toimintakykyä ja terveyt- tä sekä työntekijän ammatillista osaamista. Tarvittaessa työntekijälle voidaan laatia kirjalli-

nen kuntoutussuunnitelma ammatillisen kuntoutuksen käynnistämiseksi. Kuntoutumissuunnitelmasta ilmenee suunnitellut toimenpiteet, joiden tavoitteena on ansiokyvyn palauttaminen tai ylläpitäminen. (Nevala 2006, 135–136; TTL 2013b.) Työterveyshuoltoon ohjaaminen voi olla tarpeellista etenkin kiusaamis- ja häirintätapauksissa, sillä työpaikan ongelmatilanteiden käsittely ja ratkaiseminen voi olla henkisesti raskasta (Kess & Ahlroth 2012, 62).

Opettajan lisäksi myös rehtori voi joutua oppilaan huoltajan häirinnän kohteeksi. Tällöin tuen hakeminen esimieheltä ei ole niin yksiselitteistä, sillä rehtori ei ole esimiehensä kanssa niin läheisissä tekemisissä kuin rehtori on alaistensa kanssa. Pahimmassa tapauksessa häirintätilanne paisuu vuosia kestäväksi vainoksi ja tilanne tuntuu jatkuvan loputtomiin:

Kuka puolustaisi rehtoria ja saisi vuosien häirinnän päättymään? (Sara)

Sara toimi koulussaan sekä rehtorin että opettajan tehtävissä. Hänen kollegansa ja muiden oppilaiden huoltajat pysyttelivät konfliktin ulkopuolella, sillä he luottivat rehtorin selviytävän tilanteesta itsenäisesti, tarjoten kuitenkin tukeansa tarvittaessa. Myös työnantaja osoitti täyttää luottamusta, mutta valituskierrettä ei saatu katkaistua ja häirintätilanne jatkui edelleen.

Helsingin työterveyslaitoksen ja Helsingin opetusviraston vuonna 2001 toteuttaman Helsingin kaupungin opetusviraston työyhteisön ja henkilöstön hyvinvoinnin kartoitus- ja kehittämistutkimuksen mukaan yksi henkilöstön hyvinvointia lisäävistä tekijöistä oli runsas kasvotusten tapahtuva vuorovaikutus rehtorin, opettajien ja muun koulun henkilöstön välillä. Näissä vuorovaikutustilanteissa käsiteltiin erilaisia kouluelämän asioita aina ristiriitoihin sekä epätäydellisyyden ja epäonnistumisten olemassaolon hyväksymiseen saakka. Henkilöstölle tuli tunne yhdessä jaetusta vastuusta, kun kouluja johtivat pelkkien sääntöjen ja ohjeiden sijaan ihmiset. Kyseisillä kouluilla oli käytössään myös rakenteita (parityöskentely, tiimit ja palaverit), jotka tukivat yhteisöllisyyttä, vastuuta työkavereista sekä molemminpuolista avun ja tuen tarjoamista. Koulujen toimintakulttuuri takasi työntekijöistä huo-

lehtimisen tukemalla heidän ammatillista oppimista, kasvua ja itsetuntoa. (Hakanen 2006, 41.)

Jos rehtori ei saa tukea lähimmältä esimieheltään tilanteen ratkaisemiseksi ja siitä selviytymiseksi, voisi edellä mainitun kaltaisesta vuorovaikutuksellisesta yhteisöllisestä toiminnasta olla apua. Esimiesasemastaan huolimatta rehtori on ihminen siinä missä hänen alaisensaakin ja myös hän tarvitsee sosiaalista tukea haastavia tilanteita kohdatessaan.

Hamaruksen mukaan kiusatut usein kokevat sosiaaliset suhteet ja läheisten tuen ensiarvoisen tärkeäksi (2012, 97). Työyhteisön sosiaalinen tuki voi olla välttämätön voimavara työn vaatimuksista selviytymisessä (Kandolin ym. 2009, 15).

Saran kohdalla häirintätilanne jatkui, mutta kokemus häirinnän kohteena olemisesta vahvisti häntä entisestään:

Vahvuutta on ollut pakko opetella. (Sara)

Työssä koetut vastoinkäymiset voidaan toisaalta nähdä siis myös ammattitaitoa vahvistavina ja työssä jatkamista tukevin voimavaroina:

Hän on kymmenen kiloa hoikempi, mutta tasapainossa ennen kaikkea oman perheen, hyvän terapian ja erinomaisen työyhteisön ansiosta. (Sara)

Työssä koettu traumaattinen kiusaamistilanne voi aiheuttaa ihmiselle monisyisen henkisen vamman, joka tarvitsee pitkäaikaista psykologin tai psykiatrin tarjoamaa hoitoa ja tukea. Terapia antaa mahdollisuuden käsitellä tunneperäistä tuskaa luottamuksellisesti ja se helpottaa myös asioiden hyväksymistä ja myönteisten tulevaisuuden tavoitteiden asettamista, edesauttaen näin yksilön selviytymisprosessia. (Field 2010, 112.) Usein opettaja saa riittävän avun, kun hän voi käsitellä häirintätilanteiden aiheuttamia tunteita keskustelemalla jonkun työyhteisön jäsenen kanssa kokemastaan ja saada mahdollisesti vertaistukea (Hamarus

2012, 97; Lämsä & Karhuniemi 2013, 178). Avoin ja keskusteleva ilmapiiri vähentää uupumisriskiä ja auttaa esimiestä ja kollegoja tunnistamaan oireita (Koivisto 2001, 160).

Helin tapauksessa esimies otti alaiseensa kohdistuneen häirinnän todesta ja keskusteli asiaa hänen kanssaan:

...tottakai me olimme oman esimiehen kanssa puheissa, et miten teemme.

(Heli)

Kokemuksista keskusteleminen antaa etäisyyttä ja auttaa rakentamaan merkitystä koetulle. Jos kiusattu kykenee näkemään kiusaamisen positiiviset vaikutukset, kuten sen, että hän on kokemuksensa jälkeen entistä sitkeämpi tai oikeudenmukaisempi, se voi auttaa häntä kokemustensa käsittelemisessä ja niistä ylitse pääsemisessä (Hamarus 2012, 96–97).

8.2.2 Henkilökohtaiset selviytymiskeinot

Henkilökohtaisiksi selviytymiskeinoikseen häirinnän tai epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi joutunut opetushenkilökunta nimesi *terveydenhuollon* ja *liikunnan*.

Yksilön voimavarat vaikuttavat suoraan yksilön kykyyn hallita työn asettamia haasteita. Kun yksilöllä on riittävästi hyvinvointia ylläpitäviä voimavaroja, hän kykenee vastaamaan itseensä kohdistuviin paineisiin. Koivisto jakaa voimavarat aineellisiin, sosiaalisiin ja persoonallisiin voimavaroihin. Aineellisia voimavaroja ovat yksilön talouteen, tuloihin, rahankäyttömahdollisuuksiin ja asumiseen liittyvät asiat. Sosiaalisia voimavaroja ovat parisuhde, perhe, ystävät sekä harrastukset. Persoonallisia voimavaroja ovat elämän- ja työnhallintakykyyn sekä terveyteen liittyvät asiat. (Koivisto 2001, 206)

Saran tapauksessa häirinnän aiheuttamat paineet saivat hänet huolehtimaan itsestään terveydenhuoltoon panostamalla. Ihminen, joka pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan, selviää paremmin myös erilaisista haasteista. Käytännössä itsestään huolehtiva ihminen rentoutuu, nukkuu riittävästi, syö terveellisesti, virkistyy, harrastaa mieluisia asioita ja hoitaa fyysisistä kuntoaan. Kun voimavarat ovat kohdallaan, ihminen pystyy näkemään jaksamisensa

rajat selkeämmin, tunnistamaan stressin aiheuttamat negatiiviset vaikutukset ja puuttumaan niihin ajoissa. (Nummelin 2008, 92, ks. myös TTL 2010.)

