



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Samuli Vähäkangas

Onko häirinnästä tullut osa kuntajohtajan arkea?

Kuntajohtajien kokema häirintä ja sen mahdollinen vaikutus päätöksentekoon

Johtamisen akateeminen yksikkö
Hallintotieteiden maisteri
Julkisjohtaminen

Vaasa 2024

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Samuli Vähäkangas		
Tutkielman nimi:	Onko häirinnästä tullut osa kuntajohtajan arkea? : Kuntajohtajien kokema häirintä ja sen mahdollinen vaikutus päätöksentekoon		
Tutkinto:	Hallintotieteiden maisteri		
Oppiaine:	Julkisjohtaminen		
Työn ohjaaja:	Esa Hyyryläinen		
Valmistumisvuosi:	2024	Sivumäärä:	68

TIIVISTELMÄ:

Menestyvän kunnan elinehto on hyvä kuntajohtaminen. Kuntajohtaminen pitää sisällään karkeasti ammatillisen johtamisen sekä poliittisen johtamisen. Kahtiajako näiden kahden johtamismuodon välillä voidaan erottaa tarkastellessa niiden piirteitä. Poliittisessa johtamisessa ydin on vastuu kuntalaisia kohtaan. Ammatillinen johtaminen on taas valmistelu- ja täytäntöönpano-organisaatioiden johtamista, joka kulkee käsikädessä poliittisen johtamisen rinnalla. Ydintehtävänä kuntajohtamisessa on kuitenkin huolehtia niistä toimenpiteistä, joilla kunnan perustehtävän toteutuminen taataan.

Kuntajohtaja tasapainoilee alati muuttuvalla toimikentällä ja työ voi olla kuormittavaa ilman ulkopuolisiakin tekijöitä. Kuntajohtajan työtä saattaa hankaloittaa entisestään ulkopuoliset tekijät, kuten häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen. Tämän tutkielman tarkoituksena oli tarkastella kuntajohtajan työssä esiintyviä negatiivisia lieveilmiöitä, kuten häirintää ja epäasiallisia vaikuttamispyrkimyksiä. Erityisesti tutkielman kannalta kiinnosti se, miten häirintä mahdollisesti vaikuttaa kuntajohtajan päätöksentekoon sekä työhyvinvointiin.

Tutkielman keskeisiä käsitteitä on kuntajohtaminen, häirintä, työhyvinvointi ja kuntajohtaja. Kuntajohtajalla viitataan tutkielmassa niin kaupunginjohtajiin kuin kunnanjohtajiin. Tutkielman tausta-aineistona toimi Kuntaliiton, Kevan ja Kuntajohtajat Ry:n yhdessä teettämä Kuntajohtajien työhyvinvointi -tutkimus. Tutkielmassa hyödynsin vuosien 2018, 2020 ja 2022 kuntajohtajien työhyvinvointi -tutkimuksia. Empiirisen aineiston kerättiin teemahaastattelulla, jossa haastateltiin kahdeksaa sattumanvaraisesti valittua kuntajohtajaa. Haastattelussa kerättiin aineistoa kuntajohtajien häirintäkokemuksista sekä häirinnän vaikutuksista.

Kuntajohtajat työskentelevät näkyvällä paikalla kunnassa ja työn tuoma julkisuus ei ole aina hyvästä. Haastattelussa esiin nousi samoja häirinnän ja epäasiallisen käytöksen ilmenemismuotoja kuin tutkielman taustana toimineessa kuntajohtajien työhyvinvointitutkimuksessa. Kuntajohtajat kertoivat muun muassa kohdanneensa ja saaneensa osakseen asiatonta palautetta mediassa, sosiaalisessa mediassa tapahtuvaa häirintää, kasvokkain tapahtuvaa epäasiallista käytöstä sekä seksuaalista häirintää. Mielenkiintoisina huomioina kuntajohtajat kertoivat häirinnän subjektiivisuudesta sekä häirintään puuttumisen vaikeuksista. Useat kuntajohtajat olivat sitä mieltä, että häirintää on aina ollut ja sitä tulee aina olemaan, ja siihen puuttuminen on haastavaa. Haastattelussa ristiriitaista oli, että osan mielestä häirintä ja epäasiallinen kohtelu tulee vain niellä ja sen kanssa täytyy oppia elämään. Kuntajohtajat kuitenkin myös painottivat, että häirintä on aina ei toivottua ja sitä ei kenenkään tulisi sietää.

AVAINSANAT: häirintä, kuntajohtaminen, kunnanjohtaja, työhyvinvointi

Sisällys

1	Johdanto	5
1.1	Tutkimuksen tausta	7
1.2	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	9
1.3	Tutkimuksen rakenne	9
2	Kunnanjohtaminen julkisena johtamisena	11
2.1	Julkinen johtaminen kunnassa	12
2.2	Kuntajohtajan työn erityispiirteet	14
2.2.1	Kuntajohtajan työn julkisuus	16
3	Häirintä ja sen eri muodot	18
3.1	Lobbaus kuntatasolla	20
3.2	Informaatiovaikuttaminen	22
3.3	Maalittaminen	23
3.3.1	Doxing eli doksaus	24
3.4	Vihapuhe	25
4	Häirinnän mahdollinen vaikutus päätöksentekoon	27
4.1	Häirinnän vaikutukset	27
4.1.1	Nyt riitti - Kuntajohtajat irtisanoutuvat	30
4.2	Kuntajohtajan työhyvinvoinnin vaarantuminen	31
5	Tutkimusmenetelmät	33
5.1	Puolistrukturoitu teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä	34
6	Kuntajohtajien kokemuksia häirinnästä	36
6.1	Häirinnän määritelmä	36
6.1.1	Missä menee häirinnän raja	38
6.2	Kuntajohtajien kokemukset häirinnästä	39
6.2.1	Häirinnän loitontaminen	41
6.2.2	Häirinnän kohteena kuntajohtajan lähipiiri	42
6.2.3	Kuntajohtajan häirintä vapaa-ajalla	44
6.3	Häirintään vaikuttavat tekijät	45

6.3.1	Onko työkokemuksella, sukupuolella, iällä tai kunnan koolla vaikutusta koettuun häirintään	46
6.4	Häirinnän vaikutukset kuntajohtajiin	48
6.4.1	Häirinnän vaikutus päätöksentekoon	49
6.5	Kuntajohtajan työhyvinvointi	50
6.5.1	Työhyvinvoinnin ylläpito	51
7	Yhteenveto ja johtopäätökset	53
7.1	Tutkimustulosten tarkastelu peilaten aiempiin tutkimuksiin	54
7.2	Jatkotutkimustarpeet	57
	Lähteet	59
	Liitteet	65
	Liite 1. Yhteydenottokirje haastateltaville	65
	Liite 2. Haastattelurunko	67

1 Johdanto

Kuntaliitto (2017) mukaan, menestyvän kunnan elinehto on hyvä johtaminen, jota kutsutaan kuntajohtamiseksi. Kuntajohtamisen perustehtäviin kuuluu kunnan perustoimintojen haltuun ottaminen, vastuun kantaminen asukkaiden hyvinvoinnista, paikallisesta elinvoimaisuudesta, ja kestävästä kehityksestä nyt ja tulevaisuudessa. Kuntajohtamista voi luonnehtia kokonaisuudeksi, joka käsittää johtamisen eri näkökulmat ja tasot. Johtamistehtävät kunnassa jakaantuu kahteen osa-alueeseen luottamushenkilö- ja ammattijohtamiseen. Kuntaliitto (2019) mukaan, ammatillisella johtamisella kunnassa tarkoitetaan kunnanjohtajan, johtavien viranhaltijoiden sekä erilaisten esimiesten johtotehtävät. Syynä johtamistehtävien kahtiajaolle on kunnan itsehallinnollinen olemus ja laaja tehtäväkenttä.

Parkkisen ja muiden (2017, s. 29) mukaan menestyksenkäs kuntajohtaminen vaatii monenlaisia taitoja ja jatkuvaa osaamisen kehittämistä alati muuttuvassa ympäristössä. Tämä edellyttää kuntajohtajalta monenlaisia erilaisia ominaisuuksia kuten motiiveja, motivaatiota, kuntajohtajan arvoja sekä asenteita, persoonallisuus ja henkilökohtaiset kyvykkyydet. Kaikki nämä tekevät kuntajohtajasta sen ainutlaatuisen johtajan, joka pyrkii jatkuvasti kehittymään johtajana. Jäntti ja Maijonen (2009, s. 34) puolestaan nostavat esiin kuntajohtajan tarvitsevan monialaisuuden tunnistamista ja hallintaa, vankkaa tietämystä toimintaympäristöstään, ammatillisuutta sekä rohkeaa innovatiivisuutta. Henkilökohtaisista kyvykkyyksiä kuntajohtajalla tulisi olla seuraavia selviytyäkseen työstään. Näitä ovat paineensietokyky, ongelmien ja konfliktien ratkaisutaito sekä taito hallinta laajoja kokonaisuuksia.

Jäntti ja Maijonen (2009, s. 7) painottaa, että hyvällä johtamisella kunnassa saadaan etulyöntiasema, joka luo perustan koko kunnan kehitykselle ja kuntatyönantajatoiminnalle. Hyvää johtamista voidaan siis pitää strategisena menestystyökaluna kunnassa. Jäntti ja Maijonen (2009, s. 33–34) korostavat, että strateginen johtaminen on keskiössä kuntajohtajan johtamistyössä. Ainutlaatuisen kuntajohtajasta muihin maihin verrattuna tekee sen, että tehtävä on määrätty laissa, eikä

valintaa voida suorittaa suoralla kansanäänestyksellä. Tämä on merkki, että kuntatasolla ja kunnallishallituksessa korostetaan ammatillista johtamista.

Klemelä (2006, s. 8) mukaan ideaalitulanteessa lähtökohtana olisi, että henkilö tulee töihin mielellään ja työpäivän päätteeksi lähtee hyvillä mielin kotiin. Hän on päivän mittaan kokenut saavansa tehdä oman ammattitaitonsa mukaan kiinnostavaa, arvostettavaa, ja kokenut saavansa sopivan korvauksen työpanoksestaan. Tarkasteltaessa kuntajohtajan työtä edellä mainittu ideaalitulanne ei aina vastaa todellisuutta. Pekola-Sjöblom (2022, s. 23) mukaan kuntajohtajien työhyvinvointikyselyssä vuonna 2022 jopa 44 prosenttia kuntajohtajista oli kokenut häirintää tai uhkailua kuluneen valtuustokauden aikana.

Pekola-Sjöblom (2022, s. 1) on ollut mukana tekemässä nyt kolmatta työhyvinvointikyselyä kuntajohtajille yhteistyössä Kuntaliiton, Kevan ja Kuntajohtajat Ry:n kanssa, jossa tarkasteltiin kuntajohtajien kokemia epäasiallista kohtelua ja häirintää. Aiemmat vastaavat työhyvinvointi kyselyt olivat vuosilta 2018 ja 2020. Uusimmassa työhyvinvointikyselyssä vastausprosentiksi tuli 64 %, eli yhteensä 193 vastausta 302 kuntajohtajasta.

Sandberg (2016, s. 1) toteaa, että häirintää ja uhkailua tarkasteltaessa täytyy pitää kriittinen ote. Kokemukset häirinnästä ja uhkailusta ovat tietenkin aina huolestuttavia, mutta henkilön suhtautuminen siihen voi vaihdella yksilöittäin. Esimerkiksi negatiivisvävyistä kirjoittelua mediassa voi toinen pitää häirintänä, kun taas toinen voi pitää sitä normaalina vuorovaikutuksena kuntalaisen kanssa. Toimiessa julkisessa ammatissa, kaupanpäällisenä tulee aina myös asettuminen julkisen arvostelun kohteeksi. Kuitenkin, kuntajohtajan epäasiallinen kohtelu, mukaan lukien häirintä ja uhkailu voivat nakertaa kunnallista demokratiaa. Kunnanjohtajan kokemukset siitä, että julkisen viran hoitaminen heikentää omaa turvallisuutta sekä mielenrauhaa voivat johtaa potentiaalisen henkilön halukkuuteen hoitaa kunnanjohtajan virkaa.

1.1 Tutkimuksen tausta

Tutkimukseni tausta pohjautuu kolmeen kuntajohtajille toteutettuun työhyvinvointikyselyyn vuosilta 2018, 2020 ja 2022. Lisäksi hyödynsin tutkimuksessani ARTTU2-ohjelman raporttia kuntapäätäjien kokemasta häirinnästä ja uhkailusta vuonna 2015.

Pekola-Sjöbolm (2021 s. 5) tarkastelema kuntajohtajien työhyvinvointikysely vuodelta 2020 nosti esiin huolestuttavia lukuja kuntajohtajien työhyvinvointii liittyen. Luvut ovat muuttuneet monella osa-alueella negatiiviseen suuntaan, sitten edellisen vastaavan työhyvinvointikyselyn vuodelta 2018. Kuntajohtajista kolme neljästä on tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Laskua tyytyväisyydessä on yhdeksän prosenttiyksikköä vuoden 2018 tutkimukseen. Pekola-Sjöblomin (2022, s. 11) mukaan uusimmassa työhyvinvointikyselyssä 73 prosenttia kuntajohtajista kokee olevansa tyytyväisiä työhönsä. Kun vertaa vuoden 2018 kyselyyn on tyytyväisyys laskenut 10 prosenttiyksikköä.

Pekola-Sjöblom (2022, s. 23) mukaan kuntajohtajien uusimmassa työhyvinvointitutkimuksessa vastanneista 44 prosenttia on kokenut häirintää tai uhkailua. Vuoden 2020 tutkimuksessa kuntajohtajista häirintää tai uhkailua oli kokenut 50 prosenttia, kun vielä 2018 vuoden kyselyssä luku oli 41 prosenttia. Luvuista voidaan todeta, että häirinnän ja uhkailun kokemukset ovat pysyneet lähes samassa. Vuoden 2020 kyselyä verraten uusimpaan 2022 vuoden tutkimukseen laskua on 6 prosenttiyksikköä. Silti lähes puolet kuntajohtajista kokee työssään häirintää tai uhkailua, mitä voidaan pitää huolestuttavana.

Airaksinen ja Pekola-Sjöblom (2018, s. 3) toteaa, että yleisimmin häirinnälle tai uhkailulle altistuu erityisesti naiset, josta vastanneista 60 % oli vuoden 2018 työhyvinvointi kyselyn mukaan kokenut häirintää tai uhkailua. Myös tutkimuksesta voitiin tehdä johtopäätös, että kuntajohtajan 3–5 vuotta työskennelleet olivat alttiimpia häirinnälle ja uhkailulle ja

vastanneista 59 % ilmoitti altistuneen epäasialliselle kohtelulle. Lisäksi iän puolesta tarkasteltaessa alle 40-vuotiaat kuntajohtajat olivat kokeneet eniten häirintää tai uhkailua, joista vastanneista 43 % ilmoitti näin. Pekola-Sjöblom (2022, s. 27) mukaan uusimmassa kyselytutkimuksessa iän puolesta alle 40-vuotiaat olivat edelleen kokeneet eniten häirintää, joista vastanneista 56 %. Sukupuolta tarkasteltaessa naiset olivat edelleen reilusti kokeneet miehiä enemmän häirintää 51 %. Työkokemuksen perusteella edelleen 3–5 vuotta kuntajohtajina työskennelleet olivat kokeneet eniten häirintää, jopa 55 % vastanneista. Kuntakoon mukaan alle 5000 asukkaan kunnissa ja 20 001–50 000 asukkaan kunnissa häirintä oli yleisintä sekä vuoden 2018 tutkimuksessa että 2022 tutkimuksessa. Eli tiivistetysti eniten häirintää kokee alle 40-vuotias nainen, joka on toiminut kuntajohtajana 3–5 vuotta pienessä kunnassa.

Pekola-Sjöblomin (2022, s. 23–24) mukaan yleisin syy häirinnälle ja uhkailulle vastanneista sanoo olevan päätösten vastustaminen. Toiseksi yleisin syy on vastanneiden mukaan henkilöön tai henkilökemioihin liittyvät syyt. 15 prosenttia vastanneista kertoo, että heillä ei ole mitään käsitystä syystä kuntajohtajan epäasialliselle kohtelulle. Tämä on aiempiin tutkimuksiin nähden yleistynyt.

Pekola-Sjöblomin (2022, s. 24–26) mukaan kuntajohtajat kertoivat yleisimmän häirinnän tavan olevan asiaton palaute mediassa. Se on ollut yleisin häirinnän tapa kaikissa kolmessa tutkimuksessa. Vuoden 2018 tutkimuksessa 61 prosenttia vastanneista ilmoitti sen yleisimmäksi häirinnän tavaksi. Uusimmassa tutkimuksessa 2022 vastanneista 74 prosenttia kertoo kokeneensa asiatonta palautetta mediassa, eli kasvua on 13 prosenttiyksikköä. Toiseksi yleisin häirinnän ja uhkailun tapa on vastaajien mukaan kasvokkain tapahtuvat huutelut, uhkaukset ja aggressiot. Näiden häirinnän tapojen kokemukset on kasvanut kuntajohtajilla edellisvuosien tutkimuksista niin, että jopa 50 prosenttia vastanneista kertoo kohdanneensa sitä. Seuraavana häirinnän ja uhkauksien tapoina on vastanneiden mukaan kolme suhteellisen tasoissa. Näistä ensimmäisenä on uhkaukset sähköpostin, postin tai tekstiviestillä saapuneet epäasialliset viestit.

Seuraavaksi eniten esiintyy uhkauksia puhelimen välityksellä ja sen jälkeen häirintä ja uhkailu sosiaalisessa mediassa.

1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkielman tavoitteena on selvittää millaista häirintää kuntajohtajat kohtaavat työssään. Samoin mielenkiintoista tutkimuksen kannalta on, onko häirinnällä ollut mahdollisesti vaikutusta kuntajohtajien päätöksentekoon. Myös häirinnän kokemusten kautta selvitän, miltä osin se on mahdollisesti vaikuttanut kuntajohtajien työhyvinvointiin.

Tätä tutkimusta on ohjannut tutkimukselle asetetut tutkimuskysymykset. Näiden kautta olen työstänyt niin teoreettista viitekehystä kuin haastattelukysymysten laadintaa, jotta tutkimuskysymyksiin saadaan vastaukset.

Tutkielman tutkimuskysymykset:

Millaisin keinoin kuntajohtajan työtä koetetaan häiritä?

Miten häirintä tai uhkailu vaikuttaa mahdollisesti kuntajohtajan päätöksentekoon?

Miten häirintä vaikuttaa kuntajohtajien työhyvinvointiin?

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tämän tutkielman johdanto kappaleessa esitellään tutkimuksen taustaa ja esitellään lyhyesti millaisia erityispiirteitä kuntajohtaminen pitää sisällään. Tutkimusta taustoittaa kolmena vuonna tuotettu kuntajohtajien työhyvinvointikysely, joka luo pohjan tutkimukselleni.

Varsinainen teoriaosuus alkaa kappaleesta kaksi, jossa paneudun julkiseen johtamiseen kunnallisella tasolla. Kappaleessa käydään läpi, millaisia erityispiirteitä julkinen johtaminen pitää sisällään kunnallisessa toimintaympäristössä. Kappaleessa huomioidaan myös kuntajohtajan erityispiirteet. Tutkielman kannalta erityisen

mielenkiintoista on kuntajohtajan työn yhtenä erityispiirteenä esiintyvä työn julkisuus, ja sen negatiiviset ja positiiviset vaikutukset.

