

# Auttajaroolin etsiminen ja ammattillinen selviytyminen työpaikkakiusaamisen selvittelytyössä

Tuovinen Hanna  
Psykologian laitos  
Joensuun yliopisto

Ohjaajat: professori Rätty Hannu  
lehtori Kuittinen Matti

Henry ry:n gradukilpailu 2009

# Tutkimuksen tavoitteet:

- ◆ Työpaikkakiusaamisen juuret auttajanäkökulmasta katsottuna
- ◆ Auttajien roolit työpaikkakiusaamisen selvittelytyössä
- ◆ Selvittelytyön aiheuttamien henkisten paineiden hallinta

# Aineisto

- ◆ Teemahaastattelut, joissa 5 psykologia ja 5 työterveyshoitajaa
- ◆ Hermeneuttinen viitekehys, jonka avulla tulkittiin auttajien kokemuksia ja työpaikkakiusaamiselle sekä sen selvittelytyölle antamia merkityksiä
- ◆ Tavoitteena ymmärtää paremmin työpaikkakiusaamisen selvittelytyötä sekä työpaikkakiusaamisen ilmiötä
- ◆ Tuo uutta näkökulmaa työpaikkakiusaamiseen, jota ei ole aiemmin tutkittu auttajanäkökulmasta

# Työpaikkakiusaamisen määritelmä

- ◆ Jatkuvaa, pysyvää epäasialliseksi koettua toimintaa työntekijöiden välillä, joka voi kohdistua yhteen tai useampaan työntekijään. Vaihtelee vähättelystä, leikinlaskusta psyykkiseen tai fyysiseen väkivaltaan
- ◆ Haastateltavat: Kompleksinen, laaja-alainen, usein monia vuosia työyhteisöä kuormittanut jumi-tila. Tyypillisesti muitakin sosiaalisia ongelmia poikiva tai niistä kielivä konfliktitilanne.
- ◆ Uudistunut työturvallisuuslaki 738/2002, 28 pykälä: Häirintä / epäasiallinen kohtelu ja siihen puuttuminen

# Työpaikkakiusaamisen juuret

- ◆ **Työyhteisölliset juuret:**
  - 1) **Psykososiaalinen työkuormitus**  
(työjärjestelyjen ja työtehtävien epäselvyydet, rooliristiriidat, muutospaineet)
  - 2) **Johtamisen ongelmat** (perustehtävän valvonnan puutteet, suosiminen, palkkauserimieliisyydet, valtahierarkian väärinkäyttö)
  - 3) **Työkulttuurin arvot** (vinoutunut vuorovaikutus/toimintatavat: salailu, vaikeneminen, kieltäminen, sopimaton räiskähtely, alhainen erilaisuuden sietokyky, yksinäisyyden vaatimus)

# Työpaikkakiusaamisen juuret

- ◆ Yksilöperäiset juuret
  - 1) Persoonallisuushäiriöt (narsistinen-, vainoharhainen-, rajatila- ja psykopaattinen)
    - itsetunto-ongelmat

# Työpaikkakiusaamisen selvittelytyön roolit

- ◆ Työterveyshoitajat: yksilön jaksaminen
- ◆ Psykologit: työyhteisön rakenne ja toimivuus / toimimattomuus
- ◆ Roolineuvottelut, joiden pohjana havaitut kiusaamisen juuret (Vastuualueet, asianomaisten roolien etsiminen)
- ◆ Tavoitteena löytää tasapaino vastuualueiden jakamisesta ja sopiva interventio

# Roolien yhteensopivuus

- ◆ Esimies ja työyhteisö sitoutuvat selvittelyyn, vastuualueiden jako onnistuu, selvittelyn tavoitteet selkiintyvät
- Auttaja ulkopuolella, työyhteisö itsenäistetään toimimaan aktiivisesti
- ◆ Ennakoi hyviä ja kehittyneitä tapoja ratkoa ongelmia jatkossakin