Saran kohdalla mieluisa liikuntaharrastus auttoi häntä häirintätilanteesta selviämisessä:

Juoksemisesta hän on löytänyt uuden, intohimoisen harrastuksen. Päivittäinen metsälenkki selkiyttää ajatuksia ja auttaa palautumaan vaativistakin tilanteista. (Sara)

Liikunta laskee stressihormonitasoa sekä hoitaa stressin fysiologisia ilmenemismuotoja. Hyväkuntoinen kestää stressiä paremmin ja palautuu nopeammin kuin huonommassa kunnossa oleva. (Harvard Medical School 2011.)

Liikunnan lisäksi muut luovat harrastukset kuten, musiikki, kuva- ja sanataide sekä päiväkirjan kirjoittaminen voivat auttaa kiusattua purkamaan tunteitaan (Hamarus 2012, 96). Opettaja voi esimerkiksi koota portfolioa omasta työurastaan ja samalla hahmottaa omaa osaamistaan entistä paremmin (Lohi-Aalto 2008, 20). Hamaruksen mukaan myös toivo, positiivinen ajattelu ja usko siihen, että asiat muuttuvat paremmaksi nopeuttavat stressistä palautumista (2012, 99).

Toisaalta on muistettava, että jokainen ihminen on yksilö, eivätkä esimerkiksi stressin hoitokeinot tehoa kaikille samalla tavalla. Kokeilemalla, sekä kehoaan ja mieltymyksiään kuuntelemalla voi löytää itselleen sillä hetkellä parhaiten toimivat keinot. (Nummelin 2008, 94.)

9 YHTEENVETO

Tutkielmamme tavoitteena oli selvittää millaisina opettajiin ja rehtoreihin kohdistuva häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen oppilaiden huoltajien taholta ilmenevät. Tässä luvussa esittelemme tutkielmamme päätulokset, jotka saimme seuraavien tutkimuskysymysten avulla: *Millaista häirintää ja epäasiallista käyttäytymistä oppilaiden huoltajat kohdistavat opettajiin ja rehtoreihin? Miten häirintätilanteissa on toimittu? Millaisia seuraamuksia häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen aiheuttavat?*

Opetushenkilöstöön eli opettajiin ja rehtoreihin kohdistuvasta kielteisestä käyttäytymisestä oppilaiden huoltajien taholta voidaan käyttää useaa eri käsitettä. Tässä tutkielmassa puhumme häirinnästä, epäasiallisesta käyttäytymisestä ja kiusaamisesta, sillä aineistossamme ne esiintyivät rinnakkaisina käsitteinä. On yksilöllistä, minkä kukin kokee häirintänä tai loukkaavana käyttäytymisenä. Häirintä onkin aina henkilökohtainen kokemus. Asemansa puolesta opettajan on siedettävä ankaraakin työhönsä kohdistuvaa kritiikkiä (Kullaa ym, 6), mutta epäasiallista ja esimerkiksi persoonaan tai yksityiselämään kohdistuvaa arvostelua hänen ei tarvitse sietää.

Keskeisimmäksi häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen muodoksi nousi huoltajien opettajiin ja rehtoreihin kohdistama sanallinen loukkaaminen. Huoltajien epäasialliset ja arvostelemaan sävyyn esitetyt kommentit kohdistuivat opettajien ja rehtoreiden ammattitaitoon sekä persoonaan liittyviin asioihin, kuten pukeutumiseen ja uskonnolliseen vakaumukseen. Lisäksi huoltajat esittivät heille kohtuuttomia vaatimuksia lastensa opetusta ja käytännön järjestelyitä koskien. Opetushenkilökunta joutui myös perättömien huhujen, syytösten ja kanteluiden kohteeksi. Opettajiin ja rehtoreihin kohdistuva uhkaava käyttäytyminen samoin kuin häirintä sähköisten viestinten välityksellä oli harvinaista. Fyysistä häirintää ei aineistosta ilmennyt lainkaan.

Osa häirintätilanteeseen joutuneista opettajista ja rehtoreista myötäili huoltajia ja osa puolustautui heitä vastaan. Opettajat ja rehtorit pyrkivät selvittämään ristiriidat huoltajien kanssa informoimalla huoltajia koulun käytänteistä sekä pyytämällä heitä seuraamaan ope-

tusta. Aina tämänkaltainen toiminta ei riittänyt, vaan tilanteen selvittämiseen tarvittiin ulkopuolisten tukea ja toimia. Työnjohdon ja ympäröivän työyhteisön tarjoama tuki, opetuksen uudelleenjärjestely sekä kanteluviranomaisten selvitykset nousivat keskeisimmiksi ulkopuolisiksi tukitoimiksi. Jossain tapauksissa työyhteisön ja työnjohdon tarjoama tuki ja toimet auttoivat tilanteen selvittämisessä, mutta osassa tapauksista opetushenkilökuntaan kohdistunut häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen saatiin päätökseen vasta, kun kanteluviranomaiset totesivat opetushenkilökunnan toimineen moitteettomasti. Kaikissa tapauksissa edes kanteluviranomaisten toiminta ei saanut häirintää loppumaan.

Huoltajien häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen aiheuttivat opettajissa ja rehtoreissa monenlaisia tunteita – päällimmäisinä voimattomuuden sekä osaamattomuuden tunteet. Opettajat ovat tyypillisesti hyvin tunnollisia ja etsivätkin syytä ensimmäisenä itsestään (Pakkanen 2005a, 12). Huoltajien esittämät ammattitaitoa arvostelevat kommentit vaikuttivat opettajien ja rehtoreiden ammatilliseen itsetuntoon heikentävästi ja saivat heidät epäilemään pedagogista ammattitaitoaan. Häirinnän ja epäasiallisen käytöksen kohteena oleminen aiheutti opettajissa ja rehtoreissa myös työuupumukseen viittaavia oireita, kuten unettomuutta, väsymystä, ruokahaluttomuutta sekä työmotivaation heikkenemistä.

10 POHDINTA

10.1 Tuloksia tuumailemassa

Tutkielmamme informantteina toimineiden peruskoulun opettajien ja rehtoreiden kokemukset oppilaiden huoltajien häirinnästä ja epäasiallisesta käyttäytymisestä sijoittuvat useamman vuosikymmenen ajalle, vanhimpien tapausten ajoittuessa 1990-luvulle. Aineistomme perusteella voimme todeta, että opetushenkilökuntaan kohdistuva häirintä ei siis ole uusi ilmiö, mutta häirinnän yleistyttä, ilmiö on saanut enenevässä määrin huomiota mediassa ja opettajien kohdistuvaan kiusaamiseen on kiinnitetty huomiota myös politiikan kentällä.