Tutkielman kolmannessa kappaleessa teoriaosuus jatkuu häirinnän ja sen eri ilmenemismuotojen esittelyllä. Tässä kappaleessa avataan häirinnän käsitettä ja esitellään mahdollisia kuntajohtajan kohtaamia häirinnän ja vaikuttamisen ilmenemismuotoja. Samoin neljännessä kappaleessa teoriaosuus jatkuu ja siinä esitellään, millaisia vaikutuksia häirinnällä on yksilölle. Samoin mainitaan kaksi esimerkkitapausta, joissa kuntajohtaja on joutunut irtisanoutumaan häirinnän tai kiusaustapausten seurauksena. Kappaleessa myös pohjustetaan työhyvinvointia ja millaisia vaaratekijöitä kuntajohtajan työhyvinvoinnin vaarantuminen voi nostaa esille.

Tutkielman viidennessä kappaleessa esitellään tutkielman tutkimusmenetelmät, ja avataan millainen tutkimusmenetelmä tutkielmalle on valittu, ja minkä takia. Kuudennessa kappaleessa esitetään tutkimusmenetelmällä kerättyä empiiristä aineistoa ja tuloksia. Kappaleeseen olen lisännyt kuntajohtajien suoria sitaatteja haastatteluista elävöittääkseen ja tukeakseen tuloksia ja päätelmiä. Tutkielman viimeisessä kappaleessa tehdään yhteenveto sekä johtopäätökset ja esitellään jatkotutkimustarpeet.

2 Kunnanjohtaminen julkisena johtamisena

Historiassa kautta aikojen, kun on ihmiset ovat toimineet ja työskennelleet yhdessä on tarvittu toiminnan suunnittelua, organisointia, koordinoitua sekä alaisten ohjausta eli siis johtamista (Parkkinen, Haveri & Airaksinen 2017, s.14; Juuti 2016, s.9). Parkkinen, Haveri & Airaksinen (2017, s.14) mukaan johtajuuden perinteisille määritelmille on yhteistä, että johtaminen on nähty eri organisaatioiden johtamisena. Eli johtaja ei aina varsinaisesti ole mukana itse työnteossa mutta saa alaiset onnistumaan toimissaan. Eli kiteytetysti johtajat näyttävät suunnan ja alaiset seuraavat.

Kaupunkien ja kuntien johtaminen on julkista johtamista, jonka tavoitteena on yhteisen hyvän edistäminen. Julkisessa johtamisessa kaupunkien ja kuntien päätöksentekojärjestelmät ovat monimutkaisia sekä moniulotteisia, siksi julkinen johtaminen pitää sisällään erityispiirteitä, jotka tekevät siitä ainutlaatuista verraten yksityiseen sektoriin. Pääpiirteenä on, että julkisen sektorin johtajien toimivaltuudet ovat suppeammat kuin yksityisellä sektorilla (Tienari ja Harviainen, 2020 s. 42).

Tienari & Harviainen (2020 s. 42) painottavat, että arvot ovat vahvasti läsnä kaikessa julkisessa toiminnassa. Näitä arvoja ovat oikeudenmukaisuus, läpinäkyvyys, puolueettomuus sekä tasapuolisuus. Kompleksista julkisesta johtamisesta tekee sen, että toimiessa yhteistyössä niin organisaation sisällä eri toimijoiden kanssa kuin ulkopuolisten sidosryhmien niin toimijoilla on poikkeuksetta erilaisia ideologioita ja näkemyksiä, miten asiat tulisi hoitaa. Asiaa ei myöskään helpota, että johtajan toiminta on aina julkista, koska sillä on vaikutuksia yhteiskunnan toimintaan. Parkkinen, Haveri & Airaksinen (2017, s.14) mukaan kompleksiset hallinnonrajat ylittävät ongelmat luovat julkiselle johtamiselle omat haasteensa. Ongelmat eivät usein rajoitu tietyn toimijan vastuulle ja selvitäkseen ongelmista, vaatii se organisaation rajojen ylittävää yhteistyötä eri toimijoiden kanssa.

2.1 Julkinen johtaminen kunnassa

Jäntti & Maijonen (2009, s. 7–8) painottavat, että hyvällä johtamisella kunnassa saadaan strategista tehokkuutta, jolla on myönteisiä vaikutuksia kunnan toiminnalle ja kehitykselle. Kuntastrategiat ja kunnan johtaminen ovat peruselementtejä kunnan selviytymiseen alati muuttuvassa toimintaympäristössä. Harjula ja Prättälä (2015, s.332) mukaan Suomessa kunnallishallinnossa on painotettu ammatillista johtamista. Globaalisti tarkasteltaessa kunnanjohtajan lakisääteinen rooli on yllättävän vahva. Kunnanjohtaja ei ole pelkästään ammatillinen johtaja, vaan hänellä on myös oma rooli luottamushenkilöjohdon lisäksi poliittisessa johtamisessa. Viime vuosikymmenten aikana kunnanjohtajan lakisääteistä asemaa on kuitenkin vähennetty.

Sydänmaanlakka (2015) linjaa, että kunnallinen päätöksenteko tapahtuu aina kunnallisen itsehallinnon kehyksissä, joka keskittyy kunnan ja sen asukkaiden oikeuksiin. Kunnan rajojen sisällä muodostuu kokonaisuus, joka kattaa alueelliset, hallinnolliset, oikeudelliset, poliittiset sekä taloudelliset näkökulmat. Vaikka kunnalla on laaja itsehallinto, toimii kunta oikeudellisessa asemassaan silti julkisyhteisönä. Tämä tarkoittaa, että kunnan toimintaa säätelevät erilaiset lait ja asetukset.

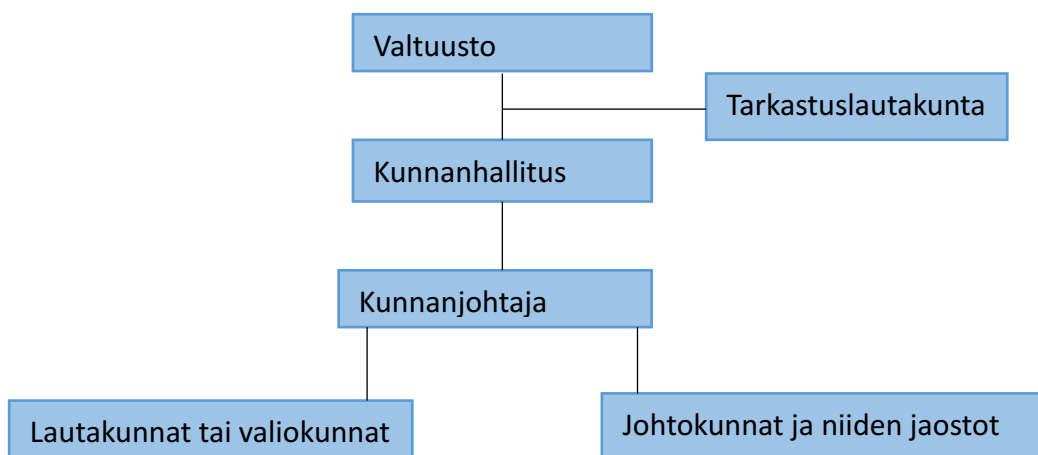
Jäntti & Maijonen (2009, s. 7–8) mukaan kunnan tai kaupungin lakisääteinen pohja on kirjattu kuntalakiin, jonka mukaan kunnan on ensitehtävänä edistää kuntalaisten hyvinvointia sekä kestävä kehitys kunnassa. Kunnalla on toiminnassaan huomioitava sen perustehtävät. Näitä ovat kestävä kehitys, jolla tarkoitetaan paikallistalouden edistämistä, joka turvaa jatkuvuutta alueella. Paikallistalouden edistämistä harjoitetaan kunnassa elinkeinopolitiikassa, jolla luodaan työpaikkoja sekä tuloja, jotka luovat kunnalle edellytyksiä hyvinvoinnille. Kunnan tulee toimia asukkaitensa hyvinvointivastaavana, jolla tarkoitetaan, että kunta tarjoaa sekä turvaa tarvittavia palveluita asukkaille.

Jäntti & Maijonen (2009, s. 11) mukaan johtamistehtävät on kunnassa hajautettu monelle eri taholle. Kaikilla on oma roolinsa kunnan johtamisen sujuvuuden kannalta.

Kunnan johtamisesta vastaa kunnanvaltuustot, kunnanhallitus, eri lautakunnat sekä johtavat viranhaltijat. Kunnan johtamista voisikin luonnehtia poliittisen sekä ammatillisen johtamisen yhdistelmäksi. Kun näin usea eri taho vastaa omasta johtamistehtävästään, vaatii kunnan menestyksellinen johtaminen vankkaa yhteistyötä eri tahojen kanssa. Harjula ja Prättälä (2015, s.332) mukaan kuntalakiin on kirjattu, että kunnanjohtajan valitsee valtuusto. Valinta kunnanjohtajan virkaan voidaan tehdä joko toistaiseksi tai määräajaksi. Huomioitavaa on, että kunnanjohtaja on virkasuhteessa kuntaan. Kunnanjohtajalla on mahdollisuus käyttää puhevaltaa kunnanhallituksen puolesta ja hankkia kunnan sisällä viranomaisilta tietoja sekä asiakirjoja nähtäväksi julkisuuslain puitteissa.

Kunnan johtaminen tapahtuu valtuuston hyväksymän strategian mukaisesti. Hallintoa, taloutta sekä toimintaa johtaa kunnanhallitus. Kunnanjohtaja taas hallituksen alaisena johtaa kunnan taloutta, hallintoa sekä muuta toimintaa. Kuntaa voi johtaa myös pormestari kunnanjohtajan sijaan, mikäli valtuusto on näin päättänyt. Kunnanjohtajan työtehtävät perustuvat aina lakiin. Kunnanjohtajan päällimmäisenä tehtävänä on toimia kunnanhallituksen esittelijänä. Samalla hänellä on päävastuu kunnanhallituksessa käsiteltävien asioiden valmistelusta (Harjula ja Prättälä, 2015 s.326, 346).

Kunnan johtaminen voidaan nähdä ammatillisen johtamisen sekä poliittisen johtamisen yhteistyönä. Tällä kahtiajaolla tarkoitetaan, että poliittinen johtaminen pitää sisällään toiminnan suuntaviivojen päättämisen, tavoitteenasettelun ja linjaratkaisujen tekemisen. Poliittisessa johtamisessa ydin on vastuu kuntalaisia kohtaan. Ammatillinen johtaminen taas pitää sisällään valmistelu- ja täytäntöönpano-organisaation johtamista, jota hyödynnetään poliittisen päätöksenteon apuna. Ydintehtävä kunnanjohtamisessa on huolehtia niistä toimenpiteistä, joilla kunnan perustehtävän toteutuminen taataan (Harjula ja Prättälä, 2015 s. 326).



Kuvio 1. Kunnan toimielimet Kuntalain 30§ mukaisesti (Kuntaliitto, 2024)

Jääntti & Maijonen (2009, s. 11) suomalaisessa kunnan johtamisessa korostuu moniarvoisuuden piirre. Tällä tarkoitetaan, että kuntajohtaminen on pääosin poliittista johtamista. Tämä erottaa julkisen johtamisen yksityisen sektorin johtamisesta siten, että johtamisen prosessit pitävät sisällään monen eri tahon intressit ja niiden sovittaminen sekä edistäminen vaatii saumatonta yhteistyötä. Kuntalakiin on kirjattu, että kunnan perustehtäviin kuuluu monenlaisia velvoitteita, jotka joskus saattavat olla keskenään ristiriidassa. Lähtökohtaisesti kunta pyrkii suorittamaan tehtävät edistämällä kuntalaisten hyvinvointia. Myös asukkaiden ja kunnan alueella operoivien yhteisöjen intressit yhdessä erityislainsäädännön kanssa asettaa omat haasteensa kunnalle, sen pyrkiessä vastaamaan tavoitteisiinsa.

2.2 Kuntajohtajan työn erityispiirteet

Parkkinen ja muut (2017, s.29) mukaan kuntajohtajan työstä suoriutuminen menestyksekkäästi edellyttää kykyä omaksua laajaa ja jatkuvasti muuttuvaa osaamista. Tärkeää on myös oman osaamisen jatkuva ylläpitäminen niin aktiivisesti kuin ennakoivasti. Edellä mainittu asettaa kuntajohtajalle monenlaisia vaatimuksia. Kuntajohtajan arvopohja, motivaatio, persoonallisuus, motiivit ja yksilön kyvykkyydet,

kaikki vaikuttavat kuntajohtajan yksilölliseen osaamiseen. Erityisesti kuntajohtajan työssä korostetaan inhimillisyyttä ja inhimillistä kyvykkyyttä. Vaikka kuntajohtajat eivät näe johtajuutta synnynnäisenä ominaisuutena, he painottavat haluaan kehittyä jatkuvasti johtajina sekä pyrkivät jatkuvasti olemaan avoinna oppimaan uutta ja kehittymään.

Parkkinen ja muut (2017, s.29) nostaa esiin, että kuntajohtajan on tärkeää tunnistaa omat vahvuudet ja heikkoudet. Lisäksi hänen on oltava valmis päivittämään ja ylläpitämään omaa osaamistaan jatkuvasti. Tämä edellyttää vahvaa muutoskyvykkyyttä ja mahdollisuutta muuttaa omia toimintatapojaan tarvittaessa. Kuntajohtajien keskusteluissa korostetaan erityisesti taitoja kuten ihmissuhteiden hallinta, hyvät esiintymis- ja viestintätaidot, työn organisointitaidot, strategia- sekä liiketoimintaosaaminen, hyvää työn ja stressin hallintaa sekä tiedolla operoimisen taito.

Parkkinen ja muut (2017, s.29) painottaa, että kuntajohtajan aseman ja vastuun myötä johtamistaitojen merkitys korostuu. Vaikka erilaiset johtamisnäkemykset sekä johtamisteoriat ovat olemassa, on tärkeää ymmärtää, että johtaminen lopulta tapahtuu ihmisten välisen vuorovaikutusten kautta. Kuntajohtajan kyky hallita ihmisiä, sidosryhmiä, yhteisöjä sekä kyky omaksua yhdistävän johtamisen taidot muodostavat kokonaisuuden, joka on kuntajohtajan työssä tarvittavien taitojen keskiössä. Kuntajohtaminen on pohjimmiltaan ihmisten yhdistävää johtamista. Ei pidä unohtaa, että kuntajohtajan työ edellyttää myös taidon omaksua konserni- ja muutosjohtamisen tiedot ja kykenee soveltamaan niitä työssään.

Parkkinen ja muut (2017, s.29) korostaa, että kuntajohtajan odotetaan hallitsevan osaamisalueita, jotka ovat olennaisia kunnan johtamisen kannalta. Tähän kuuluu erittäin vahvasti substanssiosaaminen, joka liittyy kunnan toimintaympäristöön. Kuntajohtajat korostavat työssään poliittista, elinkeinopolitiikkaan liittyvää, juridisen, hallinnollista ja talousosaamista tärkeinä kuntajohtajan työssä tarvittavina osa-alueina. Pienemmissä kunnissa toimivien kuntajohtajien on lisäksi omattava kyky ymmärtää ja tuntea eri

toimialoihin liittyviä asioita. Kuitenkin on tärkeää ottaa huomioon, että kuntajohtajan tarvitsema osaaminen voi vaihdella sen mukaan, millaisessa kunnassa hän työskentelee sekä millainen yleistilanne kunnassa vallitsee. Kuntajohtajan pätevyysprofiilin on siis oltava linjassa sen kanssa, millaisessa kunnassa hän on töissä, sekä millaisia tavoitteita kunta on itselleen asettanut.

2.2.1 Kuntajohtajan työn julkisuus

Kun puhutaan kunnan johtamisesta, ihmisillä usein ensimmäisenä tulee mieleen kunnanjohtaja. Itse kunnan johtamiseen on kautta aikojen liittynyt vahvasti perusominaisuus, joka on julkisuus. Suomessa julkishallinnossa korostetaan avoimuutta ja läpinäkyvyyttä, jotka kulkevat vahvasti käsi kädessä julkisuuden kanssa. Kunnanjohtaja asemansa vuoksi toimii käytännössä koko ajan suurennuslasin alla, jota pitelevät tiedotusvälineet ja media sekä kuntalaiset. Kuntajohtaja antaa tavallaan kunnalle kasvot ja toimii kunnan keulakuvana (Parkkinen ja muut, 2017 s. 36, 63).

Viime vuosikymmen aikana digitalisaation nopea kehittyminen sekä sosiaalisen median suosion räjähdysmäinen kasvu ovat nostaneet kunnanjohtajan työn julkisuuden aivan uudelle tasolle. Tämän vuoksi kuntajohtajalta odotetaan nykyisin erinomaisia vuorovaikutus ja viestintä taitoja selviytyäkseen työn haasteista. Digitalisaation kehityksen ja sosiaalisen median kasvun myötä myös kuntajohtajan työn julkisuus on lisääntynyt, joka tuo mukanaan myös ei-toivottuja ilmiöitä (Parkkinen ja muut, 2017 s. 63).

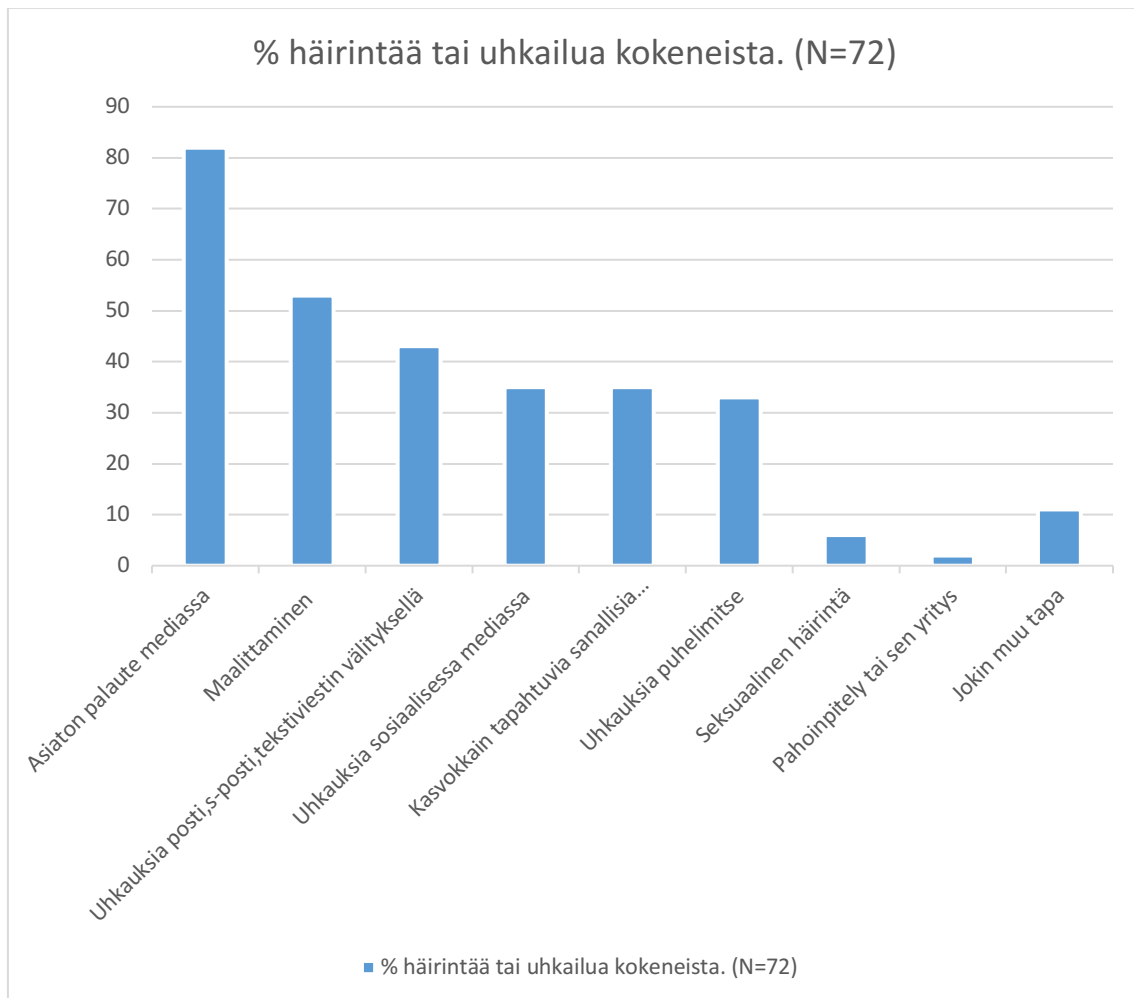
Työn julkisuudella on sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia kuntajohtajaan. Kuntajohtajat kokevat työn julkisuuden enemmän negatiivisena asiana. Kuntajohtajan työhön liittyvä julkisuus sekä kunnan johtamisen painottuminen vain kuntajohtajan harteille on todella yleinen ilmiö pienemmän kokoluokan kunnissa. Kuntajohtajat kokevat työn julkisuuden haasteena myös siinä, että työ on todella kokonaisvaltaista. Kunnanjohtaja on tavallaan töissä ympäri vuorokauden, ja irrottautuminen töistä lomilla ja vapaa-aikana voi olla haastavaa (Leinonen, 2012 s. 74).

