



AKATEEMINEN KIUSAAMINEN JA TOKSINEN AKATEEMINEN KULTTUURI

ANNA-ELENA PÄÄKKÖLÄ

Akateeminen kiusaaminen on akateemisille urille ominainen työpaikkakiusaamisen tapa, joka koskettaa jokaista yliopiston parissa toimivaa: opiskelijoita, jatko-opiskelijoita, tutkijoita, dosentteja, professoreja ja hallintoa. Yliopisto työpaikkana ei ole poikkeava siinä, etteikö työpaikkakiusaamista olisi havaittavissa.

Toksinen akateeminen kulttuuri mahdollistaakin hyvin erityisiä ongelmakäyttäytymisen muotoja, jotka ovat sekä tutkimusten valossa että tavallisen havainnoinnin tasolla nousussa myös suomalaisessa akateemisessa kulttuurissa.

Akateeminen kiusaaminen ei poikkea radikaalisti yleisemmän työpaikkakiusaamisen käsitteen määritelmistä. Työpaikkakiusaaminen luokitellaan yleensä henkiseksi tai fyysiseksi kiusaamiseksi, ja mukaan luetaan myös sukupuolinen häirintä (Havunen ja Lavikkala 2010, 105; Reinboth 2006, 23). Suomalaisessa yhteiskunnassa kiusaaminen on yleinen ongelma kaikilla ikätasoilla (Kaski ja Nevalainen 2017, 11; Meriläinen ym. 2016, 618.). Tämä kirjoitus keskittyy yliopistokulttuurissa tapahtuvaan henkiseen kiusaamiseen, sillä fyysinen ja seksuaalinen häirintä yliopistolla vaativat omaa, läheistä tarkasteluaan. Lisäksi henkisen kiusaamisen todeksinäyttö on verrattain vaikeaa, mutta erityisen tärkeää akateemisen kiusaamisen toteamisessa.

Työpaikkakiusaaminen ilmenee yleensä sekä sanattomana että sanallisena viestintänä, epäasiallisena toimintana – ja nykyisin myös sosiaalisen median sakinhivutuksena (Kaski ja Nevalainen 2017, 16–17).¹ Työpaikkakiusaamiseksi voidaan laskea epäasiallinen kritiikki työn laadusta, nopeudesta tai muusta aspektista, työn laadun kyttääminen, vihjailu ja juoruilu, henkilökohtaisuuksiin käyminen, sekä epärealististen tavoitteiden asetus ja rangaistusmenettelyt, kun näihin tavoitteisiin ei päästä.² Kiusaamistilanteissa korostetaan usein kiusaamisen jatkuvuutta ja pitkäaikaisuutta, mutta Camilla Reinboth (2006, 19) korostaa usein toistuvia tilanteita ajallisuuden sijaan, sillä vaikka kiusaaminen voi kestää vuosikausia, kiusaamiseksi tilanne voi äityä myös nopeaan tahtiin epäasiallisen käyttäytymisen toistuvuuden takia. Toisaalta, satunnaista mutta pitkäaikaista kiusaamistakaan ei voi sulkea työpaikkakiusaamisen ulkopuoliseksi toiminnaksi (sama, 84). Joskus kiusaamistilanne voi johtua kommunikaation ongelmista johtuvista väärinkäsityksistä, mutta silloinkaan tyyppillisesti

1 Tarkempia työpaikkakiusaamisen muotoja ovat mm. kohtuuttoman työmäärän vaatiminen, kohtuuttomien aikataulujen antaminen; kokouksiin kutsumatta tai tiedonvälityksen ulkopuolelle jättäminen; sosiaalinen eristäminen; huutaminen, haukkuminen ja solvaaminen; mustamaalaaminen ja perättömien tietojen levittäminen; aiheeton arvostelu ja väärin syytösten esittäminen; ja mielenterveyden kyseenalaistaminen. Kess ja Ahlroth 2012, 40.

2 Työpaikkakiusaamiseksi ei voida laskea asiallista kritiikkiä työn laadusta, mielipide-eroja, satunnaisia ihmissuhde- tai vuorovaikutusongelmia, tai esimiehen työnjohtamiseen liittyviä määräyksiä, toimeksiantoja tai kurinpidollisia toimia. Reinboth 2006, 22; Kess ja Ahlroth 2012, 57–64.

esiintyvää kiusatun syyttämistä ylireagoinnista tai liiallisesta herkyydestä ei ole hedelmällistä kannustaa, vaan asia olisi hyvä selvittää asiallisin menetelmin (sama, 43).

Työyhteisö, joka perustuu kilpailuun rajoite- tuista resursseista, ruokkii kateuden kulttuuria, joka johtaa helposti työpaikkakiusaamiseen. Yliopistojen nykytila ei ole poikkeus. Kilpailun jatkuva korostaminen (esimerkiksi oppiaineiden julkaisujen *ranking*-listat) lisää epämiellyttäviä tilanteita yliopistoissa, sekä laitosten, oppiaineiden että ihmisten välille, ja heikentää koko yhteisön toimivuutta: ”Kateuden ilmentymien vapaa mellastaminen työyhteisössä ei merkitse vain yhteisöllisyyden ja ihmisyysalennustilaa, vaan myös työyhteisön tuloksen järjestelmällistä heikennystä.” (Saarikoski 2006, 45.) Folkloristi Helena Saarikoski (2006, 51) huomauttaa, kuinka yliopistokulttuurissa on tavallista sortua kateuteen toisen menestymisestä: ”Apurahan saaminen ei ole maljojen kilistelystä paikka, vaan salaisuus, jota on varjeltava onnen pilaavien työtovereiden kateudelta.” Kateudella selitellään myös kiusaamisen motivaatiota: ”Kateus toimii kiusaamisen viimekätisenä ja hyväksyttävänä selityksenä: puheista ei pidä välittää, koska ne johtuvat kateudesta, (...) vaan (...) tulisi olla ylpeä itsestään ja tuntea ylemmyyttä tai sääliä kiusaajiaan kohtaan” (sama, 59). Kateus nähdään usein synyn eritoten tutkijoiden välisissä kiusaamistilanteissa. Se ei kuitenkaan ole hyväksyttävä syy akateemiselle kiusaamiselle, vaan yliopistokulttuurin tulisi korostaa kollegiaalisuutta, asiallisuutta ja toisen työn tukemista.