Informanttien häirintätapauksista käy ilmi, millaisen oppilaiden huoltajien taholta tapahtuvan toiminnan opettajat ja rehtorit ovat mieltäneet häirinnäksi ja epäasialliseksi käyttäytymiseksi. Häirintätapausten kirjo on moninainen. Aineistossa huoltajien opettajiin ja rehtoreihin kohdistaman häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen kesto vaihteli yksittäisestä häirintätilanteesta useampia vuosia kestäneeseen piinaan. Huoltajien toiminta voi olla joko tietoista opettajan tai rehtorin ammattitaitoon, hänen työhönsä tai esimerkiksi persoonaan kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista käytöstä, tai sen taustalla voivat olla opettajasta johdettavat perheen sisäiset huolet, jotka saavat huoltajan purkamaan pahaa oloaan opetushenkilökuntaan. Ijäksen mukaan ongelmatilanteissa huoltajien huoleen omasta lapsestaan voi liittyä pelkoja sekä tunne omasta riittämättömyydestä kasvattajana, jotka purkautuvat opettajaa ja rehtoria syyllistämällä (2013b, 189). Tällöin opettaja tai rehtori ei välttämättä ole tietoinen huoltajan käyttäytymisen taustoista ja yksittäinenkin konflikti voi aiheuttaa hänelle mielipahaa. Häirinnän taustalla voivat olla siis huoltajien henkilökohtaiset syyt, joilla ei välttämättä ole mitään tekemistä koulun tai opetushenkilökunnan kanssa.

Häirintätilanteiden ennaltaehkäisemiseksi ja niiden selvittämiseksi tarvitaan selkeitä toimintamalleja, jotka ovat kuitenkin sovellettavissa, sillä kuten tutkielmamme tulokset osoittavat, jokainen häirintätapausta on erilainen ja ne tulee käsitellä tapauskohtaisesti. Yhteiseen päämäärään tähtäävät toimintamallit helpottavat tilanteessa toimimista antamalla häirinnän

kohteeksi joutuneelle opettajalle tai rehtorille, ympäröivälle työyhteisölle sekä työnjohdolle selkeät ohjeet tilanteessa toimimiseen. Toimintamallien puute voi johtaa tahattomiin, tilannetta vain pahentaviin ratkaisuihin. Muutaman aineistossa esiintyneen häirintätapausten kohdalla tämänkaltaisista strukturoiduista toimintamalleista olisi voinut olla hyötyä, etenkin, kun häirintä oli kestänyt jo kauemman aikaa, eikä tilannetta saatu selvitettyä yksittäisistä tilanteiden ratkaisemiseen pyrkivistä teoista huolimatta.

Koska huoltajien häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi joutunut opettaja tai rehtori on usein ensimmäisenä huoltajien tulilinjalla, olisi tärkeää, että juuri hänellä on tarvittava tietotaito tilanteessa toimimiseen. Onkin yllättävää, että luokanopettajaopintojemme aikana kodin ja koulun yhteistyössä esiintyviin haasteisiin ei ole koulutuksessamme juuri pureuduttu, emmekä ole saaneet eväitä niiden kohtaamiseen. Myös Heikkinen toteaa, että koulutuksessa välitettävä käsitys tiedosta ja oppimisesta näyttää olevan usein ristiriidassa niiden vaatimusten kanssa, joita ihmiset kohtaavat yhteiskunnassa ja työelämässä (2000, 8). Koska koulu on velvoitettu perusopetuslain nojalla tekemään yhteistyötä kotien kanssa, tulisi myös opettajankoulutuksen antaa opettajille keinot vastata tähän velvoitteeseen, etenkin niihin haasteisiin, joita vuorovaikutuksessa oppilaiden huoltajien kanssa voi ilmetä. Lisäksi, kuten jo edeltä käy ilmi, huoltajien opettajiin kohdistama häirintä ilmiönä on yleistynyt, joten myös tarve opetushenkilökunnan täydennyskoulutukselle uhka- ja väkivaltatilanteiden kohtaamiseen ja käsittelyyn on näin ollen lisääntynyt.

Häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi joutuminen aiheuttaa opetushenkilökunnalle seurauksia, joiden vaikutukset voivat näkyä niin tunnetasolla kuin fyysisinä ja psyykkisinä oireina. Pohdimme, olisiko tarpeen antaa opetushenkilökunnalle koulutusta myös seurauksien ennaltaehkäisyyn ja käsittelyyn, toisin sanoen itsensä kokonaisvaltaiseen huolehtimiseen työssä jaksamista silmällä pitäen, sillä pidemmällä tähtäimellä häirinnän seuraukset voivat olla kohtalokkaita ja saada opettajan sairastumaan esimerkiksi työuupumukseen. Näin voidaan vahvistaa opetushenkilökunnan ammatillista itsetuntoa ja antaa heille myös rohkeutta haastavissa tilanteissa toimimiseen sekä ulkopuolisen avun pyytämiseen.

Kuten tutkielmamme tulokset osoittavat, myös työnjohdon ja ympäröivän työyhteisön tarjoama tuki ovat merkittävässä asemassa häirinnän kohteeksi joutuneen yksittäisen opettajan ja rehtorin selviämässä. Jokainen kodin ja koulun yhteistyössä esiintyvä ongelma tulisi ottaa sekä työyhteisössä että työnjohdon tasolla vakavasti ja selvittää, mistä on kysymys. Näin työyhteisön jäsenille syntyy luottamus siitä, että myös häirintätilanteisiin puututaan, niihin ei tarvitse jäädä yksin ja apua saa tarvittaessa. Asiasta kuin asiasta voi puhua ilman, että niitä lakaistaan maton alle. Pidemmällä aikavälillä tämä palvelee yhteistä etua sekä edistää koko työyhteisön hyvinvointia.

10.2 Tutkimusmatkaa tarkastelemassa

Tutkielmamme tavoitteena oli tutkia, millaisina opettajiin ja rehtoreihin kohdistuva häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen oppilaiden huoltajien taholta ilmenevät. Mielestämme onnistuimme vastaamaan asettamiimme tavoitteisiin ja keräämään riittävän ja autenttisen aineiston tutkielmaa varten. Kirjoitelmapyyntö (LIITE 1) saamamme aineisto lihavoitui mukavasti lehtiartikkeleiden ja Opettaja -tv:n haastattelun myötä.