Kuntajohtajan toimintaa arvioidaan ja kuntajohtajan työn julkisuus korostuu entisestään etenkin juuri niin sanotun kovan paikan tullen, jolloin päätöksentekotilanteessa on kyse jostain suuremmasta asiasta. Silloin juuri kunnanjohtajan toiminta otetaan tarkempaan tarkasteluun ja arviointiin etenkin median ja kuntalaisten osalta. Tässä kuntajohtajan työn julkisuus korostuu, kun lähtökohtaisesti päätöksenteosta vastaa kunnan poliittiset päättäjät eli valtuusto ja hallitus, mutta heistä ei siitä huolimatta olla yhtä kiinnostuneita kuin kunnanjohtajasta (Leinonen, 2012 s. 74).

Kun kyseessä on päätöksentekotilanne, jolla on suurta merkitystä kuntaan ja sen asukkaisiin, on kunnanjohtajalla suuri riski joutua yksin syntipukiksi ja julkiseksi vastuunkantajaksi. Kunnanjohtajan toimiessa kunnan keulakuvana, tulee hän saamaan tahtomattaan niin positiivista kuin negatiivista palautetta ja arvostelua kuntalaisilta sekä luottamushenkilöiltä. Kuntajohtajan työn julkisuutta ei helposti voi vähentää, mutta hänen saama arvostelua ja palautetta voisi vähentää korostamalla ja tekemällä kunnan poliittisen päätöksenteon läpinäkyvämmäksi (Leinonen, 2012 s. 74).

3 Häirintä ja sen eri muodot

Hietala ja muut (2023, s. 177) näkee häirinnän ja epäasiallisen kohtelun edelleen suurena ongelmana työyhteisössä. Täysin selvää rajanvetoa sille, mikä on häirintää ja mikä ei, voi olla vaikeaa tehdä. Mikä on häirintää ja mikä taas viatonta huumoria, sen määrittelee kukin yksilö omalla tavalla. Häirinnäksi voidaan lukea moni asia muun muassa nimittely, uhkailu, väheksyntä, selän takana puhuminen, mustamaalaaminen, eristäminen ja henkilön työpanoksen asiaton arvostelu. Sillä onko häirintä lievää vai ei, ei ole merkitystä, vaan tärkeintä on aina häirinnän kohteeksi joutuneen henkilön kokemus. Pekola-Sjöblom ja Airaksinen (2018 s. 6) luonnehtivat häirinnän olevan subjektiivinen kokemus. Kyösti ja muut (2022, s.2) näkee häirintään puuttumisen kompleksisena ongelmana, koska häirintää voi kohdata monelta eri taholta ja häirinnän eri syitä on lukuisia.



Kuvio 2. Kuntajohtajien yleisimmät häirinnän ilmenemismuodot (mukaillen Pekola-Sjöblom, 2024 s.17)

Kyösti ja muut (2022, s.2) artikkelissaan toteavat, että viimeisimpinä merkittävinä trendeinä niin globaalisesti, kun Suomessa ovat populismin kasvu poliittisessa päätöksenteossa sekä sosiaalisen median jatkuva nouseva rooli poliittisessä toiminnassa. Yksi merkittävin häirintäkanava nykyisin on sosiaalinen media, joka on saanut paljon jalansijaa viime vuosikymmenen aikana.

Kyösti ja muut (2022, s.2) mukaan sosiaalisella medially on ollut sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia, kun se on madaltanut kansalaisten mahdollisuutta olla yhteydessä päättäjiin. Vaikka päättäjät kohtaavat häirintää sosiaalisessa mediassa, ei häirintä aina jää vaan negatiivissävytteisten puheiden ja haukkumisen tasolle. Paavola (2021, s.136) raportissaan kuvaa myös kuntajohtajia, viranhaltijoita ja hallituksen jäseniä, jotka ovat kokeneet väkivaltaa ja uhkailua työssään. Knuutilan ja muiden (2019, s.10) mukaan demokratialle on tärkeää, että on mahdollista olla eri mieltä ja kyseenalaistaa päättäjien toimet ja mielipiteet. Mutta kun mukaan tulee vihapuhe ja uhkailu, jotka voi tällä hetkin hyvin sosiaalisessa mediassa. Tämä on uhka sananvapaudelle ja osallistumiselle, mikä on demokratialle tärkeää.

Häirintä on määritelty monessa eri kotimaisessa lainsäädännössä. Häirinnälle löytyy määritelmä työturvallisuuslaissa, yhdenvertaisuuslaissa sekä laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Lisäksi työturvallisuuslaissa muu epäasiallinen kohtelu on rinnastettu häirinnän kanssa samaan. Näillä äsken mainitsemilla laeilla on olemassa eri tarkoitukset ja tavoitteet sekä mahdolliset seuraukset lain rikkomisesta. Huomioitavaa on myös, että häirintä on määritelty eri lähtökohdista näissä eri laissa (Autio, 2022 s.35).

Häirintä on määritelty eri tavoin eri laeissa. Työturvallisuuslaissa häirintä mielletään toiminnaksi, josta aiheutuu haittaa tai vaaraa työntekijän hyvinvoinnille tai terveydelle. Yhdenvertaisuuslaissa häirintä nähdään henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai

tosiasiallisesti loukkaavana käyttäytymisenä, joka perustuu johonkin syrjintäperusteeseen. Näitä syrjintä perusteita ovat muun muassa ikä, kansalaisuus, kieli, uskonto ja poliittinen toiminta. Tasa-arvolain mukaan häirintä nähdään seksuaalisena häirintänä tai sukupuoleen kohdistuvana häirintänä (Autio 2022, s.35–37).

3.1 Lobbaus kuntatasolla

Lobbaus ei lähtökohtaisesti ole vaarallinen tai häirintään rinnastettava vaikuttamisen keino. Haitallista siitä tekee sen, kun lobbarin omat motiivit ja agenda menee yhteisen hyvän edelle ja faktoja vääristetään tukemaan omia tavoitteita sekä pyrkimyksiä. Korkea-Ahon ja muiden (2023, s. 1) mukaan lobbauksessa on kyse poliittisesta vaikuttamisesta, jolla pyritään vaikuttamaan päätöksentekoon. Lobbaus on vakiinnuttanut oman paikkansa osana demokraattista päätöksentekoprosessia. Korkea-aho ja Tiensuu (2018, s. 6) toteaa, että lobbaus on vakiintunut osaksi poliittista päätöksentekoa, koska lobbarit ovat oman alansa asiantuntijoita ja välittävät informaatiota päätöksentekijöille. Lobbaus on siis vaikuttamiskeino, jossa keskustelulla tai asiantuntemuksella pyritään vaikuttamaan päätöksentekoon tai jo valmiiden päätösten täytäntöönpanoon.

Korkea-Aho ja muut (2023, s. 2) toteavat, että siellä missä on valtaa, on myös lobbausta. Lobbausta ei tapahdu vain Arkadianmäellä tai Euroopan parlamentissa, vaan sitä tapahtuu yhtä lailla myös kuntatasolla. Lobbaukseen silti vielä suhtaudutaan hieman varauksella, koska se nähdään salamyhkäisenä ja resurssien epätasainen jakautuminen huolettaa niin kansalaisia kuin tutkijoita. Lobbaus kuntatasolla voi tapahtua näkyvällä paikalla, esimerkiksi kuntalaisten ja kunnassa toimivien yritysten osallistamisella kunnan kehitykseen. Se voi myös tapahtua kuntalaisilta piilossa, jolloin lobbarit, jotka omaavat jo valmiiksi vaikutusvaltaa ja pääsyn neuvottelupöytiin kunnassa vaikuttavat päätöksentekoon suljettujen ovien takana suoraan päättäjien kesken.

Lundell (2017) perehtyi Yleisradion MOT dokumentissa lobbareiden, välillä myös epäeettisiin pyrkimyksiin vaikuttaa päätöksentekoon. Dokumentissa kävi ilmi, että esimerkiksi lobbausta tapahtuu paljon juomateollisuudessa. Tavoitteena on erityisesti

ollut vahvempien alkoholijuomien vapauttaminen päivittäistavarakauppoihin, jossa onkin onnistuttu viimevuosina. Vaikuttamispyrkimykset ovat toisinaan ottaneet myös hyvin epäeettisen muodon, kun tutkittuja faktoja halutaan muuttaa tukemaan omaa agendaa ja siten myös vahvistamaan omaa taloudellisia asemaa. Esimerkiksi alkoholihaittojen vähentämisen puolella olevat ovat joutuneet osaksi hyökkäysaaltoa, missä heitä haukutaan sosiaalisessa mediassa sekä julkisuudessa.

Lundell (2017) perehtyi dokumentissa myös julkisen ja yksityisen edun väliseen ristiriitaan. Tällä tarkoitetaan, että julkisella sektorilla työssä ollut virkamies siirtyy yksityiselle sektorille ja vie mukanaan hyödyllistä tietoa, mikä hyödyttää yritystä. Esimerkiksi entisiä puolustusvoimien upseereita on siirtynyt aseteollisuuteen muun muassa Suomelle hävittäjiä kauppaavien yritysten palvelukseen. Korkea-Aho ja muut (2023, s. 3–4) toteaa, että myös kunnissa erilaiset intressiristiriidat voivat olla jopa valtiontasoa yleisempiä. Tämä johtuu aktiivisista kuntalaisista, jolla voi olla monta rautaa tulessa. Hän esimerkiksi voi olla samaan aikaan eduskunnassa, istua aluevaltuustossa sekä kunnanvaltuustossa. Usein kunnallistasolla vaikuttamispyrkimykset kohdistuvat nimenomaan strategiaan ja kaavoituksiin. Huolestuttavaa on, että muiden maiden tutkimuksissa on todettu, että erityisesti epäasiallisen vaikuttamisen riskit juuri kasvavat maankäyttö- sekä kaavoitusasioissa.

Korkea-Aho ja muiden (2023 s. 4) mukaan moni yhdistää lobbauksen yhä korruptioon. Usein myös, kun kunnan päätöksenteko joutuu otsikoihin, jokin on mennyt pahasti pieleen. Yleinen syy ongelmien synnylle kunnissa on usein päätöksenteon avoimuus sekä kunnanjohtajien palkkaus. Erityisesti lobbaus kunnissa voi tapahtua monesti piilossa muilta, siksi avoimuus ja läpinäkyvyys nostaisi myös lobbauksen mainetta kunnissa. (HE 98/22) perusteella, valtioneuvoston tuli vuoden 2024 tammikuusta voimaan avoimuusrekisteri, jolla pyritään lisäämään läpinäkyvyyttä rekisteröimällä vaikutustoimintaa eli lobbausta, joka kohdistuu eduskuntaan, valtioneuvostoon tai ministeriöön. Tämä kyseinen rekisteri ei tullut voimaan kuntatasolla.

3.2 Informaatiovaikuttaminen

Informaatiovaikuttaminen liittyy läheisesti hyväksytyyn vaikuttamisen keinoon eli lobbaukseen. Informaatiovaikuttamisessa on käytössä samanlaisia tekniikoita, kun journalismissa, julkisessa diplomatiassa, lobbauksessa sekä PR-toiminassa. Matkimalla samoja tekniikoita, kuten edellä mainituissa vaikuttamisen keinoissa, informaatiovaikuttaminen pyritään piilottamaan ja saamaan vaikuttamaan luotettavalta. Informaatiovaikuttamista on vaikea havaita, sillä sen tunnistamisessa tulee tietää strategiset narratiivit ja kohderyhmät. Näiden tunnistaminen auttaa hahmottamaan informaatiovaikuttamisen taustalla olevat strategiat ja tavoitteet (Valtioneuvoston kanslian julkaisuja, 2019 s. 20–21).

Valtioneuvoston kanslian julkaisuja (2019, s. 15–16) mukaan informaatiovaikuttamisella tarkoitetaan toimintaa, jolla pyritään järjestelmällisesti horjuttamaan sekä vaikuttamaan yleiseen mielipiteeseen, päätöksentekijöihin ja ihmisten käyttäytymiseen sekä näiden kautta yhteiskunnan toimintakykyyn. Rekola (2022, s. 53) mukaan informaatiovaikuttaminen on toimintaa, jossa muokkaamalla informaatiota, tuottamalla sitä tai informaation saatavuutta rajoittamalla pyritään vaikuttamaan kohteen mielipiteeseen tai toimintaan.

Valtioneuvoston kanslian julkaisuja (2019, s. 15–16) mukaan informaatiovaikuttamisella yritetään nostattaa epäluottamusta sekä ihmisten keskuudessa, mutta vastaavasti epäluottamusta voi luoda myös ihmisten ja viranomaisten välille. Informaatiovaikuttamisella pyritään saamaan kohde toimimaan ja tekemään itsensä kannalta huonoja päätöksiä, joita kohde ei välttämättä edes tiedosta olevan huonoja. Rekola (2022 s. 53) listaa informaatiovaikuttamiselle kaksi läheistä käsitettä, jotka ovat disinformaatio ja misinformaatio. Niiden ero on, että disinformaatiossa harjoitetaan väärän tiedon levittämistä tarkoituksellisesti, kun taas misinformaatiossa on kyse tahattoman harhaanjohtavan tiedon levittämisestä.

Rekola (2022, s. 53–54) pitää informaatiovaikuttamista usein osana laajempaa käsitettä hybridivaikuttamista. Yhtenä syynä, miksi informaatiovaikuttaminen on saanut jalansijaa länsimaisissa valtioissa, voidaan pitää sitä, että täällä sananvapaus ja moniarvoinen keskustelu on itseisarvo. Korhonen (2023) nostaa esiin kuntien mahdollisuuden joutua informaatiovaikuttamisen kohteeksi. Kunnat ovat vastuussa useista elintärkeistä toiminnoista, peruspalveluista ja järjestävät myös vaaleja, joten ei ihme, että eri tahot ovat kiinnostuneita vaikuttamaan myös näihin toimintoihin. Kuntatasolla on huomattu merkkejä tiedustelusta sekä erilaisista kyberhyökkäyksistä. Mielenkiintoista on myös erityisesti venäläistahojen epänormaali kiinnostus avoimesta paikkatiedosta.

3.3 Maalittaminen

Sisäministeriön julkaisussa (2021, s.13) työryhmä määrittelee maalittamisen toimintana, missä henkilö yksin tai muita aktivoimalla käynnistää yhteen ihmiseen kohdistuvan järjestäytyneen häirinnän, joka voi olla suoraa tai epäsuoraa. Maalittamisessa henkilö voi käyttää keinoinaan esimerkiksi mustamaalausta, yksityisten tietojen levittämistä henkilöstä sekä uhkaamista. Maalittaminen voidaan toteuttaa myös kohteen läheisten kautta. Lähtökohtaisesti maalittamisella pyritään luomaan vaikutusta ihmisiin ja yhteiskunnan eri rakenteisiin sekä instituutioihin horjuttamalla näiden tunnettua luottamusta.

Illman (2020 s.10) mukaan maalittaminen on uhka demokratialle, koska se uhkaa meille kaikille kuuluvia ihmis- ja perusoikeuksia sekä sananvapautta. Erityisen alttiita maalituksen kohteelle joutuvia ammattikuntia ovat poliitikot, tutkijat, journalistit ja taiteilijat. Demokratia ja sananvapaus eivät toteudu, jos maalittamisella onnistutaan edellämainittujen ammattiryhmien edustajien työtä häiritsemään siten, että he joutuvat hiljentymään joistain asioista, vetäytymään julkisuudesta tai luopumaan aiheiden nostamisesta esiin julkisuudessa.

Illman (2020, s.10) määrittelee valtioneuvoksen tekemässä selvityksessä maalittamisen järjestelmälliseksi toiminnaksi, jolla pyritään vaikuttamaan epäasiallisesti maalittamisen

kohteeksi joutuneen henkilön toimintaan mustamaalaamalla eri tavoin. Kohde henkilöksi voi joutua kuka vain, mutta usein kohteena on esimerkiksi virkamies tai muu työtään tekevä, jota koetetaan ohjalla haluttuun suuntaan. Usein maalittaminen kohdistuu yhteen henkilöön, mutta pohjimmiltaan sillä voidaan pyrkiä vaikuttamaan kohteen edustamaan koko organisaatioon. Motiivina usein maalituksen taustalla on kosto, esimerkiksi epäsuotuisasta viranomaispäätöksestä.

3.3.1 Doxing eli doksaus

Maalittamiseen läheisesti liittyy myös käsite doksaus. Zieniute (2021) mukaan doksaus tulee englanninkielestä sanasta doxing, joka viittaa sanaan docs. Tämä docs on lyhenne englanninkielisestä sanasta documents eli asiakirjat. Termi syntyi alkujaan, kun hakkerit halusivat paljastaa toisia anonyymeja hakkereita julkaisemalla heistä tietoja, henkilöllisyyksiä ja jopa ilmoittamalla heistä viranomaisille. Doksaus kohteeksi voi joutua henkilö, yritys tai järjestö, joiden arkaluonteiset tiedot tai yhteystiedot paljastetaan usein internetissä. Tietoja doksaajat keräävät tutkimalla julkisia tietokantoja, sosiaalista mediaa tai hakkerioimalla ja manipuloimalla uhria ja hänen laitteitaan.

Douglas (2016, s. 199) määrittelee, että doksaus on kolmannen osapuolen tarkoituksellista yksilön henkilötietojen julkista levittämistä internetiin muiden nähtäville. Usein tarkoituksena on nöyryyttää, uhkailla, pelotella tai rangaista kyseistä henkilöä. Tässä artikkelissa esitän käsitteellisen analyysin doksaus käytännöstä ja siitä, miten se eroaa muista yksityisyyden loukkaamisen muodoista.