Akateeminen kiusaamisen luonne

Akateeminen kiusaaminen on huolestuttavaa tahtiin kasvava ilmiö tieteellisissä yhteisöissä. (Reinboth 2006, 19; Twale ja DeLuca 2008; Hollis 2012, 2–3.) Yleisin akateemisen kiusaamisen muoto on epäsuora kiusaaminen, johon on vaikea puuttua. Toisin kuin yleensä hienosyisessä työpaikkakiusaamisessa (ks. Kaski ja Nevalainen 2017, 12), akateemisen kiusaamisen erottaminen akateemisesta käytännöstä, jossa oma työ asetetaan toisten asiallisen kritiikin kohteeksi säännöllisin väliajoin, on haastavampaa. Yleisimmät akateemisen kiusaamisen muodot ovat työpanoksen (esim. julkaisujen, ope- tuksen tason) vähättely tai työpanoksen huomiot-

ta jättäminen. Juoruilulla ja henkilökohtaisten salaisuuksien paljastamisella pyritään itsetunnon tahalliseen huonontamiseen. Tiedon panttaaminen tai väärien tietojen korjaamatta jättäminen vaikeuttaa jokapäiväistä työskentelyä, mutta on myös hyvien tieteellisten käytäntöjen vastaista toimintaa. Lisäksi akateemiseen kiusaamiseen liittyy sosiaalinen asiattomuus, kuten toisten edessä huomiotta jättäminen, vähättely, vihjailu, sarkasmi, simputus, no-laaminen tai jatkuva kyseenalaistaminen, sekä sosiaalinen eristäminen (ks. Farley ja Sprigg 2014; Twale ja DeLuca 2008, 14, 19).

Yleensä akateemista kiusaamista esiintyy kahdessa eri muodossa: karismaattisten ”johtajien” (ei aina esimiesasemassa olevien)³ tekemä kiusaaminen, joka johtuu vallan saamisesta, ja veljeilevien ryhmien tekemä kiusaaminen (engl. *mobbing*, ”simputus”), jossa kohteeksi usein joutuu uusi jäsen, joka pyrkii ryhmän sisäpiiriin, mutta koetaan ryhmässä vääränlaiseksi. Ryhmäkiusaamisen tavoitteena on dominointi, kontrollin pitäminen ja eliminointi (Twale ja DeLuca 2008, 20). Kohteeksi voi joutua kuka hyvänsä, jota ei koeta sisäpiiriin jäseneksi. Kohteeksi joutunutta syytetään julkisesti arvokkuuden, rehellisyyden ja uskottavuuden puutteesta, joka saattaa johtaa kiusatun työpaikan vaihtamiseen, eroamiseen tai jopa erottamiseen, jos ryhmäkiusaamista ei huomata (sama). Yliopistossa ryhmäkiusaaminen näyttäytyy eritoten sosiaalisen eristämisen, juoruilun ja herjauksien, huomiotta jättämisen, työtehtävien vähentämisen ja välttelyn kautta (sama, 21). Pidemmällä ajalla ryhmäkiusaaminen vaikuttaa kiusatun urapolkuun, sillä haettu apuraha tai työ voi jäädä saamatta mustamaalauksen tai sosiaalisen eristämisen takia (sama, 26). Tilanne voi vaikuttaa myös vertaisarviointiprosessiin pienillä aloilla.

Yliopistoyhteisö, jossa kiusaamista on, ei ole yhtä tuottava kuin yhteisö, jossa kiusaamista ei esiinny. Vaikka kaikki henkilökunnan jäsenet eivät olisikaan kiusaamistilanteessa osallisia, myös sivustakatsojan rooliin jäävät voivat laskea tietoisesti tuottavuutta, koska he eivät halua joutua kiu-

saamistilanteen keskiöön ja saattavat myös oireilla psykosomaattisesti. Yleensä kiusaajan ja hänen lähipiirinsä ideat ja projektit saavat tukea ja tulevat toteutetuksi useammin kuin kiusatun tai sivustakatsojien (Kaski ja Nevalainen 2017, 38–39; ks. myös Kess ja Ahlroth 2012, 21; Meriläinen ym. 2016, 621). On pantava myös merkille, kuinka yliopistomaailman ja -kulttuurin sisäiset rakenteet mahdollistavat akateemista kiusaamista. Sam Farley ja Christine Sprigg (2014) mainitsevat yliopiston työpaikkana, jossa kriittistä ajattelua ja väittelyä kannustetaan, jolloin toisen vähättely tai haastaminen kiusaamisen muotoina saattaa jäädä huomioimatta. Tämä hiljainen hyväksyntä johtaa usein kiusaamiskäyttäytymisen näkemiseen kannattavana, jolloin akateemisesta työympäristöstä tulee toksinen työyhteisö, vaikka virallinen totuus olisikin asiallisuutta ja kollegiaalisuutta tukeva (Twale ja DeLuca 2008, 15).