# Roolien ristiriitaisuus

- ◆ Sitoutumattomuus, roolivastuun epäselvyydet, työkuulttuurin ongelmat, johtajuuden ongelmat
  - Auttajan idealisointi, "messias"
  - Lähtökohdaksi työkuormitusnäkökulma (vrt. syntipukkiasetelma)
  - Lakiin vetoaminen, vastuunoton välttäminen yksin
  - Roolit selkiintyvät, avoimempi keskustelu, työnohjaus

# Roolien vastakohtaisuus

- ◆ Ei kykyä sitoutua, yksilöperäistä oireilua, naamiointi (johtajan persoonallisuushäiriö), peittely, uskottelu, vakuuttava puhe
- ◆ Auttajan uhkailu → Roolit sekoittuvat, mahdoton löytää roolitasapainoa selvittelytyölle
- Auttajalla diagnosoiva ote, yksilön työkykyarvio, rakenteelliset muutosehdotukset, varoitukset, irtisanominen
- Ennakoi uusien konfliktien syntyä, jollei valmiuksia kohdata työyhteisöhaasteita kehitetä

# Auttajaroolista toiseen

- ◆ **Asiantuntija-auttaja:** yksilön tukeminen, kuunteleminen keskiössä

*"On oltava sellainen rinnallakulkija. On sellaisia tilanteita, että kiusatulla ei ole yhtään voimia laittaa asiaa eteenpäin ja sitten on vain yhdessä kuljettava sen asian kanssa." (TT)*

# Auttajaroolista toiseen

- ◆ **Räväkkä auttaja:** aktiivinen yksilön ja työyhteisön tukija, suoraan puhuminen

*"Minun roolini on tosi suoraviivainen, että ei tässä kauheesti pehmenellä. Jos jokin asia ei ole tässä työyhteisössä sallittua, niin silloin sitä ei pidä siellä hyväksyä." (PS)*

*"Suoremmin tai epäsuoremmin tulee ratkaistavaksi, onko tässä kurinpidon menettelyn tie vaiko henkisen kuntoutuksen tie, hoito vai rangaistus?" (PS)*

# Auttajaroolista toiseen

- ◆ **Yhteisöauttaja:** Konfliktin neutralisointi, esimiehen vastuu, puolueettomuus

*"Ei pidä mennä kenenkään puolelle vaan täytyy olla puolueeton ja luoda uskottavuutta ja luotettavuutta puolueettomuudellaan."* (TT)

# Auttajaroolista toiseen

- ◆ **Kullankaivaja:** Työyhteisön terveyttäminen pitkällä tähtäimellä, ongelmia monesta lähteestä, kyseenalaistaminen (Mitä voin vielä löytää?)

*"Mistä se tulee? Täytyy olla kykyä nähdä sinne ongelman taakse, kykyä mennä tilanteeseen puhtaalta pöydältä. Ja pitää pystyä ennakkoletukset myös haastamaan uudestaan." (PS)*

# Auttajan henkiset paineet

- ◆ Epävarmuuden, keskeneräisyyden sietämistä, rajan vetämistä (rooli), oma jaksaminen?

*"Nämä asiat tulevat enemmän iholle." (PS) → vrt muut työtehtävät*

*"Vaikeinta on hyväksyä, että selvittelyssä ei ole semmosta täydellisyyttä, että kaikki sen jälkeen glooriaa huutaa." (PS) → palaute*

*"...On tärkeää se itsensä kartalla pitäminen." (TT) → oma rooli*

*"Kyllä se on raskasta. Ihmisillä on tarve purkaa näitä asioita ja kyllä sitä ottaa takkiin." (TT) → Mitä jaksan?*

# Auttajan selviytymiskeinot

- ◆ Ammatillinen varmuus, kokemus, ikä, lisäkouluttautuminen
- ◆ Työtehtävien järkevä rajaaminen
- ◆ Työ- ja vapaa-ajan/loman erottaminen
- ◆ Työnohjaus, kollegan tuki
- ◆ Etäisyyden otto, "aikalisä"
- ◆ Yksityiselämän tasapaino luo vastapainoa työlle
- ◆ Huumori (aineiston metaforat)

KIITOS!