Douglas (2016, s. 199) erittelee kolme eri doksaus tyyppiä. Ensimmäisen on deanonymisointi, jossa kohteesta julkaistaan henkilötietoja, jotka osoittavat aiemmin anonyymien henkilön henkilöllisyyden. Toisena doksaus muotona on kohdistettu doksaus, jossa paljastetaan aiemmin henkilökohtaisia tietoja henkilön yksityiselämästä. Kolmantena doksaus muotona on delegitimizing doxing, jolle ei oikein löydy suomenkielistä käännettä. Sillä tarkoitetaan, että henkilöstä paljastetaan intiimejä ja arkaluonteisia tietoja, jotka vahingoittavat kyseisen henkilön uskottavuutta.

3.4 Vihapuhe

Viha puhe on häirinnän muodoista varmasti rajuin ja rankin yksilölle. George (2014 s. 1) mukaan vihapuheella ei ole tarkkaa määritelmää, mutta yleensä sillä tarkoitetaan vihamielisen ilmaisun muotoa, jolla pyritään häiritsemään tai mustamaalaamaan jotain etnisyyttä, rotua tai muuta identiteettiä. Knuutila ja muut (2019 s. 10–11) määrittelevät vihapuheen olevan halventavia, uhkaavia tai leimaavia ilmaisuja, jotka kohdistuvat vihapuheen kohteeksi olevan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Näillä henkilökohtaisilla ominaisuuksilla tarkoitetaan henkilön ikää, poliittista tai uskonnollista vakaumusta, sukupuolta, seksuaalista suuntautumista, henkilön äidinkieltä, etnistä taustaa tai muuta ruumiin toimintakykyä.

Knuutila ja muut (2019 s. 10–11) mukaan vihapuheen kohteena ei aina ole ainoastaan yksittäinen henkilö, vaan se voi kohdistua myös ryhmään. Vihapuheen kohdistuessa ryhmään, sillä on tarkoitus leimata valittu ihmisryhmä. Joskus myös yksilö voi joutua vihapuheen kohteeksi, koska hänet leimataan kuuluvaksi tiettyyn etniseen, uskonnolliseen, seksuaaliseen, rodulliseen tai muuhun leimattavaan ryhmään. George (2014 s. 1) mukaan vihapuheen aiheuttama haitta voi ulottua kokonaiseen yhteisöihin edistämällä syrjintää ja suvaitsemattomuutta. Jossain tapauksissa vihapuhetta on äärimmillään käytetty väkivallan tai kansanmurhan edistämiseen.

Mäkinen (2019 s. 15) luonnehtii sisäministeriön julkaisussa vihapuheen olevan globaali ilmiö. Vihapuhe on kasvanut eri maissa ja sen myötä on huomattu erilaisia ongelmakohtia ja miten vihapuheella on negatiivisia vaikutuksia yhteiskuntaan, eri väestöryhmien välisiin suhteisiin ja yhteenkuuluvuuteen. Knuutila ja muut (2019 s. 11) tutkivat julkaisussaan nimenomaan vihapuheen vaikutusta yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. Vihapuheella voi olla epäsuoria sekä suoria vaikutusmuotoja päätöksentekoon. Epäsuora vaikutusmuoto on esimerkiksi silloin, kun vihapuhe kohdistetaan julkisuudessa muihin ja näin estetään mahdollisuus osallistua yhteiseen politiikan tekoon. Suora vaikutus voidaan nähdä, kun vihapuheen kohteeksi joutuvat

suoraan päättäjät. Esimerkiksi heille osoitetut sähköpostiviestit tai julkinen leimaava viesti.

Julkisissa tehtävissä olevien päättäjien toimintaa saa ja pitää pystyä arvostella julkisesti ja välillä myös kärkkäästi. On huomattu tapauksia, jolloin julkisessa tehtävissä toimivien toleranssi kunnialoukkauksen täyttymiseen on paljon korkeampi, kuin tavallisen kansalaisen. Kompleksisen tilanteesta tekee sen, että rajanveto sille, mikä on hyväksyttävää arvostelua ja mikä taas vihapuhetta on vaikea tehdä. Arvostelun tulee keskittyä pelkästään päättäjän toimintaan ja hänen rooliinsa päätöksentekijänä. Selvä esimerkki epäasiallisesta arvostelusta on esimerkiksi, jos päättäjää arvostellaan hänen etnisyytensä takia (Knuutila ja muut, 2019 s. 11–12).

4 Häirinnän mahdollinen vaikutus päätöksentekoon

Valtioneuvoston kanslian julkaisun (2019, s.15) mukaan terveeseen demokratiaan kuuluu avoin keskustelu, ihmisten eriävät mielipiteet ja vaikuttamispyrkimykset. Hyvinvoivissa demokratioissa poliittinen keskustelu on eläväistä ja vapaata. Vallankäyttöä valvoo ja arvostelee aina joukko yksittäisistä kansalaisista, journalisteihin ja tutkijoihin, sekä kansalaisyhteiskunnan edustajiin.

Tässä tutkimuksessa kuitenkin rajaan tarkastelun koskemaan kuntajohtajien päätöksentekoa. Edellisessä kappaleessa mainitut vallankäyttöä arvostelevat ja valvovat henkilöt eivät kuitenkaan aina anna palautetta positiiviseen sävyyn. Pekola-Sjöblom (2021) mukaan 68 prosenttia kokemasta häirinnästä ja uhkailusta koski päätösten vastustamista. Vastaava luku oli vuoden 2018 kyselyssä 50 prosenttia, joten huomattavaa kasvua on havaittavissa.

Illman (2020, s. 14) toteaa, että rikoslaissa laittomat uhkaukset, vainoaminen ja yksityiselämää loukkaavan tiedon levittämisen kohteeksi joutunut uhri altistuu samoille vahingoille sekä haitoille ollessaan maalituksen kohteena. Usein uhkaukset ja kunnianloukkaus ovat kertaluonteisia tapahtumia, mutta silti ne voivat saada uhrille kauaskantoiset seuraukset. Vainoaminen ja maalittaminen voidaan luokitella pidempi kestoiseksi häirinnäksi, josta seuraa uhrille myös tuntuvasti haittaa ja vahinkoa.

4.1 Häirinnän vaikutukset

Kyösti ja Airaksinen (2021, s. 12) mukaan häirinnällä on mittavia vaikutuksia sekä yksilöön että koko yhteiskuntaan. Yksilön tasolla häirintä koetaan heikentävän ja kuormittavan yksilön hyvinvointia ja se on hyvin emotionaalisesti kuluttavaa. Häirinnän kohteeksi joutunut henkilö voi aluksi pyrkiä vaistonvaraisesti suojautumaan häirinnältä kaventamalla omaa elinpiiriään sekä rajoittamaan toimintaansa. Esimerkiksi henkilö voi alkaa vältellä asioimista tietyssä kaupassa, jossa häirintää on tapahtunut tai poistua sosiaalisen median alustalta kokonaan pyrkien toteuttamaan poissa silmistä, poissa

mielestä mentaliteettia. Häirinnän kohteeksi joutuneen henkilön lisäksi häirinnän vaikutukset usein levittäytyvät myös henkilön lähipiiriin.

Kyösti ja Airaksinen (2021 s. 12) toteavat, että häirinnällä on myös vaikutuksia yhteiskunnan näkökulmasta. Häirintä voi nakertaa demokratiaa ja haitata julkista keskustelukulttuuria. Esimerkiksi häirinnän vaikutukset heikentävästi demokratiaan voivat näkyä siten, että sopivia ja motivoituneita kuntajohtajia on haastavampaa löytää täyttämään virka ja toimimaan kunnan tai kaupungin keulakuvana, koska työn tuomat lieveilmiöt, kuten häirintä huolettavat hakijoita. Myös julkisessa keskustelussa häirintä voi tuoda esiin vaikutuksia siten, että jotain arkaluontoista aihepiiriä ei uskalleta nostaa esiin tai sitä jopa kartetaan peläten joutuvan silmätikuksi.

Digitalisaation nopean kehittymisen myötä sosiaalinen media on tullut meille jokaiselle käden ulottuville. Moni käyttää nykyisin tietokonetta ja sosiaalista mediaa työvälineenä. Siellä lisääntynyt sähköinen viestintä on kasvanut paljon, jonka seurauksena myös siellä esiintyvä häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu on kasvanut räjähdysmäisesti. Nykyään oikeudessa on arkipäivää, että siellä käsitellään kunnianloukkaussyytettä, jossa esimerkiksi tekijä on kirjoituksellaan loukannut kunnanpäättäjän oikeuksia (Rantaeskola ja muut, 2014 s.146).

Duffy ja Sperry (2014, s. 100) toteaa, että epäasiallinen kohtelu tai häirintä vaikuttaa yksilön niin fyysiseen, psyykkiseen kuin henkiseen terveyteen ja hyvinvointiin. Häirinnän seurauksena uhri voi kokea fyysisiä haittoja, joita ovat esimerkiksi päänsärky, uniongelmat ja uupumus. Psyykkisiä vaikutuksia häirinnän uhrilla voi ilmetä muun muassa masennusta, ahdistuneisuutta ja PTSD-oireita. Lisäksi uhri usein eristäytyy ja menettää luottamusta yhteiskuntaa ja muihin ihmisiin. Häirinnän uhri voi kokea myös mainehaittaa, josta voi seurata hänen ammatillisen identiteettinsä mureneminen. (mahdollinen kuvio)?

Illmanin (2020, s. 14–15) mukaan häirinnän yhtenä ilmenemismuotona, maalittamisessa uhriin kohdistuvat teot voidaan jakaa kolmeen luokkaan. Nämä ovat uhkaustyyppiset teot, vainoamisteot sekä kunnia ja yksityiselämään kohdistuvat teot. Uhkaustyyppisillä maalittamisen teoilla pyritään horjuttamaan uhrin perusoikeuksia ja rajaamaan hänen vapauttaan. Suomessa jokaisella on oikeus henkilökohtaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen ja se on kirjattu perustuslakiin. Pelko ja turvattomuuden tunne sekä psyykkisen terveyden heikkeneminen ovat yleisiä tuntemuksia joutuessa uhkauksen kohteeksi. Uhri voi kokea voimattomuuden tunnetta, kun hän kokee, että hänen toimintaansa yritetään ohjalla vasten hänen omaa tahtoaan. Tämänkaltaisessa tilanteessa uhkauksella on rajoitettu uhrin tahdonvapautta sekä itsemääräämisoikeutta.

Illman (2020, s. 15) listaa toisena maalittamisen keinona vainoamisen, joka vaikuttamiskeinona pyrkii rajoittamaan uhrin tahdonvapautta. Vainoamiselle on tyypillistä, että siinä teot eivät ole kertaluontoisia, vaan moniosaisia. Nämä teot vähitellen nakertavat uhrin elämänlaatua ja voivat eskaloitua todella pelottavaksi ja ahdistavaksi sekä uhrin elämää hallitsevaksi.

Illmanin (2020, s. 15) kolmantena maalittamisen osatekona on yksityiselämää loukkaavan tiedon levittäminen ja kunnianloukkaus. Kuten edellä mainituissa vaikuttamiskeinoissa, myös tässä pyritään loukkaamaan perustuslain suojaamia yksityisyyden osa-alueita. Yksityiselämän suojalla tarkoitetaan henkilön oikeutta määrätä itsestään sekä suhteestaan ja vuorovaikutuksesta muihin. Mikäli henkilön yksityisyyteen kajotaan, on sillä useita negatiivisia vaikutuksia uhrille. Esimerkiksi jos henkilön yksityisyyteen kajotaan voi siitä seurata uhrille henkistä kärsimystä. Uhri voi kokea joutuneensa halveksunnan kohteeksi. Uhri voi myös kokea, että hänen vapauttaan on rajoitettu, kun hän toimii pelon valassa tavalla, joka ei muuten olisi hänelle ominaista.

Illmanin (2020, s. 16) mukaan on yleistä, että maalittaminen kohdistuu henkilöihin, jotka ovat esillä julkisesti ja näin myös arvostelun kohteena. Esimerkiksi henkilöt saattavat

alkaa karttamaan omien mielipiteitten esiin tuomista tai keskustelua arkaluonteisista asioista, koska pelkäävät joutuvansa häirinnän kohteeksi. On huomattu, että maalittamisen kohteena ollut alkaa vältellä toimintaa, jonka hän kokee, että on ollut seurasta maalittamisen kohteeksi joutumiselle.

4.1.1 Nyt riitti - Kuntajohtajat irtisanoutuvat

Suomessa on yhteensä 309 kuntaa. Vuonna 2022 otsikoihin ylsi useita kuntajohtajiin kohdistuneita tapauksia, joissa kuntajohtaja jätti työnsä häirintä- ja kiusaustapausten takia. Pelkästään vuonna 2022 noin 40 kunnanjohtajaa jätti virkansa. Osa jätti työnsä ihan luonnollisista syistä, mutta joukossa on myös niitä kuntajohtajia, jotka joutuivat jättämään työnsä säilyttääkseen oman mielenterveytensä häirinnän ja kiusauksen takia (Karppinen & Juopperi, 2022).

Ylen haastattelema entisen Taivalkosken kunnanjohtajan pesti jäi lyhyeksi. Kunnanjohtaja ehti olla töissä vain kahdenviikon ajan, kunnes hänelle selvisi, että kunnassa ei kaikki ole kunnossa. Hänen mukaansa vanhat kaunat ja tapahtumat varjostivat edelleen päätöksentekoa kunnassa ja vaikutukset ulottuivat myös häneen. Hän kertoi häneen kohdistuneen epäasiallista painostusta päätöksenteon sisältä, kunnan poliittisessa toiminnassa. Hänen oletettiin nostavan uudestaan tarkasteluun kunnassa aiemmin tehtyjä päätöksiä ja hänen työntehtäviönsä seurattiin tarkasti. Entinen kunnanjohtaja kertoi, että häneen istutettiin pelon siemen, jota ruokittiin pienillä sanoilla ja teoilla. Lopulta entinen kunnanjohtaja päätti erota työstään jatkuvan painostuksen takia, ja tämän ratkaisun hän kuvailee mahdollisesti pelastaneen hänen oman terveytensä (Karppinen & Juopperi, 2022).

Toisena tapauksena on Raahen entinen kaupunginjohtaja Ari Nurkkala, joka julkaisi sosiaalisessa mediassa avoimen kirjeen, jossa hän mainitsee luottamushenkilöihin, mukaan lukien häneen itseensä kohdistuneen häiriökäyttäytymisen moninkertaistuneen Raahen kaupungissa vuonna 2021. Kaupunginjohtaja tiesi, että hänen sosiaalisen median julkaisu saattaisi hänet huonoon valoon, mutta päätti ryhtyä toimeen.

Häiriökäyttäytymisellä entinen kaupunginjohtaja kuvailee ilkeitä viestejä, väheksyviä ja pilkkaavia puheita, työn teon perusteetonta arvostelua ja hiekoittamista sekä maineen ja aseman kyseenalaistamista mediassa (Kaukonen, 2021).

Ari Nurkkala kertoi, että kiusaamistapauksen selvittelyyn meni paljon työaika hukkaan. Tapauksen tiimoilta Raahessa käynnistettiin työsuojeluprosessi, joka ei lopulta johtanut mihinkään. Häiriökäyttäytymistä harjoitti hänen mukaansa kaupungin luottamushenkilö. Ongelmallisen tilanteesta tekee sen, että kun luottamushenkilön koetaan toimineen epäasiallisesti, tapauksen käsittelee kaupunginhallitus. Hallituksessa kuitenkin istuu samat henkilöt, jotka ovat tapauksen häiritsijöitä. Myös Nurkkalaa edeltävä kaupunginjohtaja erosi työstään samankaltaisten tapausten takia. Lopulta ulkopuoliselta asiantuntijapalvelulta pyydettiin apua asian tutkimiseen, mutta he päätyivät tulokseen, että mitään työturvallisuuslaissa tarkoitettua häirintää ei ole tapahtunut. Ari Nurkkala päätti joka tapauksessa erota kaupunginjohtajan virastaan (Nyman, 2022).

4.2 Kuntajohtajan työhyvinvoinnin vaarantuminen

Työhyvinvointia on tutkittu jo reilu sata vuotta. Alkujaan työhyvinvointi tutkimus lähti liikkeelle fysiologisesta stressitutkimuksesta lääketieteen alalla. Tutkimuksen painopisteet ovat vuosien mittaan siirtyneet enemmän suojelemaan yksilöä terveyttä vaarantavilta ongelmilta ja siihen on tullut mukaan psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot (Manka & Manka, 2023 s. 91–92).

Työhyvinvoinnin käsite on hyvin monitulkinnainen mutta Sosiaali- terveysministeriö (2024) määrittelee sen verkkosivuillaan seuraavasti. Työhyvinvointi nähdään kokonaisuutena, joka pitää sisällään työn ja sen mielekkyyden, terveyden, turvallisuuden sekä hyvinvoinnin. Työhyvinvointia on mahdollista lisätä hyvällä ja motivoivalla johtamisella, työyhteisön ilmapiirin laadulla sekä työntekijän ammattitaitoon panostamalla.

Kuntajohtajan työstä houkuttelevaa tekee sen, että jokainen työpäivä on erilainen ja työssä on paljon haasteita ja mahdollisuuksia. Kuntajohtajan työ on kuitenkin myös kuormittavaa. Työhyvinvointiin vaikuttaa moni asia, ja kuntajohtajat kokevat, että työhyvinvointiin vaikuttavat stressi, koettu epäluottamus, huono päätöksentekoilmapiiri ja koettu häirintä kasautuvat ja vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin (Kuntaliitto, 2022).

Pekola-Sjöblomin (2022, s. 4) mukaan kuntajohtajien työhyvinvointikyselyn perusteella kuntajohtajien omaan työhyvinvointiin kielteisimmin vaikuttaa työvoiman saatavuus kunnassa. Myös nykyinen heikentynyt julkinen keskusteluilmapiiri sekä epävarma maailman poliittinen tilanne huolettaa kuntajohtajia, ja he ilmoittavat sen vaikuttavan negatiivisesti heidän työhyvinvointiinsa. Työhyvinvointikyselyn vastaajien mukaan lähes puolet vastaajista kokevat työn aiheuttaman stressin vaikuttavan heidän työhönsä ja hyvinvointiin. Kuitenkin yli 90 prosenttia kuntajohtajista kertoi olevansa innostuneita työstään sekä tuntevansa itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään. Myös suurin osa vastaajista (78 %) kokee nykyisen työkykynsä olevan hyvällä tasolla.

5 Tutkimusmenetelmät

Tutkielman tavoitteena on vastata esitettyjen tutkimuskysymysten kautta kuntajohtajien kokemaan häirintään ja miten häirintä mahdollisesti vaikuttaa heidän päätöksentekoonsa sekä työhyvinvointiin. Tutkimusmenetelmäksi valikoitu haastattelu. Haastattelu on tiedonhankinnan yleisimmistä muodoista. Haastattelulla saamme syvällisempää tietoa irti ihmisestä, kun halutaan kerätä tietoa, mielipiteitä, käsityksiä ja uskomuksia tai ihmisten tapoja toimia erilaisissa tilanteissa. Haastattelu metodina nähdään yleensä luontevana ja siinä dialogi soljuu ja toinen kuuntelee ja toinen vastaa. Haastattelu eroaa kuitenkin tavallisesta keskustelusta siten, että haastattelu on aina ennalta suunniteltua ja sen päämääränä on kerätä informaatiota. (Hirsijärvi ja Hurme 2022).