Kiusaamisen syiksi yliopistoissa mainitaan usein kilpaileva työympäristö (mm. rahoituskilpailu), työn vaatavuus (mm. julkaisupaineet), akateemisen kulttuurin muutokset yritysmaailman suuntaan, stressi ja työn epävarmuus (mm. pätkätyöt). (Ks. myös Kess ja Ahlroth 2012, 41; Twale ja DeLuca 2008, 18.) Lisäsyiksi luetaan myös hämäret palkkausprosessit, yliopiston henkilökunnan ohittaminen hallinnon puolelta tärkeissä päätöksissä, liian tiukka tai liian heikkoluonteinen johtamiskulttuuri ja huono kommunikaatio työyhteisössä (Twale ja DeLuca 2008, 21; Meriläinen ym. 2016, 619). Jos yliopiston tai laitoksen johto ei ole reagoinut tarpeeksi vahvasti kiusaamistilanteisiin tai on jättänyt ne kokonaan huomiotta, on henkilöiden vaikea lopettaa kiusaamista, ja tällöin uusien ihmisten mukaanotto tilanteisiin on välttämätöntä (sama, 22). Merkkejä kiusaamiselle alttiista tai sellaiseksi muuttuvasta työyhteisöstä ovat työkulttuurin toimintaan liittyvät äkilliset muutokset ja työtehon laskeminen, työyhteisön sosiaalisten tapoamisten vaikeutuminen tai väheneminen ja epärealistiseksi koettu työkulttuuri.⁴ Jatkuvasti muuttuvissa

3 ”Johtajalla” tarkoitetaan tässä sitä, että kiusaaja usein joko hakeutuu johtavaan asemaan tai verkostoituu päättäjien ja johtavassa asemassa olevien henkilöiden kanssa. Vaihtoehtoisesti kiusaaja voi olla myös dynaaminen johtajatyypin Twale ja DeLuca 2008, 22.

4 Twale ja DeLuca (2008, 150) listaavat kiusaamiselle alttiin työyhteisön hälytysmerkeiksi mm. alhaisen työhengen ja motivaation; nopean henkilökunnan vaihtelun; lisääntyvän varhaiseläkkeen ottamisen; lisääntyvät poissaolot ja myöhästely; ennen tehokkaiden ihmisten laskevan työn laadun; uudemman henkilökunnan vaikeudet selvitä työstä; lisääntyneet sairastelut ja muut terveysongelmat; lisääntyneet etäpäivät (kotona työskentely); alentuneen tai selvästi

rahoitustilanteissa yliopistojen joskus hätäisetkin päätökset työyhteisöissä, olivatpa ne irtisanomisia tai uudelleen järjestämistä, vaikuttavat konkreettisesti yliopistojen työmoraaliin ja -oloihin.

Akateemisen kiusaamisen muodot

Vihamieliseksi työympäristöksi määritellään ympäristö, jossa valtaepätasapainojen takia esiintyy työpaikka-aggressioita, piiloteltuja aggressioita, työpaikalla esiintyvää epäasiallisuutta tai työpaikkakiusaamista.⁵ Erityisiä ongelmatilanteita voi syntyä, kun kollegan asema muuttuu työpaikan hierarkiassa (ks. Kess ja Ahlroth 2012, 67–68).

Yleisiä merkkejä kiusatuksi työpaikalla joutumisesta ovat mm. sosiaalisten tapahtumien välttely, itsetunnon aleneminen, psykosomaattiset oireet ja niistä johtuva työkyvyn laskeminen.⁶ Akateemisen kiusaamisen uhri kokee monia samankaltaisia stressitekijöitä, mutta reaktioihin lukeutuu myös erityisiä ilmiöitä, joita on syytä tässä vaiheessa nostaa esiin. Akateemisen kiusaamisen kohteeksi joutuminen näyttää erityisesti asioiden liiallisena pohdintana, kiusaamistilanteiden ylianalysointina sekä kyvyttömyytenä päästä negatiivisista ajatusprosesseista irti. Tämä voi vaikuttaa myös opiskelija- ja oh-

alentuneen työn laadun; lisääntyvän henkilökunnan eristämisen; henkilökunnan huonon suoriutumisen, joka näkyy alhaisissa tutkimustuloksissa ja huonoissa opiskelijapalautteissa; huonontuneet henkilökunnan suoriutumisen arvioinnit; konfliktit ja kommunikaation vaikeudet; ja henkilökunnan kokeman ymmärtämättömyyden, kunnioituksen tai luottamuksen puutteen ylempien tahojen tai hallinnon puolelta.

5 Muita vaihtoehtoisia käyttäytymistapoja, jotka osoittavat vihamielistä ympäristöä, ovat mm. kommunikoinnin ongelmat ja mykkäkoulu, mikrojohtaminen (*micro managing*), työpaikan statuksen alennus (*demotion*) ja vastuualueiden vähennys. Ilmiö koostuu henkilöiden välisistä ongelmatilanteista. (Salin, Westhues, Twale ja De Luca 2008, 8; Kess ja Ahlroth 2012, 41.)