Kirjoitelmapyyntömme tuottamien vastausten vähäisten määrän vuoksi pohdimme, olisiko eri ajankohtana julkaistu tai eri muotoon laadittu kirjoitelmapyyntö tuottanut suuremman määrän kirjoitelmia. Kirjoitelmapyyntömme julkaistiin aivan joulun alla. Joulukuusi on tunnetusti kiireistä aikaa itse kullekin, mikä on voinut osaltaan vaikuttaa kohderyhmänämme toimivien opettajien ja rehtoreiden vastausmotivaatioon. Muotoilimme kirjoitelmapyyntömme mahdollisimman avoimeksi saadaksemme informantit kertomaan kokemuksistaan vapaamuotoisesti ja tuomaan esille aiheen kannalta tärkeinä pitämänsä asiat. Jälkikäteen pohdimme olisiko strukturoidumpaan muotoon laadittu kirjoitelmapyyntö kuitenkin tuottanut meille enemmän kirjoitelmia – olisiko vastaajilla ollut helpompi tuoda kokemuksensa esille vapaamuotoisen kirjoitelman sijaan aiheeseen johdatteleviin kysymyksiin vastaamalla. Toisaalta hyödyntämämme aineistotriangulaatio, kirjoitelmien, artikkeleiden ja tv-haastattelun muodossa, rikastutti aineistoamme siinä määrin, että koimme aineistomme riittävän kattavaksi vastaamaan tutkimuskysymyksiimme.

Aineiston analysointi tuntui aluksi vaikealta ja se osoittautuikin koko tutkimusprosessimme haastavimmaksi vaiheeksi. Kuitenkin selkeää analyysimallia noudattaen sekä aihetta tukevaa teorian tietoa tulkinnassamme hyödyntäen, saimme mielestämme tuotua tutkimuskysymysten avulla tutkimusaineistosta olennaisimmat asiat esille.

Tutkimusprosessi oli erittäin mielenkiintoinen ja se auttoi meitä tulemaan tietoisemmiksi kodin ja koulun yhteistyön haasteista sekä hahmottamaan opettajiin ja rehtoreihin kohdistuvaa häirintää ilmiönä. Prosessin kautta meille on syntynyt käsitys siitä, millaisia haasteita huoltajien kanssa käydyssä vuorovaikutuksessa tulemme mahdollisesti omallakin työuralamme kohtaamaan. Näin meillä on myös ymmärrys siitä, kuinka voimme ennaltaehkäistä haastavia tilanteita omalla toiminnallamme.

10.3 Yleistettävyyttä arvioimassa

Pro gradu -tutkielmamme on vain pieni askel kasvatustieteellisen tutkimuksen kentällä, mutta koska se pureutuu ajankohtaiseen ja tärkeään aiheeseen, toivomme sen toimivan ajatusten ja keskustelun herättäjänä sekä osaltaan osoittamaan ilmiön käsittelyn tärkeyden myös opettajankoulutuksessa.

Laadullisen tutkielmamme tarkoituksena ei ollut tehdä tilastollisia yleistyksiä, vaan kuvata ja ymmärtää opetushenkilökuntaan kohdistuvaa häirintää ilmiönä sekä antaa sille teoreettisesti mielekäs tulkinta (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 85). Tutkielmamme tulokset eivät ole suoranaisesti yleistettävissä, mutta ne antavat käsityksen siitä millaisina opettajiin ja rehtoreihin kohdistuva häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen voivat oppilaiden huoltajien taholta ilmetä. Toisin kuin aiemmin johdannossa esittelemämme opettajiin kohdistuvaa häirintää käsittelevät tutkimukset, tutkimuksemme tuotti tietoa häirinnän muotojen lisäksi siitä, mitä keinoja opettajilla ja rehtoreilla on kohdata häirintätilanteiden tuomat haasteet.

10.4 Jatkotutkimuksen aiheita jalostamassa

Pertti Alasuutaria lainataksemme toteamme, että tutkimus ei pääty tutkimusongelman selvittämiseen, vaan saadut tulokset voivat herättää tutkijan esittämään aiheesta aina uusia kysymyksiä ja teoreettisia ongelmanasetteluja. ”Yhden tutkimuksen loppu tai sen aikana saatu idea voi olla toisen tutkimuksen alku.” (Alasuutari 2012, 277.)

Tutkimusprosessimme herätti meidät pohtimaan aiheemme jatkotutkimuksen mahdollisuuksia. Kuten tutkielmamme tulokset osoittavat, oppilaiden huoltajien opetushenkilökuntaan kohdistama häirintä voi ilmetä myös sähköisten viestinten, kuten sähköpostin välityksellä. Sähköiset viestimet, etenkin Internet, mahdollistavat opetushenkilökunnan häirinnän sekä yksityisesti suoraan henkilölle kohdistettuna että julkisesti ilmaistuna.

Internetin tarjoamat sosiaaliset kontekstit ovat hyvin monimuotoisia ja ne pitävät sisällään palveluita useisiin käyttötarkoituksiin aina blogeista virtuaalimaailmoihin. Arkikielessä ehkä tunnetuimpia sosiaalisen median palveluita ovat Facebook ja YouTube. Sosiaalinen media on vaikuttanut tapaamme kommunikoida, tehdä työtä, hankkia ja jäsentää informaatiota, sekä rakentaa ja ylläpitää sosiaalisia suhteita. (Mäntymäki 2012, 9–10.) Sosiaalinen media on nykyään läsnä myös koulumaailmassa, kun lapset ja nuoret yhä enenevässä määrin käyttävät sen tarjoamia palveluita ja sovelluksia. Se mahdollistaa myös aikuisten välisen kommunikoinnin, esimerkiksi oppilaiden huoltajien ja opetushenkilöstön välillä. Pahimmillaan sosiaalisessa mediassa tapahtuva vuorovaikutus voi johtaa verkkokiusaamiseen, jolla Shariffin mukaan tarkoitetaan Internetin välityksellä tapahtuvaa, usein anonyymia toiseen henkilöön kohdistuvaa kiusantekoa, jolla tapahtumaympäristönsä laajuuden vuoksi on ääretön kuulija- ja lukijakunta. Verkkokiusaaminen on jossain määrin myös pysyvää, sillä sen jälkiä on mahdotonta poistaa Internetistä kokonaan. (Shariff 2008, 32–34.)

Mielestämme olisi ajankohtaisesti merkittävää tutkia, millaisena oppilaiden huoltajien opettajiin ja rehtoreihin kohdistama häirintä sosiaalisessa mediassa ilmenee.

LÄHTEET

- Airaksinen, T. 1988. Ethics of coercion and authority: A Philosophical Study of Social Life. Pittsburgh: University Of Pittsburgh Press.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Anttonen, H. & Räsänen, T. (toim.) 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Cantell, H. 2011. Vaikeat vanhemmat, kurjat kollegat? Ratkaiseva vuorovaikutus aikuisten kesken. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Cassitto, M-G. 2003. Raising awareness of Psychological Harassment at work. Geneva: WHO.
- Darwin, Charles: Tunteiden ilmeneminen ihmisissä ja eläimissä. (The expression of the emotions in man and animals, 1872.) Suomentanut Antto Leikola. Helsinki: Terra cognita, 2009.
- Denzin, N-K. & Lincoln, Y-S. 1998. Introduction: Entering the Field of Qualitative Research. Teoksessa N-K, Denzin & Y-S, Lincoln (toim.) Strategies of Qualitative Inquiry. Thousand Oaks (CA): Sage, 1–34.
- Denzin, N-K. 1978. The Research Act. A Theoretical introduction to sociological methods. New York: McGraw-Hill.
- Elo, A-L. & Feldt, T. 2005. Johtaminen ja työyhteisön kehittäminen työhyvinvoinnin tukena. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 311–331.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. Häirintä. Saatavilla www-muodossa: <https://osha.europa.eu/fi/topics/stress/harassment> [viitattu 25.9.2013]
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2002. Työpaikalla tapahtuva häirintä ja väkivalta. Saatavilla Pdf-muodossa: <https://osha.europa.eu/fi/publications/factsheets/24> [viitattu 23.8.2013]
- Evans Johnson, J. 2008. Do Parents Bully Teachers Through Confrontation. Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University. Saatavilla pdf-muodossa:

- <http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-05132008-143141/unrestricted/JackieJohnsonETD.pdf> [viitattu 9.10.2013]
- Field, E-M. 2010. *Bully Blocking at Work: A Self-Help Guide for Employees, Managers and Mentors*. Brisbane, QLD, AUS: Australian Academic Press.
- Field, E.M. 2011. *Strategies for Surviving Bullying at Work*. Bowen Hills, QLD: Australian Academic Press.
- Fisher, K. & Kettl, P. 2003. Teachers' perceptions of school violence. *Journal of Pediatric Health Care*, 17(2), 79–83.
- Galton, M. & MacBeath, J. 2008. *Teachers Under Pressure*. Los Angeles: Sage.
- Gold, Y. & Roth, R. A. 1993. *Teachers Managing Stress and Preventing Burnout: the Professional Health Solution*. London: Falmer Press.
- Hakalehto-Wainio, S. 2012. *Oppilaan oikeudet opetustoimessa*. Helsinki: CC Lakimiesliiton kustannus.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B & Schaufeli, W. B. 2006. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology* 43, 495–513. Saatavilla pdf-muodossa http://ac.els-cdn.com/S0022440505000890/1-s2.0-S0022440505000890-main.pdf?_tid=d2310d9c-0fbd11e3ba9c00000aacb35e&acdnat=1377679550_070a5d3018355c876be207d0e83e96ce [viitattu 28.8.2013]
- Hakanen, J. 2006. Opettajien työn imu ja työuupumus. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä, N. Nevala & V. Laine (toim.) *Hyvä koulu*. Helsinki: Työterveyslaitos, 29–42.
- Hamarus, P. 2012. *Haukku haavan tekee. Puututaan yhdessä kiusaamiseen*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hartney, E. 2008. *Stress Management for Teachers*. London: Continuum International Publishing.
- Harvard Medical School. 2011. *Exercising to relax*. Harvard Health Publications. Saatavilla [www-muodossa:](http://www.health.harvard.edu/newsletters/Harvard_Mens_Health_Watch/2011/February/e)

xercising-to-

relax?utm_source=mens&utm_medium=pressrelease&utm_campaign=mens0211 [viitattu 22.11.2013]

Heikkinen, H. L. T. 2000. Opettajan ammatin olemusta etsimässä. Teoksessa Opettajan professiosta. Artikkelisarja. Helsinki: Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö, 8–19.

Hirsjärvi S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hyvärinen, P. 2006. Työsuojelun viranomaisvalvonta koulussa. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä, N. Nevala & V. Laine (toim.) Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos, 124–128.

Ijäs, H. 2013a. Iloa ja eloa kodin ja koulun yhteistyöhön. Teoksessa A-L. Lämsä (toim.) Verkosto vahvaksi. Toimiva vuorovaikutus perheiden kanssa. Jyväskylä: PS-kustannus, 211–221.

Ijäs, H. 2013b. Muropakettimaisteri ja monsterivanhemmat – kertomuksia kompastelevasta kasvatuskumppanuudesta. Teoksessa A-L. Lämsä (toim.) Verkosto vahvaksi. Toimiva vuorovaikutus perheiden kanssa. Jyväskylä: PS-kustannus, 183–192.

James, P. Bullying Amongst Parents and Teachers at an American International School: Informing School Development and Policy. *International Journal of Education* 2012; 4 (3), 119–136. Saatavilla pdf-muodossa:
<http://macrothink.org/journal/index.php/ije/article/viewFile/2273/2045> [viitattu 20.11.2013]

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Kandolin, I., Tilev, K., Lindström, K., Vartia, M & Ketola, R. 2009. Palvelualojen työolot ja hyvinvointi. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 43. Helsinki: Työterveyslaitos.

Karhuniemi, T. 2013. Kodin ja koulun välinen viestintä. Teoksessa A-L. Lämsä (toim.) Verkosto vahvaksi. Toimiva vuorovaikutus perheiden kanssa. Jyväskylä: PS-kustannus, 71–93.

Karhunkorpi, M. 2013. Opettaja ilmoittaa vain harvoin uhkatilanteista. *Lapin Kansa* 61/4.3.2013, A6–A7.

Karvonen, H. 2013. Aseita, väkivaltaa ja kanniraivoa. *Iltalehti* 191/19.8.2013, 6–7.

Kasslin-Pottier, H. 2009. Reilu ja rohkea esimies. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Kess, K. & Ahlroth, M. 2012. Epäasiallinen kohtelu: häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Helsinki: Edita.

Kess, K. & Kähönen, M. 2009. Häirintä työpaikalla –työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puutuminen. Helsinki: Edita.

Kettunen, T. 2007. Uuteen kouluun. Opettajan ja rehtorin työkirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kinnunen, K. 2012. Väkiälyä ei saa hyväksyä. Opettaja 3/2012, 12.

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Korkeakivi, R. 2012. Neljän vuoden painajainen. Opettaja 46/2012, 12–17.

Kotiliesi. 9.4. 2008. Levottomia lapsia, uhkailevia vanhempia. Saatavilla www- muodossa: <http://kotiliesi.fi/ajankohtaista/koti-perhe/levottomia-lapsia-uhkailevia-vanhempia> [viitattu 18.11.2013]

Kullaa, K. Lahtinen, N., Mustonen, E., Poutala, M., Tuhkiainen, K., Pitkänen, M. & Sahlman, H. Pykäläpankki. OAJ. Saatavilla pdf-muodossa: http://extra.oaj.fi/pls/portal/docs/PAGE/OAJ_EXTRA/FI/01EXTRA/Z04LAKIASIAT/PYKALAPANKKI.PDF [viitattu 10.9.2013]

Laaksola, H. 2008. Kodin ja koulun yhteistyö pakolliseksi. Opettaja 4/2008, 5.

Laaksola, H. 2011. Ei asiakas vaan yhteistyökumppani. Opettaja 51–52/2011, 3.

Laaksola, H. 2012. Työnantajan puututtava häiriköintiin. Opettaja 46/2012, 3.

Lahtinen, N. 2011. Oppilaan oikeudet ja vanhempien vastuu. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Laki rikoslain muuttamisesta. 9.6.2000/531. Saatavilla www-muodossa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2000/20000531> [viitattu 25.11.2013]

Lallukka, T., Rahkonen, O. & Lahelma, E. 2011. Workplace Bullying and subsequent sleep problems – the Helsinki Health Study. Scandinavian Journal of Work, Environment and Health 2011; 37: 204–212. Saatavilla www-muodossa: http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3137 [viitattu 14.11.2013]

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. Saatavilla www-muodossa: [http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070417?search\[type\]=pika&search\[pika\]=lastensuojelulaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070417?search[type]=pika&search[pika]=lastensuojelulaki) [viitattu 22.8.2013]

Launonen, L., Pohjola, K. & Holma, P. 2004. Kodin ja koulun yhteistyö voimavaraksi. Teoksessa L. Launonen & L. Pulkkinen (toim.) *Koulu kasvuyhteisönä*. Jyväskylä: PS-kustannus, 91–111.