Tutkielmaan aineiston keräsin haastattelemalla kuntajohtajia eri puolelta Suomea täysin sattumanvaraisesti. Lähestyin kuntajohtajia sähköpostitse lähettämällä haastattelukutsun (kts. Liite 1) kunnan tai kaupungin sivuilta löytyvään työ sähköpostiin. Haastattelukutsun lähetin usealle, mutta haastattelujen saaminen osoittautui haastavaksi. Suurin osa haastattelukutsun vastaanottajista ei antanut vastausta. Useat kuntajohtajat myös kieltäytyivät kohteliaasti, koska he kokivat, että heillä ei ole tarpeeksi omakohtaisia kokemuksia haastattelun teemaan liittyen.

Haastattelut toteutettiin yksilohaastatteluina niin, että haastattelun aikana paikalla oli vain haastateltava ja haastattelija. Haastattelut toteutettiin Microsoft Teamsissa tai puhelimen välityksellä. Haastattelut toteutettiin huhtikuun 2024 aikana ja haastattelut nauhoitettiin helpottaakseen haastattelujen analysointia sekä litterointia myöhemmin. Haastateltaville ilmoitettiin haastattelukutsussa sekä ennen haastattelua, että haastattelu tullaan nauhoittamaan sekä painotettiin haastattelujen olevan täysin anonymoituja, ettei niistä pystyisi asian arkaluonteisuuden takia haastateltavaa tunnistamaan. Haastattelujen kestossa oli suurta vaihtelua, joka täysin riippui siitä, kuinka paljon haastateltavalla oli omakohtaisia kokemuksia häirintään liittyen. Haastattelut kestivät noin 20–50 minuuttia.

Haastattelua varten olin valmiiksi laatinut kysymyksiä teemoittain, joita tulen haastattelussa kysymään. Haastateltavat eivät olleet nähneet haastattelu kysymyksiä etukäteen, jotta he eivät voineet valmistautua kysymyksiin. Haastattelu eteni lähtökohtaisesti noudattaen valmiiksi luotua pohjaa (kts. Liite 2). Haastattelujen aikana kuitenkin tilanne aina vähän eli, ja jotkin kysymyksen jäivät pois, kun niihin sain vastauksen aikaisemmasta kysymyksestä tai johonkin kysyin tarkentavia lisäkysymyksiä, kun keskustelu lähti etenemään.

5.1 Puolistrukturoitu teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä

Tutkimushaastattelulla on erilaisia muotoja ja ne eroavat toisistaan. Helpoiten ne erotta strukturointiasteen perusteella. Tällä tarkoitetaan, kuinka vahvasti haastattelijä ohjaa ja jäsentää haastattelutilannetta ja miten tiukasti haastattelukysymykset on muotoiltu. Haastattelut voidaan karkeasti jakaa lomakehaastatteluihin, teemahaastatteluihin ja strukturoimattomiin haastatteluihin. (Hirsijärvi ja Hurme 2022).

Lomakehaastattelu on yleisin käytetty haastattelumuoto. Toimivan ja helpon siitä tekee sen, että siinä haastattelu tapahtuu lomakkeen avulla, jossa kysymysten järjestys ja muotoilu on ennalta määrätty, eikä se muutu yhtään haastattelun soljuessa eteenpäin. Yhtenä haastattelumallina on strukturoimaton haastattelu. Sille tyypillistä on haastattelun keskustelunomaisuus. Haastattelijan päätehtävänä on muovata haastattelua haastateltavan vastausten perusteella saadakseen syvällisempää informaatiota. (Hirsijärvi ja Hurme 2022).

Tässä tutkimuksessa haastattelun tyypiksi valikoitui puolistrukturoitu haastattelu, jota myös kutsutaan teemahaastatteluksi. Se on lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun välimalli. Teemahaastattelussa on sen nimensäkin mukaan tyypillistä, että haastattelu rajataan etukäteen valittuihin teemoihin, joista keskustellaan. Tyypillistä teemahaastattelulle on, että se ei edellytä valmiiksi tietynlaista aikaansaattua ja

odotettua yhteistä kokemusta. Teemahaastattelun avulla on luonnollista paneutua syvemmälle yksilön tulkintoihin, uskomuksiin, kertomuksiin ja tunteisiin. (Hirsijärvi ja Hurme 2022).

Teemahaastattelusta puolistrukturoimattoman haastattelumallin tekee sen, että haastattelun aihepiirit ja teema-alueet ovat kaikille samat. Muissa puolistrukturoiduissa haastatteluissa kysymykset ja kysymysten muodot esitetään kaikille haastateltaville samalla tavalla. Teemahaastattelun olomuodon ymmärtämiseen helpottaa myös se, että strukturoidulle lomakehaastattelulle tyypillinen kysymysten tarkka järjestys ja muoto eivät ole läsnä teemahaastattelussa. Teemahaastattelu ei myöskään ole yhtä vapaa kuin syvähaastattelu vaan näiden väliltä. (Hirsijärvi ja Hurme 2022). Haastatteluissa olin valmiiksi kirjoittanut ylös kysymykset teemoittain. Haastattelun edetessä kuitenkin kysymysten järjestys ja muotoilu muuttui, jotta se solahi paremmin mukaan haastattelun kulun luonteen mukaiseksi.

6 Kuntajohtajien kokemuksia häirinnästä

Tässä luvussa käyn tutkielman empiirisen osuuden, jonka olen toteuttanut haastattelemalla kuntajohtajia. Kappaleessa esittelen tutkimushaastattelun keskeisimpiä tuloksia. Haastatteluilla pyrin keräämään tarvittavat tutkimusaineistot, joilla pystyn vastaamaan tutkielmani tutkimuskysymyksiin. Haastattelukysymykset on jaoteltu teemoittain (kts. Liite 2.).

Haastatteluissa aluksi kartoitin kuntajohtajien yleistä näkemystä häirinnästä ja miten he sen määrittelevät. Seuraavaksi haastattelussa kuntajohtajat kertoivat omakohtaisia kokemuksiaan häirinnästä. Haastatteluissa myös pyrin saamaan selville, tunnistavatko kuntajohtajat syitä, miksi häirintää tapahtuu ja kenen toimesta. Lopuksi haastattelussa selvitin, miten häirintä on vaikuttanut kuntajohtajiin ja heidän työhyvinvointiinsa. Olen elävöittänyt tutkimustuloksia lisäämällä kuntajohtajien suoria sitaatteja kappaleeseen, jolloin ne myös samalla täydentävät tutkimusaineiston tuloksia ja päätelmiä.

6.1 Häirinnän määritelmä

Kuntajohtajien haastatteluissa esiin nousi keskeisesti, että kuntajohtajat määrittelevät häirinnän olevan epäasiallista tai sopimatonta käytöstä, joka voi ilmetä alatyylisinä kommentteina, asiattomuuksina tai loukkaavana käytöksenä. Useat haastateltavat korostivat, että häirintä kulminoituu yksilöön kohdistuvaan epäasialliseen käyttäytymiseen. Tällä epäasiallisella käyttäytymisellä tarkoitetaan uhkailua, loukkaavaa käytöstä tai henkilökohtaisten rajojen rikkomista.

”No varmaan se on henkilöön kohdistuvaa epäasiallista käyttäytymistä. Ehkä joskus voi olla uhkailua. Mutta tällaista niinku epäasiallisen ja lapsellisen käytöksen rajat ylittävää henkilöön kohdistuvaa käytöstä.”

”Mielestäni, kun rikotaan toisen henkilökohtaisia rajoja, niin se on häirintää. Eli sellaista käytöstä, jonka joku toinen kokee loukkaavana tai epäasiallisena.”

Haastateltavat myös tunnistivat, että häirintä voi olla suurempaa, koska kuntajohtajat työskentelevät näkyvällä paikalla kunnan keulakuvana. Mitä enemmän on esillä julkisesti, sitä helpompaa on joutua häirinnän kohteeksi ja silmätikuksi. Vastauksista nousi esille myös, että kuntajohtajien odotetaan yksilöinä kestävänsä enemmän kritiikkiä ja häirintää kuin tavallisten ihmisten.

”Kun on julkisessa virassa esimerkiksi johtava viranhaltija tai poliitikko, niin sun pitää kestää normaalia enemmän sellaista niin sanottua häirintää ja piikittelyä, koska sä oot siinä framilla. Siinä pitää kestää normaalia enemmän myös suhun itseesi kohdistuvaa kritiikkiä, ja esimerkiksi sellaista mitä sitten ihan tavallisen kansalaisen ei tarvitse sietää.”

”Mutta tästä on ihan hallinto oikeuden päätökset siitä, että jos oot julkisessa virassa, niin sulla pitää olla normaalia suurempi toleranssi kestää ehkä sellaista joidenkin mielestä epäasiallista kirjoittelua ja käytöstä.”

Useat haastateltavat myös mainitsivat, että häirintä on subjektiivista. Eli tällä tarkoitetaan, että häirintä perustuu yksilön omaan kokemukseen ja siihen, mitä hän kokee olevan häirintää tai epäasiallista käytöstä ja se voi hyvinkin vaihdella yksilöittäin. Useat kuntajohtajat painottivat häirinnän subjektiivisuutta. Eli raja häirinnän ja hyväksyttävän käytöksen välillä kulkee siinä, miten toinen osapuoli sen kokee. Jos toinen osapuoli kokee tilanteen epämukavana tai asiattomana, tulisi sitä kunnioittaa ja tilanteeseen puuttua.

”Varmaan joku olisi voinut kokea häirintänä monet kuntalaisten yhteydenotot tai joidenkin luottamushenkilöiden toiminnan, mutta en itse ole luonteeltani sellainen, joka nyt on kovin moksiskaan siitä. En kyllä koe, että minua olisi sillä lailla epäasiallisesti häiritty. Sanotaan ihan suomeksi, että ottaa päähän välillä, mutta sellaista se on, kuuluu virkaan, mutta tiedostan, että mulla on paksunahkainen luonne.”

”Häirintään on niin hirveän monenlaista ja sitten se on saattaa olla vielä jollekin erilainen se subjektiivinen kokemus, minkä ottaa häirintänä.”

Yhteenvedona voidaan todeta, että häirintä nähdään epäasiallisena, henkilöön kohdistuvana käytöksenä, joka vaikeuttaa toisen toimintaa ja rikkoo yksilön henkilökohtaisia rajoja. Se on subjektiivinen kokemus, joka voi vaihdella henkilöstä toiseen, mutta siitä huolimatta häirinnän vaikutukset voivat olla vakavia ja haitallisia, riippumatta siitä, kuinka vakavana häirintänä yksilö sitä pitää. Lisäksi yhteiskunnalliset roolit voivat vaikuttaa siihen, miten häirintää käsitellään ja miten siihen suhtaudutaan.

6.1.1 Missä menee häirinnän raja

Haastatteluissa useat nostivat esille, että häirintä liittyy vahvasti epäasialliseen käyttäytymiseen, jolla pyritään vaikeuttamaan toisen henkilön työtä tai estää heitä tekemästä työtään. Kuntajohtajat kertoivat, että häirintä nähdään toisen henkilön työn tekemisen vaikeuttamisena tai pyrkimyksenä hiekoittaa sitä tai hänen mainettaan. Tämä voi ilmetä esteiden rakentamisena, kiusaamisena tai valheiden kertomisena, jolla pyritään vaikeuttamaan kuntajohtajan toimintaa. Vastauksista nousi esille myös häirinnän subjektiivisuus. Eli raja häirinnän ja hyväksyttävän käytöksen välillä kulkee siinä, miten toinen osapuoli sen kokee. Jos toinen osapuoli kokee tilanteen epämukavana tai häirintänä, tulisi sitä kunnioittaa ja tilanteeseen puuttua.

“No häirintä on jotain sellaista toimintaa, jolla yritetään vaikuttaa tai vaikeuttaa jonkun toisen tekemistä. Tai sitten tehdä kiusaa tai muuten estää tekemästä toista jotain asiaa. Eli tämmöistä esteiden rakentamista.”

Haastatteluista nousi esiin vahvasti, että kaikki kuntajohtajat pitivät ilmiselvänä häirintänä kaikkea, joka rikkoo henkilön fyysistä koskemattomuutta sekä sukupuoleen kohdistuva häirintä. Jotkut haastateltavat nostivat esiin hyvät emotionaaliset taidot ja moraalikompassin. Häirinnän rajan voi hahmottaa moraalisen kompassin ja tunnetaitojen kautta. Olemme yhteiskunnassa oppineet tietynlaisia käyttäytymismalleja ja normeja, joiden kautta pystymme navigoimaan ja tulkitsemaan elämässä suurin piirtein, mikä on moraalisesti oikein ja miten toista ihmistä tulee kohdella. Esimerkiksi

esimiestehtävissä tulee tunnistaa tilanteet, joissa on hyvä puuttua epäasialliseen käyttäytymiseen.

”Mielestäni häirinnän raja menee siinä, kun tällaisia tavallaan sovittuja käytöstapoja rikotaan ja siitä mikä on sopivaa ja mikä on toisen ihmisen yksityisyyden kunnioittamista ja siihen liittyviä asioita loukataan, niin se on häirintää. Eli sitä häirintään on muutakin kuin seksuaalista häirintää.”

”Kun tullaan jossain toritapahtumassa niin sanotusti iholle ja räyhätään, niin ilman muuta se on häirintää. Mutta samassa toritapahtumassa, jos joku tulee asiallisesti käyttäytyen ja kertoo tiukan kritiikin, niin sitä en kyllä pitäisi häirintänä.”

Tarkastellessa häirinnän rajaa, nousi haastatteluista esiin konteksti. Käytöstä tulisi arvioida aina sen mukaan, missä tilanteessa tai kontekstissa se tapahtuu. Esimerkiksi vuorovaikutuksessa tuttujen ihmisten kanssa, voi olla erilaisia hyväksytyjä käytäntöjä, kun taas vuorovaikutuksessa tuntemattomien kanssa on käytettävä harkintaa. Kuitenkin on hyvä pitää mielessä, että aina on noudatettava kunnioittavaa ja otettava toisen rajat huomioon vuorovaikutuksessa, oli kohde tuttu tai tuntematon.

Yhteenvetona voidaan todeta, että häirinnän raja on moniulotteinen ja siihen vaikuttavat useat eri tekijät. Haastateltavat kertoivat, että häirintä on aina ei toivottua ja sitä ei kenenkään tulisi sietää. Keskeistä tarkastellessa, missä häirinnän raja menee, on tunnistaa yksilön henkilökohtaiset rajat ja kunnioittaa niitä.

6.2 Kuntajohtajien kokemukset häirinnästä

Haastateltavat kuntajohtajat kertovat kokemuksiaan häirinnästä eri sävyin ja eri asteisina kokemuksina. Useat haastateltavat tunnistivat ja mainitsivat kokeneensa häirintää, kun taas toiset eivät pidä kokemuksiaan välttämättä täysin häirintänä. Haastateltavien kokemukset häirinnästä vaihtelevat suorasta palautteesta sekä kritiikistä, epäasialliseen viestintään ja painostukseen ja aina fyysisiin uhkauksiin sekä systemaattiseen häirintään.

Kuntajohtajat kertoivat haastatteluissa useita eri häirintäkokemuksia ja niiden ilmenemismuotoja. Muutama kuntajohtaja nosti esiin poliittisen painostuksen. He kertoivat kohdanneensa painostusta muuttaa päätöksiä tai toimia toivotulla tavalla poliittisten intressien vuoksi. Eli heitä vaatimalla vaadittiin toimimaan esittelijänä tietyllä tavalla jonkin asian suhteen. Esimerkiksi he kertoivat kohdanneensa johdattelua ja painostusta palkata tietty henkilö. Lisäksi päätösten vastustaminen on arkipäivää kuntajohtajan työssä.

”Olen kokenut, että on yritetty vaikuttaa esittelijänä tekemään asia halutulla tavalla. Eli älä tee noin, vaan tee näin. Aika paljon olen kokenut tavallaan sellaista, että yritetään painostaa, vaikka minulla ei ole asiaan osaa tai arpa.”

”Tyypillinen tilanne on sellainen, että joku kunnassa tehty asia tai päätös on asukkaalle tai jollekin taholle niin vaikea hyväksyä. Tämän seurauksena saatetaan mennä epäasiallisuuksiin tai tulee viestiä, joka ei pelkästään ole hyökkäävä vaan teksti on jo asiatonta.”

Kuntajohtaja on näkyvästi esillä suorittaessaan tehtäväkenttäänsä kunnassa. Tämän takia kuntajohtajat ovat erityisen alttiita joutua julkisen häirinnän ja arvostelun kohteeksi. Osa haastateltavista kertoi, että arvostelu heitä kohtaan mediassa voi tapahtua joskus jopa valheellisesti tai tarkoituksellisesti väritetyn totuuden perusteella. Sillä on vaikutuksia heidän maineeseensa ja voi johtaa jopa oikeustoimiin täyttäessään kunnianloukkaussytteen.

”Meillä on ollut vahvaa häirintää ja vaikuttamista median kautta niin, että ei kerrota totuutta vaan väritettyä totuutta. En tarkoita, etteikö median kuulokin nostaa asioita esiin ja arvostella, mutta kun asia menee niin pitkälle, että siellä esiintyy tarkoituksenhakuista valehtelua, jonka seurauksena joutuu maallituksen kohteeksi niin se ei enää ole mielestäni oikein.”

Epäasiallinen käytös ja painostus sekä sosiaalinen media ja siellä liikkuvat perättömät huhut ovat kuntajohtajille valitettavan yleistä. Haastatteluissa kuntajohtajat kertoivat

kohdanneensa epäasiallista käytöstä, kuten huutelua ja arvostelua julkisilla paikoilla tai henkilökohtaisten asioiden tiedustelemista virallisissa tilaisuuksissa.

”Oon törmänny ihan sellaiseen pahan puhumiseen ja mustamaalaamiseen, että laitetaan vaan juttuja liikkeelle eikä niitä yleensä kukaan tarkista, että pitääkö ne paikkaansa. Jotkut ihmiset vaan laittavat asioita liikkeelle, vaikka niillä ei olisi mitään perää.”

Sosiaalinen media on osa kuntajohtajien arkipäiväisiä työskentelykanavia, ja monet ovat siellä aktiivisesti mukana. Nykyisin kuitenkin sosiaalinen media on raadollinen paikka ja sen tiedostavat myös kuntajohtajat. Monet kertovat kohdanneensa häirintää ja epämiellyttävää käytöstä, kuten huhujen levittämistä ja mustamaalaamista ilman aitoja faktoja ja perusteluja sosiaalisessa mediassa.

”En ole enää henkilökohtaisesti mukana sosiaalisessa mediassa, koska tätä työtä ei jaksaisi muuten tehdä. Sosiaalinen media on mennyt niin asiattomaksi, niin tärkeäksi ja niin hirveäksi. Oon sitä mieltä, että sosiaalinen media on tällä hetkellä tavallaan se meidän yhteiskunnan myrkyttävä.”

6.2.1 Häirinnän loitontaminen

Kuntajohtajat kokevat ammattinsa vuoksi paljon erilaista häirintää. Yksilö voi omilla valinnoillaan pyrkiä ehkäisemään ja suojautumaan häneen kohdistuvalta häirinnältä. Kuntajohtajat voivat suojella itseään häirinnältä rajoittamalla altistumistaan potentiaalisille häirinnän lähteille ja valitsemalla tarkasti, mitä viestintäkanavia tai paikallisyhteisöjä he seuraavat ja mihin he osallistuvat. Haastateltavilta kysyin, että mitä erilaisia keinoja he ovat harjoittaneet pyrkiessään loitontumaan häirinnältä.