6 Kiusaamisen oireisiin kuuluvat tarkemmin mm. psykiset oireet, kuten oman osaamisen epäily tai yleinen epäluottamuksen lisääntyminen; kiusaajan mielistely tai suoranainen välttely; yksinäisyyden lisääntyminen töissä ja vapaa-ajalla; unihäiriöt; masennus; psykosomaattiset vaivat (esim. niska-, selkä- ja hartiakivut, mahan toiminnan oireilu, päänsärky); koetun hyvinvoinnin ja jaksamisen aleneminen; itsetunnon heikkeneminen; työn vaikeutumisen kokeminen ja riskien välttäminen; käyttäytymisen muutokset, reagoinnin vahvuuden yllättävyys kollegoille ja itselle, häiriökäyttäytyminen töissä ja vapaa-ajalla, muiden kiusaaminen sekä mielihäiriöiden jyrkistyminen; sairauslomien yleistyminen; vainoharhaisuus ja paranoia; burn out; irtisanoutuminen, irtisanotuksi tuleminen tai sairauseläkkeelle jääminen; itsetuhoisuus, kasvanut alkoholin, huumeiden tai lääkkeiden käyttö; sekä itsemurha tai sen yritys. Reinboth 2006, 59–60; Jabe 2010, 84; Kaski ja Nevalainen 2017, 19, 21, 24, 26–28, 34, 36.

jaussuhteisiin. Usein tapahtuu omista lähtökohdista tapahtuvaa sosiaalista eristäytymistä eli etäpäiviä, sosiaalisten tilanteiden välttelyä sekä töissä että vapaa-ajalla sekä seminaareista poisjättäytymistä. Pelkona on tutkijaprofiilin, tutkijaetiikan, lähikollegojen tai (akateemisen) sukulaisten mustamaalaus. Kiusaajan *gaslighting*-ilmiöstä⁷ johtuva jatkuva, suhteeton itsekritiikki ja virheiden tekemisen pelko johtaa helposti myös itsesabotointiin. Ei ole pois suljettua, että maineensa menettänyt tutkija kokee tutkimusresurssiansa tyrehtyneen (rahoitushakemuksien poikkeuksellisen huono menestys) sekä menettää työpaikkansa, jättäytyy pois yliopistosta ja siten menettää koko uransa. Joissakin tapauksissa toksisen akateemisen kulttuurin oppiminen ”kanta-pään kautta” johtaa myös sen hyväksymiseen ja toisintamiseen, eli kiusattu muuttuu muiden kiusaajaksi. (Saarikoski 2006, 73; Twale ja DeLuca 2008, 15, 24–28; Meriläinen ym. 2016, 622, 627, 629.)

Kaiken kaikkiaan akateeminen kiusaaminen toistaa tyypillisiä työkiusaamisoireita, mutta kiusatulle tulevat psykologiset ja fyysiset sanktiot ovat mahdollisesti kauaskantoisempia työyhteisössä, joka perustuu enemmän verkostoitumiseen kuin työn näyttöön, määrään ja laatuun (Meriläinen ym. 2016, 627).

Epäasiallisuus akatemiassa: kosto, nöyryytys ja juoruilu kiusaamisstrategioina

Darla Twale ja Barbara De Luca (2008, 4–7) lähestyvät kiusaamista asiallisuuden (*civility*) ja epäasiallisuuden (*incivility*)⁸ kautta ja huomaut-

7 *Gaslighting* on verrattain uusi populaari termi, jolla selitetään lähinnä väkivaltaisessa suhteessa väkivallan tekijän selitellyä uhrille, jotta saavutettaisiin tila, missä uhri luulee kuvitelleensa itse kaiken tai käsittäneensä väärin. Termi tulee muka-viattomasta eleestä, jossa väkivaltainen selittelijä sokaisee uhrin verbaalis-psykologisesti, jolloin uhri ei näe enää totuutta omista kokemuksistaan, vaan uskoo väkivaltaisen selityksiä. *Gaslighting* näkyy myös kiusaamisen purkamistilanteissa. Kiusaaja syyttää kiusattua ylireagoinnista, huumorintajuttomuudesta, väärinymmärryksistä tai muusta väärästä reagoinnista (ks. Saarikoski 2006, 84.) Joissain tapauksissa kiusaaja alkaa syyttää kiusattua, tehden hänestä syntipukin. Kuitenkin, on tavallista, että kiusaajan syytökset ovat vähemmän konkreettisia: ”Syytökset uhria vastaan ovat vihjailevia ja epämääräisiä ja koskevat pikemmin hänen moraaliaan, olemustaan tai luonnettaan kuin mitään tiettyjä tekoja (...). Uhri sen sijaan voi esittää yksilöityjä tekoja, joita häntä vastaan on tehty.” (Saarikoski 2006, 62.)

8 Termi *incivility* kääntyy varsin huonosti suomenkieliseen sanaan ”epäasiallisuus”, vaikka se on lähin vastaava käänös. Sana *civil* pitää myös sisällään konnotaatioita mm.

tavat, että kulttuurinen konteksti sanelee pitkälti sen, miten yleinen reaktio kiusaamistilanteeseen muotoutuu. Riippuen henkilön asemasta työpaikassa tai sen yleisemmässä hierarkiassa, henkilöiden epäasiallisuutta hyväksytään tai ainakin siedetään eri tavoin.⁹ Kiusaamistapahtumissa kuitenkin korostetaan kiusatun kokemusta asiasta. (Ks. myös Havunen ja Lavikkala 2010, 105; Twale ja DeLuca 2008, 27.) Epäasiallisuus luokitellaan moneen erilaiseen alakategoriaan, joista keskeinen akateemisen kiusaamisen prosessissa on erityisesti ”näkyvä epäasiallisuus”, jota on vaikeampaa huomata kuin esimerkiksi verbaalista, epäakateemista väittelyä tai suoranaista vandalismia. Joskus epäasiallista palautetta antava ei koe sanojansa kiusaamiseksi, vaan peräänkuuluttaa rehellisyyttä:

Heillä voi olla periaatteenaan rehellisyys, ja sen turvin he laukovat asioita, jotka eivät kestä päivänvaloa, vaikka ne olisivatkin totta. Raadollisen rehellinen puhe voidaan siis kokea ilkeilynä. Jos se toistuu ja kohteena oleva ei kykene puolustautumaan, se voidaan tulkita myös kiusaamiseksi. (Kaski ja Nevalainen 2017, 15.)