Lindström, K., Elo, A-L., Kandolin, I., Ketola, R., Lehtelä, J., Leppänen, A., Lindholm, H., Rasa, P-L., Sallinen, M. & Simola, A. 2003. *Työkuormitus ja sen arviointimenetelmät*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Lohi-Aalto, P. 2008. Toimintamalleja kiusaamistilanteiden selvittämiseksi työpaikalla. Loppuraportti 21.1.2008. Helsinki : TJS opintokeskus. Saatavilla pdf-muodossa: http://www.tjs-opintokeskus.fi/easydata/customers/opintokeskus/files/pdf_tiedostot/tyopaikkakiusaamisen_selvittaminen_loppuraportti.pdf [viitattu 22.11.2013]

Lämsä, A-L. & Karhuniemi, T. 2013. Haastavan vanhemman kohtaaminen. Teoksessa A-L. Lämsä (toim.) *Verkosto vahvaksi. Toimiva vuorovaikutus perheiden kanssa*. Jyväskylä: PS-kustannus, 163–180.

Lämsä, A-L. 2013. Perheiden kohtaaminen koulun arjessa. Teoksessa A-L. Lämsä (toim.) *Verkosto vahvaksi. Toimiva vuorovaikutus perheiden kanssa*. Jyväskylä: PS-kustannus, 193–209.

Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa R. Blom & A. Hautaniemi (toim.) *Työelämä muuttuu, jousaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus, 20–55.

Maslach, C. & Leiter, M. P. 1999. *Teacher Burnout: A Research Agenda*. Teoksessa R. Vandenberghe & A. M. Huberman (toim.) *Understanding and Preventing Teacher Burnout. A Sourcebook of International Research and Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.

Mertanen, V. (toim.) 2012. *Työturvallisuuslaki. Soveltamisopas*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Miles, M-B. & Huberman, A-M. 1994. *Qualitative data analysis*. Thousand Oaks: Sage.

Miller, A. 2003. *Teachers, Parents and Classroom Behaviour: A Psychosocial Approach*. Berkshire, GBR: McGraw-Hill Professional Publishing.

Morreall, J. 2009. *Comic relief: A Comprehensive Philosophy of Humor*. Malden, MA: Wiley-Blackwell.

- Mäntymäki, M. 2012. Lapset ja nuoret sosiaalisessa mediassa. Teoksessa H. Niemi & R. Sarras (toim.) Tykkää tästä! Opettajan ammattietiikka sosiaalisen median ajassa. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Nevala, N. 2006. Työterveyshuolto ja kuntoutus. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä, N. Nevala & V. Laine (toim.) Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos, 135–140.
- Nieminen, T. 2006. Työnohjaus koulutyön tukena. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä, N. Nevala & V. Laine (toim.) Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos, 43–50.
- Nissilä, M.-L. 2007. Opettajaa ei saa kiusata. Opettaja 34/2007, 6.
- Nissilä, M.-L. 2008. Iso luokka vie mehut. Opettaja 15/2008, 20–23.
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYPro.
- Nuutinen, P. 2000. Opettajat vallassa ja vallan alla. Teoksessa J. Enkenberg, P. Väisänen & E. Savolainen (toim.) Opettajatiedon kipinöitä. Kirjoituksia pedagogiikasta. Joensuu: Joensuun yliopiston Savonlinnan opettajankoulutuslaitos, 177–189.
- Nuutinen, A. 2013. Opettajien uusi uhka. Ilta-Sanomat 58/9.3.2013, 2.
- OAJ. Kodin ja koulun yhteistyö – avain toimivaan arkeen. Saatavilla pdf-muodossa: http://www.oaj.fi/pls/portal/docs/PAGE/OAJ_INTERNET/01FI/05TIEDOTTEET/03JULKAISUT/KODIN%20JA%20KOULUN%20YHTEISTY%20C3%96.PDF [viitattu 23.8.2013]
- Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. Helsinki: Opetushallitus, Verkkojulkaisu.
- Opettaja 3/2012. Työrauhaa kouluihin, 7.
- Opetushallitus. 2007. Laatu kodin ja koulun yhteistyöhön. Helsinki: Opetushallitus. Saatavilla pdf-muodossa: http://www.oph.fi/download/115274_laatu_kodin_ja_koulun_yhteistyohon.pdf [viitattu 23.8.2013]
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Helsinki: WSOY.
- Pahkin, K., Vanhala, A. & Lindström, K. 2007. Opettajien työssä jaksaminen ja jatkaminen. QPS Nordic-ADW –Monitoring Age Diverse Workforce. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Pakkanen, I. 2005a. Kodin ja koulun yhteistyö on monen opettajan painajainen. Opettaja 33/2005, 12–14.

Pakkanen, I. 2005b. Opettajan ei tarvitse sietää vanhempien räyhäämistä. *Opettaja* 33/2005, 14–15.

Perkka-Jortikka, K. 2007. *Hankalan ihmisen kohtaaminen*. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Perttula, J. 2011. Työvoiminnan johtaminen yliopistoyhteisössä. Teoksessa A. Lauriala, P. Naskali & S. Tuovila (toim.) *Työtä rakkaudella – rakkaudesta tiedettä*. Rovaniemi: Lapin yliopiston kasvatustieteellinen tiedekunta, 79–95.

Perusopetuslaki 21.8.1998/628. Saatavilla *www-muodossa*:
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628?search\[type\]=pika&search\[pika\]=perusopetuslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628?search[type]=pika&search[pika]=perusopetuslaki) [viitattu 22.8.2013].

Phoenix, A. 2002. *Working with Diverse Communities*. Teoksessa S. Roffey (toim.) *School Behaviour and Families. Frameworks for Working Together*. London: David Fulton, 125–139.

Pietikäinen, P. 2011. Johdanto: Työstä elämää, työelämästä hyvinvointia. Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) *Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 7–18.

Piispa, M. & Hulkko, L. 2010. Työväkivallan riskiammatit. Työturvallisuuskeskuksen raporttisarja. Saatavilla *pdf-muodossa*:
http://www.ttk.fi/files/1660/Tyovakivallan_riskiammatit.pdf [viitattu 9.10.2013]

Porter, L. 2008. *Teacher-parent Collaboration: Early Childhood to Adolescence*. Australia: ACER Press.

Poutala, M. 2010. *Opettajan valta ja vastuu*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Pulkinen, L. 2002. *Koti, koulu ja yksityinen elämänpiiri hyvän elämän ankkureina*. Teoksessa A. Rönkä & U. Kinnunen (toim.) *Perhe ja vanhemmuus. Suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen*. Jyväskylä: PS-kustannus, 14–29.

Pyöriä, P. 2012. Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 7–22.

Rauramo, P. 2012. *Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta*. Helsinki: Edita.