Haastateltavat kertoivat, että on tärkeää tunnistaa sekä rajoittaa mahdollisia häirintään altistavia toimintaympäristöjä ja henkilöitä. Kuntajohtajat kertoivat, että ovat pyrkineet rajoittamaan altistumistaan häirinnälle tunnistamalla häirintää harjoittavat tahot ja välttämään heidän viestintäkanaviaan ja toimintaympäristöjä.

Häirintää tapahtuu myös perinteisissä viestintäkanavoissa kuten mediassa ja lehdissä. Kuntajohtajat kertoivat pyrkivän valikoimaan, mitä viestintäkanavia tai medioita he seuraavat ja ovat kieltäytyneet lukemasta tai reagoimasta nimettömiin viesteihin tai esimerkiksi lehtien tekstiviestipalstoihin, joihin voi nimimerkillä kirjoittaa kuka tahansa.

Merkittävimpiä nykyajan häirintäkanavia on sosiaalinen media ja sen sisältämät keskusteluryhmät ja foorumit. Haastateltavat kertoivat, että pyrkivät välttämään osallistumista oman kuntansa paikallisyhteisöjen keskusteluryhmiin ja ovat sen sijaan keskittyneet viestimään omilla virallisilla alustoillaan. Tämä on harmi koska osallistumalla paikallisyhteisöjen keskustelufoorumeilla kuntajohtaja olisi lähellä ja helposti tavoitettavissa asukkaille. Jotkut haastateltavat kertoivat jättäytyneensä pois kokonaan joistain sosiaalisen median alustoilta siellä tapahtuvan häirinnän seurauksena suojellakseen itseään ja säilyttääkseen oman mielenterveytensä.

”Oon tietoisesti rajannut itse, että en ole esimerkiksi liittynyt johonkin kaupungin omaan keskusteluryhmään sosiaalisessa mediassa. En ole siis liittynyt ihan suojellakseni omaa jaksamista ja ehkä sitten koska tiedän, että siellä on kaiken maailman huutelua ja myrkyllistä keskustelua.”

”Mä oon ajatellut sen niin, että mä pysyn niistä kokonaan pois, että mä saan nukkua yöni rauhassa. Tämä on ehkä just sitten siitä häirinnän loitontamisen näkökulmasta, että jos siellä jotain isompaa on, niin mä kuulen pääkohdat kyllä. Me voidaan sitten meidän omilla alustoilla viestiä sitten faktoja”

”Käyn vielä lähikaupassa normaalisti, että tavalliseen arkeen häirintä ei ole vaikuttanut. Mutta mulla on poliisin tiedot, johon voin ottaa välittömästi yhteyttä, jos rupeaa tulemaan sellainen olo, että joku rupeaa oikeasti vainoamaan.”

6.2.2 Häirinnän kohteena kuntajohtajan lähipiiri

Kuntajohtajien työn julkisuus ja siitä seuraavat varjopuolet voivat kohdistua myös heidän lähipiiriinsä. Kysyin haastateltavilta, että onko häirintä kohdistunut heidän lähipiiriinsä. Haastateltavat kertoivat vaihtelevasti, miten häirintä on vaikuttanut heidän lähipiiriinsä.

Useat olivat sitä mieltä, että häirintä ei ole vaikuttanut tai kohdistunut heidän lähipiiriinsä ja osalla taas oli omakohtaisia kokemuksia ja näkemyksiä asiasta.

Muutama haastateltava myöntää, että häneen kohdistuva häirintä ei ole levinnyt suoraan hänen perheeseensä, mutta se on silti vaikuttanut perhe-elämään. Puoliso kärsii epäsuorasti, koska kuntajohtajan oma lisääntynyt ahdistus ja stressi tulee mukana kotiin ja perheympäristöön.

Useat haastateltavat nostivat esiin, että häirintää ei varinaisesti ole kohdistunut heidän lähipiiriinsä tai perheeseen, mutta erityisesti lapset ovat olleet huolissaan ja ihmetelleet vanhempaan kohdistuvaa häirintää ja kirjoittelua esimerkiksi sosiaalisessa mediassa ja lehdissä. Yksi haastateltava nostaa esille myös, että häirintä on kohdistunut hänen lapsensa yksityiselämään.

”Totta kai se vaikuttaa perhe elämään. Mä huomaan, että niinku varsinkin puoliso, kärsii siitä, että tuun kotiin ahdistuneempana ja stressaantuneempana, joka sitten vaikuttaa perhe elämään, mutta muuten ei ole häirintä ulottunut perheenjäseniin.”

”Joskus kirjoitettiin vähän raflaavastikin joistakin asioista, niin kyllähän lapset, jotka on sosiaalisessa mediassa niin sieltä tietenkkin bongasi sitten niitä juttuja ja huolestui niistä. Kotona piti sitten käydä läpi, että kaikkea ei pidä uskoa, mitä netissä kirjoitellaan.”

Haastatteluista käy ilmi, että kuntajohtajien kokemukset siitä, miten heidän tehtävänsä ja sen tuoma julkisuus vaikuttavat heidän perheisiinsä vaihtelevat. Jotkut kertoivat epäsuorista vaikutuksista, kuten lisääntyneestä ahdistuksesta ja tarpeesta selittää medianäkyvyyttä, mutta lähipiiriin kohdistuva suora häirintä näyttää olevan harvinaisempaa. Ainoastaan yksi vastaaja mainitsee konkreettisen tapauksen, jossa häirintä on vaikuttanut hänen lähipiiriin. Kaiken kaikkiaan useimmat vastaajat eivät ole joko kokeneet, että lähipiiri olisi altistunut suoralle häirinnälle tai eivät ole tietoisia siitä, että se vaikuttaisi merkittävästi heidän lähipiiriinsä.

6.2.3 Kuntajohtajan häirintä vapaa-ajalla

Yhteistä haastateltavien vastauksissa oli, että on vaikea erottaa vapaa-aika ja se, milloin on työroolissa. Kuntajohtajat kokevat, että selkeää rajanvetoa on vaikea hahmottaa vapaa-ajalle ja työlle.

Vastaaja mainitsee kokevansa yleistä piruilua ja satunnaista huutelua, mutta pitää sitä enemmänkin normaalina kanssakäymisenä kuin vakavana häirintänä. Iän ja kokemuksen myötä hän löytää helpommin tavan laittaa tilanteet oikeisiin konteksteihin, erottaen hyväntahtoisen pilailun vakavammista kommenteista. Vastaaja myöntää saavansa joskus ei-toivottua ohjausta ja neuvontaa, mutta pitää sitä väistämättömänä ja ei välttämättä haitallisena. Hän korostaa tukevansa demokratiaa ja ymmärtää ihmisten oikeuden ilmaista mielipiteitään, vaikka se joskus tarkoittaisi ei-toivottuja neuvoja tai lievää häirintää.

Jotkut vastaajista kokee, että heidän ammatillinen roolinsa kuntajohtajana sekoittuu henkilökohtaiseen elämään, erityisesti julkisissa tilaisuuksissa. Tilaisuuksissa kohdataan usein kritiikkiä kunnan hoidosta, mikä viittaa siihen, että ammatillisten velvollisuuksien ja vapaa-ajan välillä ei ole selkeää eroa. Jatkuvan palautteen ja kritiikin vuoksi kuntajohtaja tuntee, ettei hänellä ole todellista vapaa-aikaa omassa kaupungissaan.

Vastaaja kokee olevansa jatkuvasti työroolissa, vaikka olisi vapaa-ajalla, erityisesti intensiivisten työkaksojen jälkeen. Hän muistaa tapauksen, jossa pitkän työputken jälkeen, kun hän oli perheensä kanssa ulkoilemassa, joku lähestyi ja alkoi raivokkaasti huutamaan. Tämä koettiin erityisen häiritseväksi, koska se tapahtui perheen kuullen. Vastaaja kertoo selviytyneensä tilanteesta rauhallisesti ja selittäneensä huutajalle, että hän ei ollut silloin töissä ja pyysi palaamaan asiaan myöhemmin. Tällainen käytös lasten edessä koettiin alatyyliseksi ja sopimattomaksi.

6.3 Häirintään vaikuttavat tekijät

Kuntajohtajat hoitavat julkista virkaa ja ovat täten näkyvällä paikalla kunnassa. Kysyin haastateltavilta kuntajohtajilta, että tunnistavatko he syitä, miksi häirintää tapahtuu. Haastateltavat nostivat esiin erilaisia näkemyksiä sille, miksi häirintää tapahtuu. Kuntajohtajat tunnistivat tapahtuvalle häirinnälle seuraavia syitä.

Julkisessa virassa olevat henkilöt, kuten kuntajohtajat tekevät päätöksiä, jotka vaikuttavat ihmisten ja asukkaiden elämään. Julkisen vallan käyttö herättää voimakkaita tunteita ja päätöksistä voi mahdollisesti seurata asukkaille epäsuotuisia vaikutuksia. Tämä voi nostaa esiin erimielisyyksiä ja arvostelua niin julkisten viranomaisten kuin kuntalaisten välillä ja johtaa häirintään. Haastatteluissa nousi esiin myös, että häirintä voi johtua siitä, että joku kokee päätöksenteon epäoikeudenmukaiseksi. Kun ihmiset kokevat päätökset epäoikeudenmukaisiksi, he voivat hyökätä viranhaltijoita vastaan. Häirintä voi myös olla seurausta henkilökohtaisista ongelmista, jotka purkautuvat epäasiallisena kritiikkinä.

”Me käytetään julkista valtaa, jolla on vaikutuksia ihmisten elämään. Näistä päätöksistä, joita kunnissa valtuustot ja hallitus tekee, joissa kuntajohtaja on toiminut esittelijänä, niin sitten niistä ollaan eri mieltä. Näitä päätöksiä on helppo lähteä arvostelemaan ja jossain vaiheessa jopa mennä häirinnän puolelle.”

”Koen, että jonkun mielestä päätöksenteko tai joku muu mennyt väärin tai epäoikeudenmukaisesti, jonka takia ihmiset tai jotkut tahot voi lähteä puolustamaan sitä omaa näkökulmansa. Ja jos ei oikein tiedä kuinka puolustetaan, niin sitten aika helposti hyökätään kaupungin kasvojen kimppuun. Ja usein kunnanjohtaja on se näkyvin taho kunnassa, joka saa rapaa niskaan.”

Haastatteluissa nousi esiin, että poliittinen kulttuuri on muuttunut huomattavasti viime vuosina. Aikaisemmin asiat ratkottiin yhteistyössä, mutta nykyään sosiaalinen media ja siellä levitettävä misinformaatio ovat yleistyneet. Kuntajohtajat nostivat esille sosiaalisen median merkityksen häirintäkulttuurissa. Erimielisyydet ja vahvat mielipiteet johtavat helposti epäasiallisiin yhteydenottoihin ja someryöpytykseen. Tämä kehitys on huolestuttavaa, sillä se lisää häirintää ja tekee kuntajohtajien työn epähoukuttelevaksi.

He ovat huolissaan julkisen sektorin tulevaisuudesta, koska häirintä yhdistettynä huonoihin palkkoihin ja kuormittaviin johtotehtäviin tekee virasta epähoukuttelevan.

”Nykyään keskustelukulttuuri on somessa huutelua ja valheiden kertomista. Tää kulttuuri on muuttunut ihan hirveästi, ja sehän me nähdään ihan valtakunnan politiikassakin. Tää on mun mielestä äärettömän huolestuttavaa, koska kohta kukaan ei enää halua tähän koiranvirkaan.”

Kuntajohtajat tunnistavat häirintää harjoittavan useat eri tahot. Näitä ovat muun muassa poliitikot eli luottamushenkilöt ja kunnanvaltuutetut, kuntalaiset sekä joissakin tapauksessa myös organisaation sisällä olevat työntekijät. Usein häirinnän motiivina on henkilökohtaiset kaunat tai taloudelliset motiivit. Häirintä on haastateltavien mukaan ilmennyt ihan suorana häirintänä, painostusyrityksinä tai epäasiallisina yhteydenottoina. Yhteistä näille kaikille ryhmille on, että häirintää harjoittaa todella pieni joukko.

Tiivistetysti kuntajohtajat tunnistavat, että häirintää harrastava joukko on usein suppea. Kuntajohtajat tunnistavat, että usein häirintää harjoittaa pieni joukko päätöksiä vastustavia henkilöitä, jotka ajavat omaa agendaansa niin pitkälle, että se menee jopa häirinnän puolelle.

”Osahan on näitä niin kutsuttuja kylähulluja, jotka ovat näitä yhden asian ihmisiä. Heillä on se yksi asia ja yksi totuus, jota he julistavat ja ajavat niin pitkälle, että se menee häirinnän puolelle.”

6.3.1 Onko työkokemuksella, sukupuoliella, iällä tai kunnan koolla vaikutusta koettuun häirintään

Haastatteluista nousi esille, että suurin osa kuntajohtajista koki työkokemuksella olevan positiivinen vaikutus koetun häirinnän sietokykyyn. Kuntajohtajan iällä ei nähty olevan merkitystä koetun häirinnän suhteen, mutta se nähtiin kulkevan käsikkäin työkokemuksen kanssa. Yksi haastateltava oli kuitenkin sitä mieltä, että työkokemus ei

ole tuonut suojaa koetulta häirinnältä ja toinen haastateltava ei näe työkokemuksella olevan merkitystä koettuun häirintään.

Yhteistä haastatteluissa oli, että vaikka kuntajohtajalla olisikin jo monta vuotta työkokemusta kuntajohtajan työtehtävistä, niin työkokemuksella ei pysty vähentämään koettua häirintää. Työkokemus antaa kuitenkin työkaluja käsitellä häirintää ja auttaa suhtautumaan siihen eri tavalla.

Useat haastateltavat tunnustivat, että kunnan tai kaupungin koolla on merkitystä koettuun häirintään. Monet haastateltavat nostivat esille sen, että mitä isompi kunta on kyseessä, sitä etäisempi myös kuntajohtaja on asukkaisiin ja häirintä ei ole niin henkilökohtaista. Kun taas jos kyseessä on pienempi kunta, niin siellä kaikki tuntee toisensa ja kuntajohtaja on myös lähempänä asukkaita ja helpompi kohde häirinnälle.

”Pienemmissä kunnissa, kun kaikki tietää kaikki ja tuntee kaikki, niin tiedetään myös ne juurisyyt siellä taustalla. Silloin asiat voi eskaloitua todella suuriksi helposti, koska ne on monesti henkilökohtaisia ihmisten kemioiden välisiä juttuja. Ehkä isommissa kunnissa niin ne johtavat virkamiehet saattaa olla vähän kasvottomiakin siellä taustalla, mutta jos seuraa, miten kirjoitellaan jostain pormestarista isoissa kaupungeissa tai kaupunginjohtajasta, niin kyllä musta tuntuu, että kaikki saa kyllä oman osansa.”

Muutama haastateltava ei näe kunnan koolla olevan niin suurta merkitystä koettuun häirintään. He kertovat, että ihmisiä on samanlaisia kunnasta riippumatta, mutta kappalemääräisesti isommassa kunnassa on enemmän potentiaalisia häirintää suorittavia henkilöitä, kun taas pienessä kunnassa.

Kuntajohtajat tunnustivat, että sukupuoli on merkitystä koetun häirinnän suhteen. Sukupuoleen kohdistuva häirintä koetaan kuitenkin erilaisena naisten ja miesten välillä. Sukupuoleltaan niin naiset kuin miehet voivat kokea seksuaalista häirintää. Haastateltavat naiset kertoivat kohdanneensa sovinnismia ja vähättelyä sekä seksuaalista häirintää. Myös haastateltavista kuntajohtajista yksi mies kertoi joutuneen seksuaalisen häirinnan kohteeksi. Muilla haastatelluilla miehillä ei ollut omakohtaisia kokemuksia

sukupuoleen kohdistuvan häirinnän suhteen, mutta he tunnistivat, että naiskollegat saattavat kohdata sitä enemmän.

”Sukupuolella valitettavasti on väliä. Sanotaanko näin, että olisi tosi superkunnajohtaja jos olisi mies, mutta ei ole hyvä, koska ei ole mies. Tuntuu valitettavasti siltä, että oltaisi menty näissä asioissa vähän ajassa taaksepäin.”

6.4 Häirinnän vaikutukset kuntajohtajiin

Häirintä ei ole koskaan mukavaa ja se vaikuttaa jokaiseen henkilöön yksilöllisesti. Kysyin haastateltavilta, miten häirintä on vaikuttanut heihin. Osalle kuntajohtajista häirintä on aiheuttanut vakavia ongelmia, kun taas osa on selvinnyt vähemmällä.

Useat kuntajohtajat kertovat häirinnällä olleen vaikutuksia heidän mielenterveyteensä, uneen, työtehoon, perheeseen ja stressitasoon.

”No se on vaikuttanut ihan hirveästi, ensinnäkin mä oon ruvennut syömään lääkkeitä. Mä oon saanut verenpainetta. Mä käyn terapiassa ja työnohjauksessa ja ilman sitä mä en olisi selvinnytkään. Se on myös vaikuttanut mun mielenlaatuun ihan valtavasti ja tavallaan se syö mun energiaa ihan älyttömästi.”

”Vaikka mä oon kaupunginjohtaja, niin mä oon kuitenkin tunteellinen ihminen, joka ei pysty niin suurta panssaria laittaa, etteikö jostain välistä vähän vuotaisi läpi ja se tulee iholle, että kyllä työteho kärsii.”

”En mä voi sitä kieltää etteikö se tulisi tuonne kotiin ja vaikuttaa tota noin niin psyykkeeseen, stressin määrään, nukkumiseen ja ihan kaikkeen. Eli kyllähän se vaikuttaa, ihmisiähän me vaan kaikki ollaan.”

”No ei se nyt mun toimintatapaan ole vaikuttanut oikeastaan millään lailla, mutta se että niinku henkisesti se mä niin kun suorapuheisen tyyliini käytän aika paljon sitten ilmaisuna tästä sitä vitutusta eli ärsyttää ja ottaa pannuun, mutta en

mä jää niitä vatvomaan eli se on semmoinen hetkellinen ketutusfiilis ja sitten elämä jatkuu.”

Kuntajohtajan työ on jo valmiiksi hyvin haastavaa ja kuormittavaa. Siihen kun lisätään häirintä voi se olla yksilölle liikaa. Häirinnän yltyessä todella vakavaksi ja systemaattiseksi, voi kuntajohtajalla tulla eteen kysymys, haluaako hän enää edes jatkaa työssään. Kysyin haastateltavilta ovatko he miettineen vaihtavansa työpaikkaa häirinnän takia.

”Olen miettinyt, mutta sitten tässä on niin paljon hyvää ja meillä on ihan järjettömän hyvä työyhteisö. Meillä on äärettömän mukavaa täällä ja olen miettinyt aina siltä kannalta, että täällä kunnassa asuu monta kymmentä tuhatta ihmistä, ja jos kolme on aivan idioottia niin kai sitten pitäisi kuitenkin vaan koittaa jaksaa.”

”No totta kai sitä mieltii, että voisi sitä perkele jotain muutakin tehdä. Ja kyllähän mä tiedän, että tosi monet kollegat mieltii työpaikan vaihtoa. Mutta oon miettinyt monta kertaa, mutta en tiedä onko se ihan puhtaasti sitten sen häirinnän takia, vaan tämän kokonaisuuden takia.”

Suurin osa haastateltavista kuitenkin oli sitä mieltä, että vaikka työ kuormittavaa onkin, niin häirintä ei ole vaikuttanut haluun jatkaa työssä.