Yksi kiusaajaa palkitseva hiljaisen hyväksynnän muoto yliopistoissa on myös se, että kiusaamiselle tai kiusaajalle ei ole olemassa tehokkaita pelotteita tai sanktioita, sillä vaikka yrityksessä potkujen anto järjestelmällisestä kiusaamisesta on mahdollista, yliopistoissa se on käytännössä ennenkuulumatonta (Twale ja DeLuca 2008, 20).

Lakimies Ann Franke (2005; ks. Twale ja DeLuca 2008, 14) väittää työpaikkakiusaamisen olevan jopa syrjintää suurempi ongelma yliopistoissa. Työpaikka-aggressioihin luetaan seuraavia käyttäytymismalleja: hyväksikäyttö, pakkovallan-

sanoihin *civilization*, sivilisaatio, jolloin sana *civil* pitää sisällään myös sivistyneen käytöksen ajatuksen. Sana juontaa myös latinan kielen *civilis*-sanaan, jonka voi kääntää ajatukseen ”koskee kansalaista, koskee ryhmää, kansallaiselle sopivaa” (ks. <https://www.etymonline.com/word/civility>). Suomalainen ”asiallisuus” taas on ei-tunneperäistä käytöstä, ”asiaa”, mutta ei ole sanana sidottu sivistyneen käytöksen, hyvän kansalaisen tai yhteisöllisyyden ajatukseen. Sana ei siis johda työpaikkakäyttäytymisen ja sivistyneisyyden mielle yhtymään.

- 9 Seuraavat käyttäytymismuodot nähdään akateemisena kiusaamisena perustuen epäasiallisuuteen (Twale ja DeLuca 2008, 17): itsekehun ylikorostaminen; kunnioituksen tai suvaitsevuuuden puute; huonot tekosyyt; suhteiden tai ristiriitojen ratkaisujen viivyttely; vihamielisyys ja väkivaltaisen käyttäytyminen ryhmätilanteissa; huono ammatillinen käyttäytyminen (so. juoruilu, salaisuuksien paljastaminen ja suosikkipelit); väärinkäytöstapauksissa kieltäytymisen kannanotoista; sekä tehottomat strategiat ongelmien korjauksissa, jotka johtavat lisäongelmiin.

käyttö hallinnossa, ”machoilu”, valtapelit ja henkilöön kohdistuvat maineen mustausyritykset, mukaan lukien juoruilu ja nöyryytys (Twale ja DeLuca 2008, 13). Aggressiiviset ihmiset työpaikalla kilpailevat, paljastavat salaisuuksia, kritisoiivat julkisesti vaikka kritiikkiä ei ole pyydetty, käyttäytyvät alentuvasti (*patronizing*), syyttelevät toisia ja kuormittavat kollegoita ylimääräisellä työllä. Myös kostontoimenpiteet luetaan akateemisen kiusaamisen muotoihin. Yleisiä toimenpiteitä kostontoimissa ovat tuen hakeminen toisilta kertomalla yksipuolisesti asioista, valituksien huomiotta jättäminen tai mitätöinti ja kiusatun marginalisointi. Kostotoimet voi verhota työpaikalla niin, että kiusatun on vaikeata osoittaa niitä todeksi, mutta myös kiusaajan on vaikeata osoittaa, ettei kiusaamista ole tapahtunut. Kun yliopisto kokee suuria rakenteellisia muutoksia, ennen kollegiaalinen työyhteisö kokee muutokset uhkaavana. Tällöin kiusaamiseen taipuvainen henkilö laittaa oman agendansa yhteisön agendaa tärkeämmäksi ajatellen, että hänen henkilökohtainen ajattelunsa on yhteisön edun mukaista. Pettymys muutoksessa ja siitä aiheutunut stressi puretaan muihin, jotka tulkitsevat käytöksen epäasiallisena ja epäkollegiaalisena.

Maineen mustausyrityksiin yliopistokulttuurissa liittyy läheisesti kaksi strategiaa: nöyryytys ja juoruilu (Twale ja DeLuca 2008, 13; Meriläinen ym. 2019). Nöyryyttämisen tarkoitus on aiheuttaa henkistä vahinkoa kiusatulle. Pahimmassa tapauksessa nöyryytys johtaa siihen, että kiusatusta tulee silmätikku, jonka avulla muut yhteisön henkilöt voivat kokea paremmuutta. Nöyryytys liittyy läheisesti akateemisen maailman nokittelukulttuuriin, jossa oman älykkyyden ja ajattelun tason näyttäminen kääntyy helposti joko kollegan vähättelyksi tai mitätöinniksi (ks. Brooks Bouson 2005, erit. 626; Bayers ja Camfield 2018). Tuloksena on kulttuuri, jossa häilyisyys on sitkein selviytymisstrategia, ja sen kohteet tuntevat itsensä ulkopuolisiksi (Bayers ja Camfield 2018). Akateemisessa kontekstissa nöyryytys voi koskea esimerkiksi tutkijan tietomäärää tai sen puuttumista, virheiden julkista kritisointia ja henkilön mielipiteiden tai kommenttien kääntämistä negatiiviseksi (olkiukko-strategia). Usein myös oppialojen väliset erot personifoidaan toisen tutkijan ”tyhmydeksi”. Nöyryytystä käytetään joskus myös kyseenalaisena pedagogisena keinona, kun tutkija-

koulutettavalta, opiskelijalta tai vertaisarvioinnissa artikkelin kirjoittajalta halutaan tuloksia.