Reinboth, C. 2006. *Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen*. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

- Rikoslaki. 19.12.1889/39. Saatavilla [www-muodossa:](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001?search[type]=pika&search[pika]=kunnianloukkaus#highlight3)
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001?search\[type\]=pika&search\[pika\]=kunnianloukkaus#highlight3](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001?search[type]=pika&search[pika]=kunnianloukkaus#highlight3) [viitattu 24.9.2013]
- Rimpelä, M. 2013. Kasvatuskaaoksesta yhteiseen ymmärrykseen. Teoksessa A.-L. Lämsä (toim.) Verkosto vahvaksi. Toimiva vuorovaikutus perheiden kanssa. Jyväskylä: PS-kustannus, 17–47.
- Roffey, S. 2002a. Behaviour in School. Teoksessa S. Roffey (toim.) School Behaviour and Families. Frameworks for Working Together. London: David Fulton, 7–14.
- Roffey, S. 2002b. Introduction. Teoksessa S. Roffey (toim.) School Behaviour and Families. Frameworks for Working Together. London: David Fulton, 1–6.
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2013. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Salmi, V. & Kivivuori, J. 2009. Opettajiin kohdistuva häirintä ja väkivalta. Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos. Verkkokatsauksia 10/2009. Saatavilla pdf-muodossa:
http://www.optula.om.fi/Satellite?blobtable=MungoBlobs&blobcol=urldata&SSURiapptype=BlobServer&SSURIcontainer=Default&SSURIsession=false&blobkey=id&blobheadervalue1=inline;%20filename=10_09%20opettajiin%20kohdistuva%20h%C3%A4irint%C3%A4%20ja%20v%C3%A4kivalta.pdf&SSURIsscontext=Satellite%20Server&blobwhere=1379274545987&blobheadername1=Content-Disposition&ssbinary=true&blobheader=application/pdf [viitattu 19.11.2013]
- Schreier, M. 2012. Qualitative Content Analysis in Practice. Thousand Oaks (CA): Sage.
- Shariff, S. 2008. Cyber-bullying. Issues and solutions for the school, the classroom and the home. New York: Routledge.
- Silverman, D. 2010. Doing Qualitative Research. A practical handbook. London: Sage.
- Silverman, D. 2011. Interpreting Qualitative data. Thousand Oaks (CA): Sage.
- Soini, T., Pietarinen, J. & Pyhältö, K. 2008. Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajien työssä. *Aikuiskasvatus* 28 (4), 244–257.
- Suonsivu K. 2003. Kun mikään ei riitä. Hoitotyöntekijöiden masennuksen kokemukset ja niiden yhteydet työyhteisötekijöihin. Tampere: Tampereen yliopisto.

Suontausta-Kyläinpää, S. 2010. Yhteistyö kouluyhteisössä ja koulun ulkopuolisten tahojen kanssa. Teoksessa K. Joronen & A. Koski (toim.) Tunne- ja sosiaalisten taitojen vahvistaminen kouluyhteisössä. Tampere: Tampere University Press, 95–116.

Tikkanen, T. 2008. Laatu yhteistyöhön. *Opettaja* 4/2008, 33.

Travers, C & Cooper, C.L. 1996. *Teachers Under Pressure. Stress in the Teaching Profession*. Routledge: London, New York, Canada.

TTK. Työturvallisuuskeskus. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu. Saatavilla [www-muodossa:](http://www.ttk.fi/index.phtml?s=135) <http://www.ttk.fi/index.phtml?s=135> [viitattu 12.12.2012]

TTK. Työturvallisuuskeskus. 2012. Työyhteisön häiriötilanteisiin puuttuminen. Saatavilla [www-muodossa:](http://www.ttk.fi/tyosuojelu/tyoyhteison_toiminta/tyoyhteison_hairiotilanteisiin_puuttuminen) http://www.ttk.fi/tyosuojelu/tyoyhteison_toiminta/tyoyhteison_hairiotilanteisiin_puuttuminen [viitattu 20.10.2013]

TTK. Työturvallisuuskeskus. Työyhteisö. Saatavilla [www-muodossa:](http://www.ttk.fi/asiantuntija-_ja_toimistotyö/tyoyhteiso) http://www.ttk.fi/asiantuntija-_ja_toimistotyö/tyoyhteiso [viitattu 12.12.2012]

TTK. Työturvallisuuskeskus. 2009. (toim.) *Väkivalta pois palvelutyöstä*. Helsinki: TTK.

TTL. Työterveyslaitos. 2010. Hoida itseäsi. Saatavilla [www-muodossa:](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/jos_koet_olevasi_kiusaamisen_kohteena/hoida_itseasi/sivut/default.aspx) http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/jos_koet_olevasi_kiusaamisen_kohteena/hoida_itseasi/sivut/default.aspx [viitattu 22.11.2013]

TTL. Työterveyslaitos. 2013a. Epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen työssä. Saatavilla [www-muodossa:](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/epaasiallinen_kohtelu_ja_kiusaaminen/sivut/default.aspx) http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/epaasiallinen_kohtelu_ja_kiusaaminen/sivut/default.aspx [viitattu 20.11.2013]

TTL. Työterveyslaitos. 2013b. Työterveyshuollon tehtävät. Saatavilla [www-muodossa:](http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/mita/sivut/default.aspx) <http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/mita/sivut/default.aspx> [viitattu 1.10.2013]

TTL. Työterveyslaitos. 2013c. Työväkivalta. Saatavilla [www-muodossa:](http://www.ttl.fi/fi/tyoturvaluus_ja_riskien_hallinta/tyovakivalta/Sivut/default.aspx) http://www.ttl.fi/fi/tyoturvaluus_ja_riskien_hallinta/tyovakivalta/Sivut/default.aspx [viitattu 3.9.2013]

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Työpiste. Työturvallisuuskeskus. 2013. Työpaikkakiusaamista ei vain saada kitkettyä pois. Saatavilla [www-muodossa:](http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Tyopaikkakiusaamista_ei_vain_saada_kitkettya_pois.aspx) http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Tyopaikkakiusaamista_ei_vain_saada_kitkettya_pois.aspx [viitattu 14.10.2013]

Työsuojelusanasto 2006. Helsinki: Työterveyslaitos: Sanastokeskus TSK.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Saatavilla www-muodossa:

[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6terveyshuoltolaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6terveyshuoltolaki) [viitattu 13.9.2013]

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Saatavilla www-muodossa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> [viitattu 13.9.2013]

Uusikylä, K. 2007. Hyvä, paha opettaja. Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy.

Vahasalo, R. 2011. KK 474/2011 vp: Opetajiin kohdistuvaan työpaikkakiusaamiseen puuttuminen. Saatavilla www-muodossa:

[http://www.eduskunta.fi/triphome/bin/vex4000.sh?\\${APPL}=veps8999&\\${BASE}=veps8999&\\${THWIDS}=12.23/1384782023_119661&\\${TRIPSHOW}=html=vex/vex5000+form=vex5000&\\${THWURLSAVE}=23/1384782023_119661&\\${savehtml}=/thwfakta/vpasia/vex/vex.htm](http://www.eduskunta.fi/triphome/bin/vex4000.sh?${APPL}=veps8999&${BASE}=veps8999&${THWIDS}=12.23/1384782023_119661&${TRIPSHOW}=html=vex/vex5000+form=vex5000&${THWURLSAVE}=23/1384782023_119661&${savehtml}=/thwfakta/vpasia/vex/vex.htm) [viitattu 18.11.2013]

Valtioneuvoston asetus perusopetuslaissa tarkoitettun opetuksen valtakunnallisista tavoitteista ja perusopetuksen tuntijaosta 20.12.2001/1435. Saatavilla www-muodossa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20011435> [viitattu 22.8.2013]

Varhama, L. 2008. Bullying and other dysfunctional behaviour at the workplace and at school. Åbo: Åbo Akademi University Press.