”Varmasti olen. Muutenkin aina tota pohtii, että miksi tuli tehtyä tällainen uravalinta, mutta ei kai tässä nyt oltaisi, jos tää jotenkin niin kamalaa olisi. Ja se, että se häirintä nyt olisi siinä ollut sillä lailla niinku pääroolissa. On hetkiä, jolloin harmittaa ja silloin tietenkin mieltii, että olisikohan jotain mukavampaa duunia löydettävissä, mutta en ole alkanut häirinnän takia minkäänlaisiin työpaikan vaihdos toimenpiteisiin koskaan.”

6.4.1 Häirinnän vaikutus päätöksentekoon

Kysyin haastateltavilta, että pyritäänkö häirinnällä vaikuttamaan heidän mielestään päätöksentekoon. Lähes kaikki haastateltavat tunnistavat, että häirintä on keino painostaa ja ohjata päätöksentekoa haluttuun suuntaan. Joskus myös häirinnällä tai

muulla käytöksellä voidaan pyrkiä saamaan päättäjille epämiellyttävä olo, jolloin he olisivat varovaisempia tai harkitsevampia päätöksenteossa.

”Muistan sellaisen tilanteen, jossa yksi henkilö lähestyi mua sähköpostitse ja ilmoitti, että jos tää asia ei nyt mene kuten hän toivoo, hän laittaa sellaisen hullunmyllyn käyntiin. Koen, että siinä tilanteessa hän yritti vahvasti vaikuttaa päätöksentekoon uhkailemalla mua.”

Yksi haastateltava näkee asian vähän moniulotteisempana. Hän tunnistaa ja tiedostaa yhteydenottoja ja vaikuttamispyrkimyksiä, joilla pyritään vaikuttamaan päätöksentekoon. Hän huomauttaa kuitenkin, että lähtökohtaisesti se on aina yksilöstä kiinni, miten vaikuttamispyrkimykseen suhtautuu. Hän näkee rajan häilyvänä, mikä on normaalia kuntalaisen vaikuttamista ja mikä menee häirinnän puolelle. Haastatteluissa kysyin tarkentavan kysymyksen, onko häirintä vaikuttanut heidän päätöksentekoonsa ja kaikki haastateltavat olivat samaa mieltä, että häirinnällä ei ole pystytty vaikuttamaan heidän päätöksentekoonsa.

6.5 Kuntajohtajan työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin ollessa hyvä, työntekijä suoriutuu työstä ja arjesta ilman suurempaa kuormitusta. Kuitenkin jos työhyvinvointi on heikkoa, näkyy se yksilön jaksamisessa niin työssä kuin arjessa.

Kysyin haastateltavilta kuntajohtajilta heidän työhyvinvoinnistaan ja siitä, onko häirinnällä ollut vaikutusta heidän työhyvinvointiinsa. Vastaukset vaihtelivat suuresti. Osa koki, että häirintä on merkittävästi nakertanut työhyvinvointia.

”Tota tällä hetkellä se on lähes nolla ja mä oon tosi huonossa kunnossa, koska tämmöinen häirintä on aiheuttanut sen, että mä en oikeasti jaksaa. Kun se vie energiaa ja sitten siitä tulee kierre, että kun menee huonompaan kuntoon niin sitten jaksaa vielä vähemmän.”

”Häirintä sai sykkeet vähän normaalia kovemmiksi ja nukuin huonosti. Olin selvästi semmoisessa stressitilassa. Niin kyllä se vaikuttaa työskentelyyn ja työhyvinvointiin. Ei ole olemassa semmoista robottia täällä, kun me ollaan kuitenkin vaan kaikki ihmisiä, etteikö häirintä vaikuttaisi terveyteen.”

”No lisäähän se valtavasti stressiä. Ja ehkä se niinku eniten vaikuttaa omaan mielialaan negatiivisesti. Ja joskus se saattaa horjuttaa tulevaisuuden uskoa ja optimismia.”

Osa haastateltavista taas koki, että häirinnällä ei heidän työhyvinvointiinsa ole juurikaan vaikutusta. Vastauksista voi päätellä, että kukin kokee häirinnän vaikutukset hyvin yksilöllisesti. Toki häirintää on myös vaikea mitata siinä mielessä, että kuka on kohdannut vakavaa häirintää ja kuka taas vähemmän vakavaa. Myös yksilön omat voimavarat ja suhtautuminen häirintään määrittelevät sen kuormittavuuden.

”No ei sillä silleen varsinaista vaikutusta, että mulla on nyt jostain syystä taito sivuuttaa tällaiset kokemukset, että se häirintä oman aikansa ärsyttää ja sitten se kyllä aika pian siitä mielestä haihtuu, että en mä niitä ole niin raskaasti kyllä ikinä ottanut, että ne alkaisi työhyvinvointiin vaikuttaa.”

”Ei se häirintä ole ollut niin laaja-alaista, että se olis siihen vaikuttanut. Mieli pahasta pääsee illassa tai kahdessa yli, että ei se ole sen enempää vaikuttanut.”

6.5.1 Työhyvinvoinnin ylläpito

Työhyvinvoinnin ylläpito sekä sen kehittäminen on työssä jaksamisen kannalta avain asemassa. Kysyin kuntajohtajilta heidän keinojaan sekä tapoja ylläpitää työhyvinvointiaan ja yleistä hyvinvointia. Työhyvinvoinnin kehittäminen lähtee ihan peruspilareista ja siitä että yksilön oma hyvinvointi on hyvällä pohjalla.

Haastateltavista kuntajohtajista kaikki tunnistivat tarpeen ja tärkeyden huolehtia työhyvinvoinnista eri tavoin. Lähes kaikki ilmoittivat harrastavansa liikuntaa, jolla he

ylläpitävät omaa terveyttä ja hyvinvointia. Perheen ja ystävien kanssa vietetty aika, sekä heiltä saatu tuki oli myös avain asemassa kehittämässä yleistä hyvinvointia.

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää pyrkiä löytämään tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä. Osa kuntajohtajista kertoo työn ja vapaa-ajan erottamisen olevan haastavaa häirinnän ja siitä aiheutuvan stressin takia, koska silloin työt seuraavat mukana kotiin. Myös kuntajohtajan työn piirteisiin kuuluu, että työ ja vapaa-aikaa voi olla vaikeaa erottaa, mikä tuo lisää haasteita työn organisoinnille ja työn ulkopuoliselle vapaa-ajalle. Osa haastateltavista kuitenkin kertoo löytäneen hyvän tasapainon.

Kysyin haastateltavilta myös, että mitä työkaluja heillä on purkaa häirintätilanteita töissä. Kuntajohtajista lähes kaikki kertoivat, että heillä on organisaation puolesta tarjolla työnohjausta ja muita erilaisia tukijärjestelmiä. Osa kertoo näitä käyttäneen ja saaneen niistä suurta apua työssä jaksamiseen sekä kertoo niiden lisänneen työhyvinvointia. Osa kuntajohtajista myös kertoo, että tietää näiden mahdollisuudesta mutta ei ole tarvinnut niitä työssään.

”Mulla on kerran viikossa työnohjausta ja mulla on ollut sama ihminen nyt tässä jo monta vuotta. Työnohjauksesta mä sanon, että se on kultaakin kalliimpi. En olisi töissä, jos sitä ei olisi. Hän auttaa ja hänellä on ne keinot millä mä pystyn sitä tilannetta käsittelemään ja hän on auttanut siinä, että mä pääsen tavallaan siitä yli ja et nää asiat ei tule ihan iholle.”

”Tarpeen mukaan työnohjaus ja sitten tietysti, että on kollegoita, joiden kanssa voi verkostoissa vaihtaa ajatuksia eli myös nää vertaisverkot on tosi tärkeitä siinä.”

7 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, minkä tyyppistä häirintää tai häirintään rinnastettavaa epäasiallista kohtelua kuntajohtajat kohtaavat työssään. Samoin myös tarkasteltiin, että minkälaisia mahdollisia vaikutuksia koetulla häirinnällä on kuntajohtajien päätöksentekoon, ja miten se vaikuttaa ylipäätään kuntajohtajien työhyvinvointiin. Tutkimuksen toteutuksen kannalta pyrin keräämään tietoa suoraan kuntajohtajilta haastattelujen avulla. Haastatteluilla sain kerättyä yksityiskohtaista tietoa siitä, että millaista häirintää kuntajohtajat kohtaavat, mikä taho sitä harjoittaa ja millaisia vaikutuksia sillä on itse kuntajohtajaan ja heidän työhönsä.

Tutkielman teoriaosuudessa paneuduttiin ensin julkisen johtamisen erityispiirteisiin. Erityisesti julkisen johtamisen työn julkisuus ja poliittinen johtaminen yhdessä ammatillisen johtamisen kanssa nostaa kuntajohtamisen aivan uusien haasteiden äärelle. Teoriaosuudessa paneuduttiin myös häirintään ja sen eri ilmenemismuotoihin aina vakavista muodoista lievempiin, joita kuntajohtaja kohtaa työssään. Tutkielman teoriaosuudessa myös havainnoidaan häirinnän ja epäasiallisen käytöksen mahdollisia vaikutuksia niin kuntajohtajan päätöksentekoon kuin työhyvinvoinnilliseen viitekehykseen.

Haastattelujen rakennetta ja kulkua ohjasi tutkielmalleni asetetut tutkimuskysymykset: Millaisin keinoin kuntajohtajan työtä koetetaan häiritä? Miten häirintä tai uhkailu vaikuttaa mahdollisesti kuntajohtajan päätöksentekoon? Miten häirintä vaikuttaa kuntajohtajien työhyvinvointiin? Haastatteluista kertyi kattava aineisto ja kuntajohtajat kertoivat yllättävän avoimesti omista kokemuksistaan. Tutkielman teeman arkaluonteisuus kuitenkin varjosti selvästi joitain haastateltavia ja he olivat hieman varautuneempia haastatteluissa. Tämän vuoksi on joitain yksityiskohtaisempia kertomuksia muutettu niin, ettei haastateltavia ole mahdollista tunnistaa kertomuksista. Haastateltaville myös erikseen vielä korostettiin tutkielman anonymiteettiä.

Haastatteluissa kävi ilmi kuntajohtajien kiinnostus ja huoli tutkielman aihetta kohtaan. Moni kiitteli ja nosti esiin, että aihe on ajankohtainen ja tärkeä.

7.1 Tutkimustulosten tarkastelu peilaten aiempiin tutkimuksiin

Haastateltavat kuntajohtajat määrittelivät häirinnän epäasiallisena henkilöön kohdistuvana käytöksenä, joka vaikeuttaa henkilön kykyä toimia tai tehdä työtään ja rikkoo yksilön henkilökohtaisia rajoja. Kuntajohtajat olivat yksimielisiä siitä, että häirintä on subjektiivinen kokemus. Tällä he tarkoittivat, että kukin kokee häirinnän eri tavalla yksilöstä poiketen. Kuitenkin kaikki häirintä on ei toivottua ja sitä ei pitäisi kenenkään sietää.

Kuntajohtajien työhyvinvointikyselyssä vuodelta 2022 tutkimuksessa yleisimmiksi häirinnän tavoiksi kuntajohtajat listasivat asiattoman palautteen mediassa. Se on ollut kärkisijalla myös aikaisempina vuosina toteutetuissa tutkimuksissa 2020 ja 2018. Toisena yleisimpänä muotona on kasvokkain tapahtuvat sanalliset uhkaukset, huutelut tai aggressiot. Kolmantena muotona on sähköpostin, tekstiviestien tai postin välityksellä tapahtuva häirintä. Seuraavina esiintyy häirintä sosiaalisessa mediassa ja puhelimen välityksellä Pekola-Sjöblom (2022, s. 25).

Haastattemieni kuntajohtajien vastauksista nousi samoja häirinnän tapoja, kuin kuntajohtajien työhyvinvointi tutkimuksessa. Haastateltavista kuntajohtajista lähes kaikki nostivat esiin mediassa esiintyvän häirinnän ja epäasiallisen arvostelun. Myös yllättävää oli sosiaalisen median rooli häirinnässä. Aikaisempiin tutkimuksiin nähden haastatteluissa moni korosti sosiaalisessa mediassa esiintyvää häirintää ja yksi kuntajohtajista, jopa luonnehti sitä koko yhteiskunnan myrkyttäjäksi.

Toisena mielenkiintoisena havaintona haastatteluista nousi esiin seksuaalinen häirintä. Aikaisempiin tutkimuksiin nähden seksuaalinen häirintä on ollut vähäistä. Kuntajohtajien työhyvinvointikyselyissä aikaisempina vuosina vain neljä prosenttia vastanneista on kokenut seksuaalista häirintää Pekola-Sjöblom (2022, s. 25.) Haastatteluissa

kuntajohtajista jopa puolet kertoi ja tunnisti kokeneensa seksuaalista häirintää. Yksi kuntajohtaja kertoi saaneensa epämiellyttäviä kommentteja pukeutumisesta ja liian suuresta kaula-aukosta. Toinen haastateltava nosti esiin epämiellyttävät seksuaalissävytteiset viestit.

Yhtenä keskeisenä kuntajohtajan työn kuormittavuutta lisäävänä tekijänä on kuntajohtajan työn julkisuus. Työn julkisuudella on tietenkin positiivisia vaikutuksia, mutta kuntajohtajat kokevat työn julkisuuden lisäävän enemmän negatiivisia vaikutuksia. Toimiessa näkyvällä paikalla kuntajohtajana, väistämättä myös epäasiallinen käytös ja häirintä kasvaa kuntajohtajaa kohtaan, josta on tullut valitettavan yleistä (Leinonen 2012, s. 74). Harmillista on, että kuntajohtajien kokema häirintä ja työn arvostelu koetaan normaaliksi ja osaksi työnkuvaa, myös osan haastatteleminen kuntajohtajien mielestä. Haastatteluissa muutaman kuntajohtajan mielestä pitäisi olla ymmärrys siitä, että toimissa kuntajohtajan ammatissa, ei häirintää tai epäasiallista käytöstä pysty poistamaan, vaan sen kanssa on opittava elämään.

Lähtökohtaisesti häirintää harjoittavan tahon pyrkimyksenä ei aina välttämättä ole vaikuttaa itse päätöksentekoon. Kuitenkin aiempien tutkimusten mukaan yleisin syy koetun häirinnän tai uhkailun syyksi on päätösten vastustaminen (Pekola-Sjöblom 2022, s. 25.) Aho ja muut (2023, s. 1) nostaa esille, että päätöksentekoon vaikuttamiseen on olemassa hyväksyttäviä, ja sitten ei hyväksyttäviä keinoja. Esimerkiksi lobbaus rinnastetaan hyväksytyihin vaikuttamispyrkimyksiin, silloin kun se on eettisesti oikein. Lobbauksessa onkin juuri kysymys poliittisesta vaikuttamisesta, jolla pyritään vaikuttamaan päätöksentekoon. Valtioneuvoston kanslian julkaisujen (2019, s. 15–16) mukaan informaatiovaikuttaminen on läheisesti yhteydessä lobbauksen kanssa. Informaatiovaikuttamisella pyritään järjestelmällisesti horjuttaa sekä vaikuttaa muun muassa yleiseen mielipiteeseen sekä päätöksentekijöihin.

Haastatteluissa kuntajohtajat olivat kaikki yksimielisiä siitä, että häirinnällä ja muulla epäasiallisella käytöksellä pyritään painostamaan ja ohjaamaan päätöksentekoa

haluttuun suuntaan. Häirinnällä ja epäasiallisella käytöksellä voidaan saada kohde myös pelokkaaksi ja varovaisemmaksi, ja tätä kautta vaikuttaa päätöksentekoon. Yksi haastateltavista näkee asian vähän subjektiivisemmin. Hän tunnistaa ja tiedostaa kyllä häneen kohdistuvat vaikuttamispyrkimykset, mutta huomauttaa, että yksilö viimekädessä päättää, miten näihin pyrkimyksiin suhtautuu. Hänen mielestään se, mikä lasketaan normaaliksi vaikuttamispyrkimykseksi ja mikä taas epäasialliseksi vaikuttamiseksi on aina viimekädessä kuntajohtajan tulkinnan varassa. Kaikki haastateltavista oli sitä mieltä, että häirinnällä ei ole saavutettu tai ollut vaikutusta heidän päätöksentekoonsa.

Työhyvinvointi edistää ja auttaa henkilöä suoriutumaan työstä ja arjesta ilman suurempaa kuormitusta. Jos työhyvinvointi horjuu tai on heikkoa, on sillä auttamatta vaikutusta myös yksilön suoriutumiseen työtehtävistään. Aikaisempien tutkimusten mukaan suurin osa kuntajohtajista, jopa 78 prosenttia pitää omaa työkykyään hyvänä. Kuitenkin 67 prosenttia kuntajohtajista kokee työn aiheuttavan stressiä (Pekola-Sjöblom 2022, s. 15–16.)

Haastatteluissa nousi esiin, että osalle kuntajohtajista on haastavaa erottaa työ ja vapaa-aika. Syynä tähän on kuntajohtajan työn luonne, mutta osalle työn ja vapaa-ajan erottamisen välille haasteita toi myös häirintä ja sen aiheuttama stressi, joka seuraa töistä kotiin. Suurimmalle osalle haastateltavista häirintä on merkittävästi heikentänyt työhyvinvointia. Yhdessä tapauksessa häirintä on ollut jopa niin vakavaa, että kuntajohtaja kertoo työhyvinvoinnin olleen lähes nollassa ja on joutunut jäämään sairauslomalle sen takia. Muutama kuntajohtaja kertoi, ettei häirinnällä ole ollut vaikutusta työhyvinvointiin. He kertoivat, että osaavat sivuuttaa ja käsitellä häirinnästä aiheutuneen mielipahan nopeasti. Voidaan päätellä, että häirinnän vaikutukset työhyvinvointiin ovat yksilöllisiä ja subjektiivinen kokemus. Toiset sietävät enemmän kuormitusta kuin taas toiset.

7.2 Jatkotutkimustarpeet

Jos tarkastellaan kuntajohtajille teetettyjä työhyvinvointi kyselyitä aikaisemmilta vuosilta, näyttäytyy kuntajohtajan toimenkuva positiivisemmassa valossa, kuin tutkimukseni antaa ymmärtää. Häirintää oli kokenut 44 prosenttia vastanneista työhyvinvointi kyselyssä vuonna 2022 (Pekola-Sjöblom 2022, s. 23).

Tutkimuksessani haastattelemat kuntajohtajat olivat kaikki kohdanneet häirintää, toiset enemmissä määrin ja toiset vähemmän. Tutkimuksessa en jaotellut henkilöitä sukupuolen tai vastaavan perusteella. Haastattelukysymyksissä kävin vähän pintapuolisesti läpi kuntajohtajien näkemyksiä, että onko iällä, sukupuolella, kunnan koolla tai työkokemuksella heidän mielestään merkitystä häirinnän yleisyyteen. Mielenkiintoista olisi saada tarkentavia tuloksia muun muassa siitä, minkä tyyppistä häirintää kuntajohtajat kohtaavat ja miten paljon, ja jaotella niitä näiden muuttujien mukaisesti.