Juoruilu on yksi näkyvimmistä työyhteisöväkivallan muodoista, ja selän takana tehty maineen lokaaminen on suomalaiselle yliopistokulttuurille erittäin yleinen akateemisen kiusaamisen muoto (Meriläinen ym. 2019). Saarikoski (2006) on kirjoittanut akateemisesta kiusaamiskokemuksestaan nimenomaan juoruilun kohteena. Folkloristina hän suhteuttaa omat kokemuksensa kansantieteen tutkimukseen juoruamisen voimasta yhteisössä. Juoruamisen tarkoituksena on eristää kohde sosiaalisesti, savustaa tämä ulos yhteisöstä ja viedä häneltä ihmisarvo. Juorun kohteen ensimmäinen reaktio kuullessaan juorusta on puolustaa itseään, mikäli tilanne sen sallii (sama, 75). Juoruilun valta perustuu kuitenkin sille, että faktatieto muuttuu merkityksettömäksi, koska juoru ja sen kautta tuotettu projisoitu kuva kohteesta ovat jo muuttuneet todellisuudeksi (sama, 56). Juorun uhri voi alkaa uskoa, ellei juorun todenperäisyyteen, niin ainakin siihen käsitykseen, että kaikki työyhteisön jäsenet uskovat juorua enemmän kuin häntä itseään. Seuraa itsetunnon ja mielentilan laskua, paranoidisia ajatuksia ja työkyvyn alenemista (sama, 107, 109). Juoruilun kohde joutuu myös helposti muun eskaloituvan häirinnän kohteeksi (sama, 125): ”Aivan järkevät ihmiset voivat pitää mitä mielipuolisinta, vihamielisintä ja vahingoittavinta käytöstä täysin asiallisena ja oikeutettuna, kunhan kaikki tapahtuu yhteisön kallisarvoisen moraalin vartioinnin nimissä.”

Toksinen yliopistokulttuuri kiusaamisen mahdollistajana

Camilla Reinboth (2006, 19) näkee yhden erityisen seikan aiheuttavan akateemista kiusaamista: ”Korkea koulutustaso ei (...) takaa, että henkilö hallitsee hyvän käytöksen säännöt. Yliopistoissa ei opeteta tapakulttuuria (...).” Reinboth kuvailee tässä nimenomaan yleisen hyvän käytöksen tapoja. Silti, lause ”yliopisto ei opeta tapakulttuuria” on epätosi. Yliopistossa työntekijät opettavat toisillensa, mikä tapakulttuuri on hyväksyttävää yliopistossa, eli millainen käyttäytyminen on hyväksyttävää ja mikä ei. Akateemisen kiusaamisen hiljainen hyväksyntä opettaa yliopistokulttuurin piirissä tällaista käyttäytymistä normaalina kanssakäynnin tapana.

Tätä tukee myös ajatus yliopiston erityisyydestä työpaikkana tai instituutiona. Työntekijöiden korkea koulutustaso ei tarkoita sitä, että yliopiston henkilöstö on ryhmäpsykologian sääntöjen ulkoi- tai yläpuolella.

Yliopistolla vallitsevan työkuulttuurin muutamat piirteet ovat sellaisia, jotka ylläpitävät akateemisen kiusaamisen mahdollisuutta. Kutsun näitä toksisen akateemisen kulttuurin piirteiksi. Niitä ovat:

- *Rahoituksen merkitys ja menestyksen paljautuminen* (sekä pettymysten häpeä). Yliopiston kilpailutilanteissa syntyy helposti ajatus, että vain rahoituksia saanut tutkija on onnistunut tutkija, ja häneltä siedetään tässä tapauksessa millainen käytös tahansa (Twale ja De Luca 2008, 158.) Turun yliopistossa on pidetty muutamia seminaareja (mm. TIASin Failure-symposium huhtikuussa 2018), jossa häpeän tunnetta yritetään lieventää ja purkaa kollegiaalisissa tilanteissa, tämä onkin oikea suunta poistamaan akateemista kiusaamista ylläpitävää kulttuuria.
 - *Tutkijan työ identiteettinä*. Tutkijoiden on yhä vaikeampaa erottaa, missä ”työminän” ja ”yksityisen minän” rajat menevät. Tutkimus lipsuu henkilökohtaisen elämän puolelle ja työstä tulee identiteetti. Tällöin kaikenlainen negatiivinen palaute työssä on myös negatiivista palautetta omaa itseä kohtaan: jos rahoitusta ei saada tai palaute on huonoa, se on merkki siitä, ettei ole tutkijana (ja jopa ihmisenä) tarpeeksi hyvä. Seuraa huijarisyndrooman oireita, jotka johtavat joko lisäryhtämiseen ja mahdolliseen loppuunpalamiseen tai luovuttamiseen ja yliopiston jättämiseen.
- Yliopistoilla itsellään on työnantajat-ahona rajallinen määrä keinoja vaikuttaa tähän prosessiin, mutta yksinkertainen viesti läpi työntekijähierarkian poikisi kenties toivottuja tuloksia: yliopistolla toimiminen ja tutkiminen ovat työtä siinä missä muukin. Sen ei ole tarkoitus imaista koko identiteettiä. Ihmisen arvo työntekijänä riippuu eniten hänen hyvinvoinnistaan eikä ulkopuolisista menestysmittareista, koska työn tuloksellisuus

näky hyvinvoinnin suorana tuloksena. Yliopistojen tulisi kannustaa terveeseen työhön sitoutumiseen, ja vastaavasti varoittaa epäterveestä uhrautumisen mentaliteetista. Tämä vähentäisi sekä kiusaajan että kiusatun kokemaa epävarmuutta työssään.