Vartia, M., Gröndahl, M., Joki, M., Lahtinen, M. & Soini, S. 2012. Haastavat tilanteet esimiestyössä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vartia, M. & Hirvonen, M. 2012. Psykososiaaliset työolot työssä jatkamista edistävinä tekijöinä. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä & T. Kauppinen (toim.) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 41. Helsinki: Työterveyslaitos, 67–81.

Vartia, M. & Perkka-Jortikka, K. 1994. Henkinen väkivalta työpaikoilla. Työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Helsinki: Gaudeamus.

Vartia M. 2001. Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. Scandinavian Journal of Work, Environment and Health 2001; 27(1): 63-69 Saatavilla www-muodossa:

http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=588 [viitattu 14.11.2013]

Vartia, M. 2006. Työväkivalta ja sen hallinta. Teoksessa K. Ahola, S. Kivistö & M. Vartia (toim.) Työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos, 180–185.

Vuori, J. 2011. Valinnat ja voimavarat – kuinka selvittää työuran muutoksissa. Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) Työstä, joustaa ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 121–132.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21. Saatavilla www-muodossa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhdenvertaisuuslaki> [viitattu 29.10.2013]

Painamattomat lähteet

Opettaja.tv. 21.2.2011. Hyppytunti: Kiusattu opettaja ja lama-ajan lapset. Saatavilla www-muodossa:

http://opettajatv.yle.fi/tvohjelmat?show=2&id=15906&p_id=TILSU_0749870&f=3&kriteeri=3&sort=2 [viitattu 22.2.2013]

Aineistolähteet

Ammattilehden artikkeli.

Opettaja.tv. 21.2.2011. Hyppytunti: Kiusattu opettaja ja lama-ajan lapset. Saatavilla www-muodossa:

http://opettajatv.yle.fi/tvohjelmat?show=2&id=15906&p_id=TILSU_0749870&f=3&kriteeri=3&sort=2 [viitattu 22.2.2013]

Pakkanen, I. 2005a. Kodin ja koulun yhteistyö on monen opettajan painajainen. Opettaja 33/2005, 12–14.

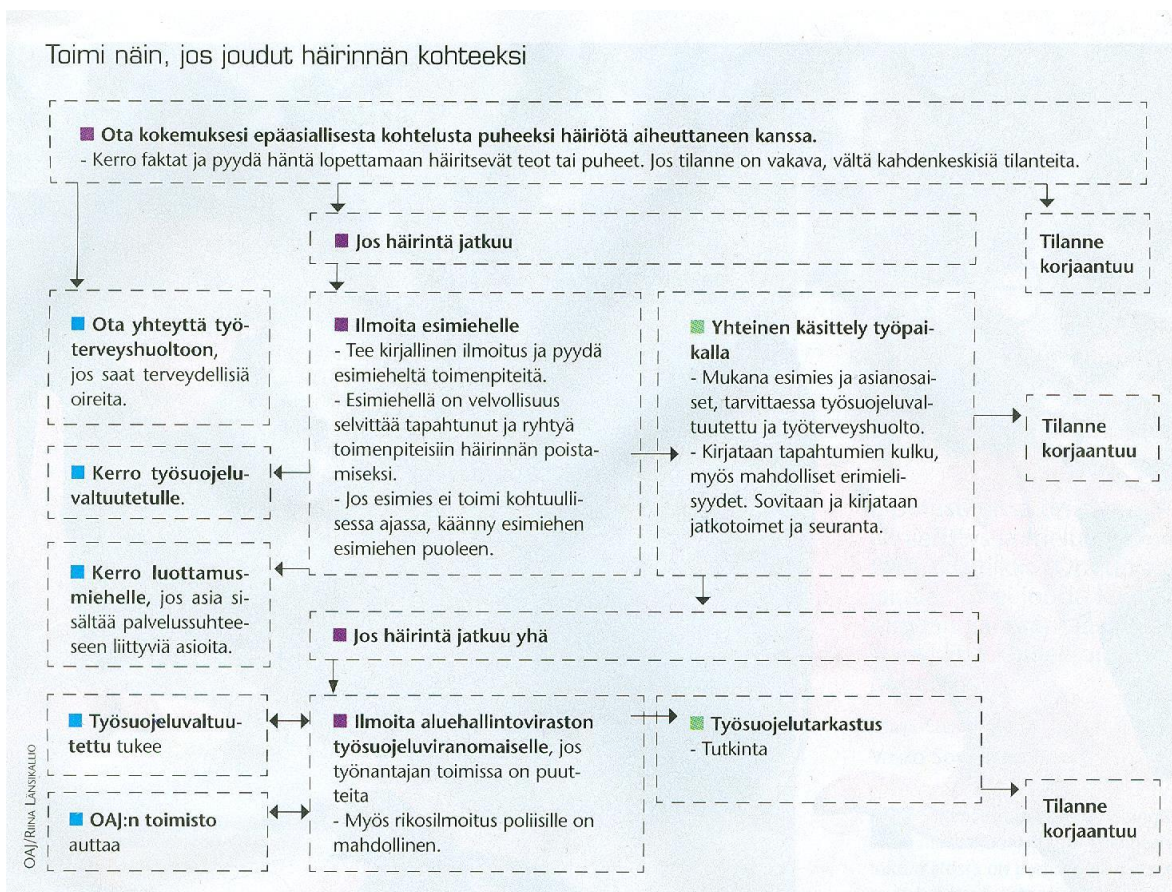
HUOLTAJIEN HÄIRINNÄN KOHTEENA

Hei sinä peruskoulun opettaja/rehtori. Oletko kokenut häirintää/epäasiallista käytöstä oppilaiden huoltajien taholta urasi aikana? Opiskelemme luokanopettajiksi ja teemme pro gradu -tutkielmaa aiheesta. Jos koet olevasi etsimämme henkilö, toivomme, että kirjoitat meille kokemuksistasi kirjoitelman muodossa. Ole hyvä ja lähetä kirjoitelmasi sähköpostitse osoitteella [REDACTED]@ulapland.fi tai [REDACTED]@ulapland.fi 15.2.2013 mennessä. Liitä kirjoitelmaasi seuraavat tiedot: virkanimikkeesi, urasi kesto, sukupuolesi ja ikäsi. Käytämme kirjoitelmia ainoastaan tutkielmassamme ja käsittelemme niitä täysin luottamuksellisesti. Hävitämme sähköpostiviestisi ja -osoitteesi heti kirjoitelman tulostamisen jälkeen anonymiteettisi taakamiseksi.

Vaivannäöstäsi kiittäen

Reetta Ravelin (p. [REDACTED]) ja Riikka Husu (p. [REDACTED]), KTK Lapin yliopisto

LIITE 2. Toimintaohjeet häirintätilanteessa



Lähde: Korkeakivi, R. Neljän vuoden painajainen. Opettaja 46/2012, 17.