Kuntajohtajien vastauksista monesti nousi esiin huolestuttava ilmiö, että häirintää esiintyy ja on aina esiintynyt, eikä sille oikein mahda mitään. Kuntajohtajat näkevät sen kuuluvan osaksi kuntajohtajan työnkuvaan. Myös se, miten häirintään suhtaudutaan, oli muutama sitä mieltä, että ei siitä pidä olla moksiskaan, vaan jatkaa vain eteenpäin. Kun verrataan esimerkiksi häirintää alaisen tai työntekijän näkökulmasta, on sitä tutkittu paljon enemmän kuin esihenkilön tai johtotehtävissä työskentelevien. Jos esihenkilöihin tai johtajiin kohdistuvaa häirintää tai epäasiallista kohtelua tutkittaisi enemmän, voitaisi löytää paremmat keinot häirintään puuttumiseen. Tästä olisi mielenkiintoista saada lisää tietoa, että kuinka paljon kuntajohtajien tosiasiallisesti tulee sietää häirintää ja epäasiallista käytöstä, ja mitkä ovat heidän mahdollisuudet sen kitkemiseen tai siihen puuttumiseen.

Tässä tutkimuksessa haastattelin kahdeksaa kuntajohtajaa, jotka kaikki kertoivat omakohtaisesti näkemyksiä sekä kokemuksia häirinnästä. Muutaman kuntajohtajan kohdalla sain kiitosta tutkimuksen aiheesta, joka osoitti, että tämänkaltaista tutkimusta

tarvitaan, jotta kuntajohtajan työn houkuttelevuutta ja työhyvinvointia pystytään parantamaan.

Lähteet

- Airaksinen, J. & Pekola-Sjöblom, M. (2018). Häirintä ja uhkailu kuntajohtajien työssä. Uutta kunnista -julkaisu nro 13/2018. Kuntaliitto. Noudettu 17.3.2024 osoitteesta <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2018/1969-hairinta-ja-uhkailu-kuntajohtajien-tyossa>
- Autio, R. (2022). Häirintä ja kuormittuminen – Työnantajan velvoitteet käytännönläheisesti. Helsingin Kamari Oy. Noudettu 28.11.2022 [https://kauppakamaritieto-fi.proxy.uwasa.fi/ammattikirjasto/teos/hairinta-ja-kuormittuminen-kl-2022#kohta:H\(\(e4\)irint\(\(e4\)\)\(\(20\)ja\(\(20\)kuormittuminen\(\(20\)-\(20\)ty\(\(f6\)nantajan\(\(20\)velvoitteet\(\(20\)k\(\(e4\)yt\(\(e4\)nn\(\(f6\)nl\(\(e4\)heisesti](https://kauppakamaritieto-fi.proxy.uwasa.fi/ammattikirjasto/teos/hairinta-ja-kuormittuminen-kl-2022#kohta:H((e4)irint((e4))((20)ja((20)kuormittuminen((20)-(20)ty((f6)nantajan((20)velvoitteet((20)k((e4)yt((e4)nn((f6)nl((e4)heisesti)
- Douglas, D M. (2016). Doxing: a conceptual analysis. Ethics and Information Technology. Noudettu 20.10.2023 <https://link-springer-com.proxy.uwasa.fi/article/10.1007/s10676-016-9406-0>
- Duffy, M. ja Sperry, L. (2014) Overcoming mobbing. A recovery guide for workplace aggression and bullying. Oxford University press. Noudettu 13.4.2024 osoitteesta <https://ebookcentral-proquest-com.proxy.uwasa.fi/lib/tritonia-ebooks/reader.action?docID=1573131>
- Finlex. (2022). HE 98/22Hallituksen esitys eduskunnalle avoimuusrekisterilaiksi. Noudettu 1.3.2024 Osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2022/20220098#idm46651395876576>
- George, C. (2014). Hate speech law and policy. In the international encyclopedia of digital communication and society. John Wiley & Sons, Ltd. Noudettu 16.2.2024 <https://doi.org/10.1002/9781118767771.wbiedcs139>
- Harjula, H. & Prättälä, K. (2015). Kuntalaki. Taustat ja tulkinnat. Alma Talent Oy. Noudettu 12.9.2023 osoitteesta [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/DAJBFXCTEB#kohta:KUNTALAKI\(\(20\)Tausta\(\(20\)ja\(\(20\)tulkinnat\(\(20\)/piste:b4](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/DAJBFXCTEB#kohta:KUNTALAKI((20)Tausta((20)ja((20)tulkinnat((20)/piste:b4)

- Hietala, H. ja muut. (2023). Työoikeuden taskukirja. 150 kysymystä ja vastausta esihenkilöille. Alma Talent Helsinki. Noudettu 15.2.2024 [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/GAHBXETEB#kohta:8\(\(20\)Hankalat\(\(20\)tilanteet\(\(20\)ja\(\(20\)riitojen\(\(20\)ratkaisu\(\(20\)ty\(\(f6\)paikalla\(:Kiusaaminen\(\(20\)ja\(\(20\)h\(\(e4\)irint\(\(e4\)/piste:t1Dj](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/GAHBXETEB#kohta:8((20)Hankalat((20)tilanteet((20)ja((20)riitojen((20)ratkaisu((20)ty((f6)paikalla(:Kiusaaminen((20)ja((20)h((e4)irint((e4)/piste:t1Dj)
- Hirsijärvi, S. & Hurme, H. (2022). Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus. E-kirja.
- Illman, M. (2020). Järjestelmällinen häirintä ja maalittaminen. Lainsäädännön arviointia. Valtioneuvoston selvityksiä 2020:3. Verkkojulkaisu. Noudettu 10.2.2024 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020120399312>
- Jäntti, A. & Maijanen, K. (2009). Kuntajohtaminen 2015 – suunta, sisältö ja välineet. Suomen Kuntaliitto. Noudettu 28.3.2024 osoitteesta <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2009/1333-kuntajohtaminen-2015-suunta-sisalto-ja-valineet>
- Karppinen, K. & Juopperi, H. (2022). Kunnanjohtajat. Yksi kunnanjohtaja erosi erikoisen mielenterveyssoipan takia, toiseen ”istutettiin pelon siemen”– Johto vaihtunut tänä vuonna jo lähes 40 kunnassa. Yle. Noudettu 21.5.2024 osoitteesta <https://yle.fi/a/3-12570122>
- Kaukonen, H-M. (2021). Raahan kaupunginjohtaja on yksi kiusatuista kunnanjohtajista – ”ei tähän ole edes lainsäädäntöä”. Iltalehti. Verkkojulkaisu. Noudettu 25.05.2024 osoitteesta <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/3bc31bd2-ae70-44ce-a9ac-8676520363e4>
- Klemelä, R. (2006). Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Yhteinen Etu. Suomen Mielenterveysseura. Noudettu 8.4.2024 osoitteesta http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/henkinen_hyvinvointi_tyc3b6paikalla.pdf
- Knuutila, A, Kosonen, H, Saresma, T Haara, P ja Pöyhtäri, R. (2019). Viha vallassa: Vihapuheen vaikutukset yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. Valtioneuvoston

- selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:57. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-786-4>
- Korhonen, A. (2023). Kuntaliitto. Kunnat hybridivaikuttamisen kohteina. Noudettu 1.3.2024 osoitteesta <https://www.kuntaliitto.fi/blogi/2023/kunnat-hybridivaikuttamisen-kohteina>
- Korkea-Aho, E. Kurkela, K. Mikkonen, S. Spännäri, J. (2023). Lobbaus Suomen kunnissa: Poliittinen vaikuttaminen ja paikallisdemokratian tulevaisuus. Poliitikasta.fi. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202402222443>
- Korkea-Aho, E. Tiensuu, P. (2018). Lobbarirekisterin kansainväliset mallit. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 57/2018. Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-608-9>
- Kuntaliitto, (2023). Kuntajohtaminen. Noudettu 17.11.2023 <https://www.kuntaliitto.fi/kehittaminen-ja-digitalisaatio/johtaminen/kuntajohtaminen>
- Kuntaliitto, (2019). Ammatillinen johtaminen. Noudettu 17.11.2022 <https://www.kuntaliitto.fi/kehittaminen-ja-digitalisaatio/johtaminen/kuntajohtaminen/ammattillinen-johtaminen>
- Kuntaliitto, (2023). Toimielimet ja johtaminen. Kuntaliiton verkkosivut. Noudettu 24.5.2024 osoitteesta <https://www.kuntaliitto.fi/laki/toimielimet-ja-johtaminen>
- Kuntaliitto, (2022). Työvoiman saatavuushaasteet heikentävät kuntajohtajien työhyvinvointia. Kuntaliiton verkkosivut. Noudettu 29.5.2024 osoitteesta <https://www.kuntaliitto.fi/tiedotteet/2022/tyovoiman-saatavuushaasteet-heikentavat-kuntajohtajien-tyohyvinvointia>
- Kyösti, A., Airaksinen, J., & Paananen, H. (2022). Häirintä luottamushenkilöiden kokemuksissa. *Politiikka*, 64(2). <https://doi.org/10.37452/politiikka.107782>
- Kyösti, A. ja Airaksinen, J. (2021). Sietämisen rajat. Kunnallisten luottamushenkilöiden kokemuksia häirinnästä. Kuntaliiton julkaisusarja. Uutta kunnista 5/2021. Noudettu 18.3.2024 osoitteesta <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2021/2105-sietamisen-rajat-kunnallisten-luottamushenkiloiden-kokemuksia-hairinnasta>

- Leinonen, J. 2012. ”Monelta suunnalta on sutsia suussa, mutta niiden kanssa on elettävä”. Johtamisen liikkumavara kuntajohtamisen silmin. Acta nro. 232. Kuntaliitto. Noudettu 12.5.2024 osoitteesta <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2012/1451-monelta-suunnalta-suitsia-suussa-mutta-niiden-kanssa-elettava-johtamisen>
- Lundell, T. (18.10.2017). MOT. Lobbarit ilman rajoja: Käsikirjoitus. YLE. Noudettu 1.3.2024 osoitteesta <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2017/10/18/lobbarit-ilman-rajoja-kasikirjoitus>
- Manka, M-L. ja Manka, M. (2023). Työhyvinvointi. Helsinki. Alma Talent Oy. Noudettu 27.5.2024 osoitteesta [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/GAFBJXETEB#kohta:Ty\(\(f6\)hyvinvointi](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/GAFBJXETEB#kohta:Ty((f6)hyvinvointi)
- Mäkinen, K. 2019. Sanat ovat tekoja. Vihapuheen ja nettikiusaamisen vastaisten toimien tehostaminen. Sisäministeriön julkaisuja 2019, no. 23. Noudettu 28.2.2024 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-264-7>
- Nyman, R. 2022. Selvitys katsoi, että kaupunginjohtajaa ei häiritty lain vastaisesti – erosi silti. Iltalehti. Verkkojulkaisu. Noudettu 25.05.2024 osoitteesta <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/2f2da276-5ee8-42b5-9e32-25a9e0e9f24e>
- Paavola, Heli. 2021. ”Uhattiin tulla ampumaan kaupungintalolle” – Uhka- ja väkivaltatilannekuva ja turvallisuuden hallintamallit kuntien palveluissa. KuntaTurva-hankkeen loppuraportti, osa 1. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2021: 6. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978.952-383-061-5>
- Parkkinen, J. Haveri, A. Airaksinen, J. (2017). Yhdistävä johtajuus. Acta nro 268. Suomen Kuntaliitto. Noudettu 28.3.2024 osoitteesta <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2017/1849-yhdistava-johtajuus-acta-nro-268>
- Pekola-Sjöblom, M. (2021). Kuntaliiton, Kevan ja Kuntajohtajat Ry:n yhteinen. Kuntajohtajien työhyvinvointikysely 2020. Tiedotteen 5.3.2021 liitediat. Noudettu 25.11.2022

<https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Kuntajohtajien-tyohyvinvointikysely-2020.pdf>

Pekola-Sjöblom, M. (2022). Kuntajohtajien, Kevan ja Kuntajohtajat Ry:n yhteinen. Kuntajohtajien työhyvinvointikysely 2022. Noudettu 13.2.2024
https://www.keva.fi/contentassets/53d5bd7a2a5f46a980e7427ecfa9ba5d/kuntajohtajien-tyohyvinvointi-2022_liitediat.pdf

Pekola-Sjöblom, M. (2024). Kuntajohtajien työhyvinvointitutkimus 2024. Kuntaliiton 15.8.tiedotteen liitediat. Noudettu 21.8.2024
<https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Kuntajohtajien%20ty%C3%B6hyvinvointikysely%202024%20oheismateriaa%209%208%202024.pdf>

Rantaeskola, S. ja muut. (2014). Haastavat asiakastilanteet. Väkiältä työssä. Alma Talent Oy. ISBN 978-952-14-2713-8

Rekola, T. (2022). Vaalijärjestelmän resilienssi. Oikeusministeriön julkaisuja. Selvityksiä ja ohjeita 2022:14 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-400-295-0>

Sandberg, S. (2016). Kuntapäätäjien kokemukset häirinnästä ja uhkailusta vuonna 2015. ARTTU2-tutkimusohjelman julkaisusarja nro 8/2016. Noudettu 14.2.2024 osoitteesta <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2016/1782-kuntapaattajien-kokemukset-hairinnasta-ja-uhkailusta-vuonna-2015-arttu2>

Sisäministeriö, (2021:3). Maallittamisen vastaisten toimien tehostaminen. Työryhmäraportti. Noudettu 1.12.2022
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162834/SM_2021_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2024). Työhyvinvointi. Noudettu 24.5.2024 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Sydänmaanlakka, P. (2015). Älykäs julkinen johtaminen. Alma Talent Oy. Noudettu 12.2.2024 osoitteesta <https://bisneskirjasto-almatalent-fi.proxy.uwasa.fi/teos/BAXBBXATFBCEC#piste:b4>

Tienari, J. & Harviainen, J.T. (2020). Strategiaopas kuntien päättäjille. Osallista ja hallitse. Alma Talent Oy. Noudettu. 11.1.2024 osoitteesta <https://bisneskirjasto->

[almatalent-](#)

[fi.proxy.uwasa.fi/teos/GAIBBXETEB#kohta:Osallista\(\(20\)ja\(\(20\)hallitse/piste:tp](https://fi.proxy.uwasa.fi/teos/GAIBBXETEB#kohta:Osallista((20)ja((20)hallitse/piste:tp)

Valtioneuvoston kanslia. (2019). Informaatiovaikuttamiseen vastaaminen. Opas viestijöille. Noudettu 26.11.2022

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161512/VNK_11_2019_Informaatiovaikuttamisen%20vastaaminen_web.pdf

Zieniute, U. (2021). Mitä doksaus on ja miten siltä voi suojautua? NordVPN. Noudettu.

16.11.2023 osoitteesta <https://nordvpn.com/fi/blog/doksaus/>

Liitteet

Liite 1. Yhteydenottokirje haastateltaville

Hei,

Olen Samuli Vähäkangas Vaasan yliopistosta ja opiskelen hallintotieteitä ja pääaineenani on julkisjohtaminen. Teen pro gradu -tutkielmaa aiheesta ”Kuntajohtajan kokema häirintä ja sen vaikutus päätöksentekoon”. Erityisesti tutkielmaani varten olen kiinnostunut seuraavista teemoista. Kuntajohtajan kokemuksesta häirinnästä, miten häirintä ilmenee ja onko häirinnällä ollut vaikutusta päätöksentekoon. Tutkielmani ohjaajana toimii professori Esa Hyyryläinen.

Osallistumisesi haastatteluun on suuri apu tutkielmani toteuttamisessa. Haastattelut toteutan yksilöhaastatteluina mahdollisimman ripeällä aikataululla 2024 kevään aikana. Haastattelut on tarkoituksenaan toteuttaa Zoomissa/Teamsissä tai puhelimitse siten, että haastattelun aikana paikalla on vain haastattelija ja haastateltava.

Tutkimus on sen arkaluonteisuuden takia täysin anonymi, eikä haastateltavaa ole mahdollista tunnistaa tutkimuksesta jälkikäteen. Nauhoitan haastattelut, joka helpottaa aineiston analysointia myöhemmin. Haastattelun nauhoitteet tullaan poistamaan heti, kun haastattelut on saatu muutettua tekstimuotoon.

Haastatteluun on hyvä varata aikaa noin tunti. Haastatteluun ei tarvitse valmistautua etukäteen. Pyydän sinua vastaamaan sähköpostitse Xx mennessä, mikäli voit osallistua haastatteluun. Vastausviestissä voit myös samalla ehdottaa sinulle sopivaa haastatteluajankohtaa. Mahdollisiin lisäkysymyksiin vastaan mielelläni ja yhteystietoni löydät viestin lopusta.

Ystävällisin terveisin,

Samuli Vähäkangas

b113042@student.uwasa.fi

puh. 044 013 1016

Johtamisen akateeminen yksikkö

Vaasan yliopisto

Liite 2. Haastattelurunko

Yksilön kokemukset häirinnästä

Miten määrittäisit häirinnän käsitteenä?

Mikä ylittää mielestäsi häirinnän rajan. Esim. seksuaalinen häirintä on ilmiselvää, mutta kaikki epämukavat tilanteet ei aina ole häirintää?

Oletko kohdannut häirintää työssäsi kuntajohtajana?

Minkälaista häirintää olet kohdannut työssäsi kuntajohtajana? Esimerkiksi Fyysistä, Sanallista, Sosiaalinen media?

Oletko sosiaalisessa mediassa aktiivisesti mukana ja millä alustoilla? Onko syytä, että et ole sosiaalisessa mediassa? esim. ” häirinnän loitontaminen”.

Oletko tehnyt jotain sellaista, että häirintä loitontuisi yleisemminkin? Esimerkiksi asuinpaikka, lasten koulu, puolison työpaikka, asiointipaikat voivat olla valittu sillä silmällä, että ei tule tarpeettomia kiusauksia tai mahdollisuuksia häirintään.

Missä tilanteissa häirintää on tapahtunut?

Miten usein olet kokenut häirintää?

Oletko huomannut, että häirintää kohdistuu työpaikalla esim. kollegaasi?

Oletko kokenut työhön liittyvää häirintää työn ulkopuolella eli vapaa-ajalla?

Onko häirintä kohdistunut lähipiiriisi? Jos on niin keihin?

Häirintään vaikuttavat tekijät

Tunnistatko syitä, miksi häirintää tapahtuu?

Koetko, että kuntajohtajan iällä on vaikutusta häirintään?

Koetko, että sukupuolella on vaikutusta häirintään?

Onko työkokemuksella mielestäsi vaikutusta häirintään?

Onko kunnan koolla mielestäsi merkitystä koettuun häirintään?

Häirinnän vaikutukset

Miten häirintä vaikuttaa sinuun?

Koetko, että häirinnällä pyritään vaikuttamaan päätöksentekoon.

Onko häirintä vaikuttanut päätöksentekoon? Jos on vaikuttanut, niin miten?

Onko häirinnällä ollut vaikutusta toimintaasi? Jos on vaikuttanut, niin miten?

Kenen toimesta häirintää mielestäsi suoritetaan?

Oletko kokenut häirintää organisaation ulkopuolelta esim. kuntalaiselta, jos olet niin millaista?

Oletko kokenut häirintää organisaation sisältä esim. kollegoilta tai alaisilta?

Miten organisaatiossa ylipäätään suhtaudutaan häirintään?

Kunnanjohtajan työhyvinvointi

Miten ylläpidät työhyvinvointiasi?

Koetko, että häirintä on vaikuttanut työhyvinvointiisi?

Oletko itse puuttunut häirintätilanteisiin? Tai onko joku muu puuttunut häirintätilanteisiin työpaikallasi?

Onko käytössäsi jotain keinoa purkaa häirintätilanteita esim. työnohjaus?

Oletko miettinyt vaihtavasi työpaikkaa häirinnän takia? Oletko joutunut jo vaihtamaan työpaikkaa häirinnän vuoksi?

Jäikö vielä jotain, mitä ei tullut haastattelun aikana esille, josta haluaisit vielä mainita?