- *Yliopistokulttuurin spesifisyyden myyttisyys.* Jatkuvan tuloksen vaatiminen alati muuttuvien ja epäreilujen mittareiden kautta sekä niiden mahdollistama toksinen akateeminen kulttuuri johdattaa helposti fatalistiseen ajattelutapaan, ”tällaista täällä vaan on”. Yliopisto on kuitenkin etupäässä työpaikka, eikä ole hyväksyttävää, että yliopistolla siedetään käyttäytymistä, joka ei aikuiseen ja ammattimaiseen ympäristöön kuulu, joka vaikeuttaa sekä omaa että toisten työskentelyä ja vie kaikkien työaikaa ja -energiaa.

Akateemisessa maailmassa on vallalla harhakäsitys, että akateemiselle alalle mielivän on oltava kovapintainen tai hänen ”on kasvatettava paksu nahka”, jotta hän selviäisi akateemisen uran vaatimista paineista ja osaisi ottaa kritiikkiä vastaan. On kuitenkin sanomattakin selvää, ettei yhdeltäkään työntekijältä voi vaatia, että hänen pitää kestää jatkuvaa nöyryytystä, vähättelyä ja epäasiallisuuksia. Kaarina Korhonen (2009, 142) puhuu ”paksun nahan” käsitteestä: ”Kovuuden ja paksunahkaisuuden ihannointi työpaikan sisäisissä suhteissa on ajattelematonta. Kovapintaisuus, kilpailun kolhujen kestäminen ja panssarointi voi tarvittaessa suuntautua työpaikan ulkopuolelle, mutta se ei kuulu tiimin sisäisiin suhteisiin, jos kerran pyritään hyviin tuloksiin yhteistyössä.”

- *Yksilötyön korostaminen akateemisena hyveenä.* Korhonen (2009, 156) korostaa, että ”esimiesten täytyy tarvittaessa vääntää rautalangasta se, että yksittäisen työntekijän suoritus ja menestys ei ole kovinkaan arvokasta työnantajalle, jos muut työntekijät pärjäävät huonosti”. Yksin pärjäämisen eetosta pitää siis purkaa, jotta avun pyytäminen missä tahansa uran vaiheessa ei

tule tuomitukseksi ”pärjäämisen puutteena” ja kiusaamistilanteista vaikeneminen vähennee. Kiusatun yksinjäänti vähentyy, jos terveeseen yhteistyöhön ja verkostoitumiseen kannustetaan.

Työpaikkakiusaaminen ei jatku, jos työyhteisö sanoutuu siitä irti ja tekee aktiivista työtä kiusaamisen tunnistamiseen ja sen kitkemiseen pois yhteisöstä: ”Kiusaaminen on ryhmäilmiö, jossa apureiden, sivullisten ja välinpitämättömien rooli on tärkeä” (Kaski ja Nevalainen 2017, 158). Yliopistot on lailla velvoitettu puuttumaan esimiestyössä kiusaamiseen tai sen yritykseen ja estämään häirinnän jatkuminen (Reinboth 2006, 68). Lisähuomiota on kuitenkin kiinnitettävä siihen, kuka kiusaamistilanteiden konfliktit selvittää. Lähimmän esimiehen on lain mukaan oltava aktiivisessa roolissa konfliktien selvittämisessä. Kuitenkin, kuten Seppo Koskinen ja Matti Wiberg (2016) huomauttavat, yliopistoissa tämä ei ole niin yksinkertaista johtuen siitä, että usein laitoksen johtaja ja dekaani ovat läheisissä kontakteissa sekä keskenään että konfliktien osapuolien kanssa (etenkin jos heihin kuuluu professoritason henkilöstöä ja alempien tasojen tai määräaikaisen henkilöstön kanssa työskentely jää vähäisemmäksi). Tästä johtuu, että konfliktitilanteiden selvittäminen laitoksen sisällä näyttää usein epäneutraalina. ”Laitoksen johtajalla ja dekaanilla ei yliopistoissa juuri ole kokemusta konfliktien selvittämisestä ja hoitamisesta. He ovat käytännössä maallikoita” (sama). Koskinen ja Wiberg (sama) ehdottavatkin seuraavaa:

Yliopistoissa pitäisi arvioida perusteellisesti se, onko oma selvitysjärjestelmä asiantunteva ja riittävän vahvasti toimivaltainen, jotta asianomaiset tuntevat sen oikeudenmukaisena ja legitimiinää ja että se näyttää myös ulospäin asianmukaiselta.

Seuraavaksi listaan konkreettisia tekoja, joihin yliopistot tai pienemmät työyhteisöt voivat yhdessä sitoutua toksisen akateemisen kulttuurin lieventämiseksi.

1) *Koulutuksen ja informaation lisääminen läpi yliopistotasojen.* Konkreettiset, paperiset infopakettit fukseille, graduopiskelijoille, tuoreille jatkoopiskelijoille, uusille sekä vanhoille työntekijöille siitä, mikä on akateemista kiusaamista ja mikä ei sekä kaikkien suomalaisten yliopistojen (miehellään yhteinen) virallinen ja julkinen irtisanoutu-

minen tällaisen käytöksen tukemisesta sekä sitoutuminen siihen puuttumiseen.

2) *Esimiesten tukeminen.* Akateeminen kiusaaminen ei tule tulevaisuudessa vähenemään yliopistoissa, vaan tutkimukset osoittavat sen vain lisääntyvän lähitulevaisuudessa. Yliopistoissa tarvitaan esimiesten koulutuksen lisäämistä kiusaamistilanteiden ja muunlaisten konfliktien käsittelystä, välittäjänä toimimisesta ja tilanteen ratkaisusta.

3) Räikeissä väärinkäyttötilanteissa pitää olla *mahdollista sanktioida* huono käytös.

4) *Kiusaamisen tekeminen kannattamattomaksi* yleisen ilmapiirin muuttamisella ja hiljaisuuden kulttuurin poistaminen. Mikroaggressioihin täytyy voida puuttua sekä konfliktitilanteissa että niiden ulkopuolella.

5) *Työryhmien yhteiset keskeiset sopimukset.* Vuosittain sovittava ”käytösdokumentti” (ks. malli, esim. Kess ja Ahlroth 2012, 90), joka käydään säännöllisesti läpi yhteisössä, esimerkiksi aina lukuvuoden alussa, ja henkilökunnan sitoutuminen yhteiseen käyttäytymiskulttuuriin.

6) *Kollegiaalisuuden korostaminen.* Sivustakatsojien hiljaisuus konfliktitilanteissa johtuu usein siitä, että yllättävässä tilanteessa ei keksitä sanottavaa. Tämän ratkaisisi muun muassa esimerkiksi kilauseiden lisääminen käyttäytymissopimukseen, joiden perusteella neuvotaan, kuinka puuttua kollegan tai ohjaajan epäasialliseen palautteeseen tai käyttäytymiseen. Tässä yhteydessä on myös hyvä muistuttaa yliopistojen *varhaisen tuen palveluista* niille, joita epäasiallinen käyttäytyminen koskee.

7) Uusien työntekijöiden selkeä *perehdytys* työtehtäviinsä ja sen jälkeen työntekijöiden kokemusten kuunteleminen ja seuranta; ”joskus uusi työntekijä on se, joka näkee parhaiten epäjohtomukaisuudet, jotka yhteisössä vallitsevat” (Kaski ja Nevalainen 2017, 178).

8) *Yliopistojen julkinen sosiaalisen median periaate.* Sovittava sellaiset periaatteet, ettei työntekijöiden somekäyttäytyminen edistä työpaikkakiusaamista. Ehdotus on eittämättä ongelmallinen, sillä sosiaalisen median kanavat mielletään usein yksityiskäytön piiriin kuuluviksi, mutta esimerkiksi merkintä ”Yliopisto ei siedä työntekijöiden välisen ristiriitojen ratkomisia yksityisten sosiaalisten median kanavoiden kautta” toisi konkreettista apua somekiusaamistapauksien selvittelyyn.

Yliopistot voivat vedota myös työsopimuslain lojaliteettivoitteeseen (ks. Kess ja Ahlroth 2012, 166).

9) *Läpinäkyvyyden lisääminen* laitosten päätöksenteossa sekä työpoliittisten ”pelien” tuomitseminen tehtävien täyttötilanteissa.

10) *Seuranta.* Työhyvinvointikyselyihin lisättävä työn henkisen kuormittavuuden arviointi (ks. esim. Nummelin 2008, 106–107) sekä sen läpikäynti esimies- ja työntekijätasolla.

Lähteet

- Bayers, Leslie ja Camfield, Eileen 2018. Student shaming and the need for academic empathy. *Hybrid Pedagogy* 10.4.2018. <http://hybridpedagogy.org/student-shaming-academic-empathy/>
- Brooks Bouson, J. 2005. True Confessions: Uncovering the Hidden Culture of Shame in English Studies. *Journal of Rhetoric, Culture, and Politics* (JAC) 25 (4): 625–650.
- Farley, Sam ja Sprigg, Christine 2014. 'Culture of Cruelty': Why Bullying Thrives in Higher Education. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/higher-education-network/blog/2014/nov/03/why-bullying-thrives-higher-education>
- Havunen, Risto ja Lavikkala, Anna 2010. *Ongelmia ratkaiseva esimies*. Talentum.
- Hollis, Leah P. 2012. *Bully in the Ivory Tower: How Aggression & Incivility Erode American Higher Education*. Wilmington, DEL: Patricia Berkley LLC.
- Kaski, Satu ja Nevalainen, Vesa 2017. *Jo riittää: Irti kiusaamisesta ja kiusaajista*. Kirjapaja.
- Kess, Kaija ja Alroth, Minea 2012 (2009). *Epäasiallinen kohtelu – häirintä ja syrjintä työyhteisössä*. Edita Publishing.
- Korhonen, Kaarina 20009. *Kiusaajat kuriin: Mitä jokaisen tulisi tietää työpaikkakiusaamisesta*. WSOY.
- Koskinen, Seppo ja Wiberg, Matti 2016. Työristiriitojen selvittelytavat yliopistoissa. *Acattimi* 2/16. www.acatiimi.fi/5_2016/05_16_17t.php
- Meriläinen, Matti, Käyhkö, Katinka, Köiv, Kristi ja Sinkkonen, Hanna-Maija 2019. Academic Bullying among Faculty Personnel in Estonia and Finland. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 16.3.2019. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2019.1591678>
- Meriläinen, Matti, Sinkkonen, Hanna-Maija, Puhakka, Helena ja Käyhkö, Katinka 2016. Bullying and Inappropriate Behaviour among Faculty Personnel. *Policy Futures in Education* 14 (6): 617–634.
- Nummelin, Tarja 2008. *Stressi haastaa työkyvyn: Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna*. WSOY.
- Reinboth, Camilla 2006. *Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen*. Yrittäjäkirjat.
- Saarikoski, Helena 2006. *Kateus, juoru, kiusaaminen – esseitä henkisesti yhteisöväkivallostasta*. Nemo.
- Twale, Darla J. ja De Luca, Barbara M. 2008. *Faculty Incivility: The Rise of the Academic Bully Culture and What to Do About It*. Jossey-Bass.

Kirjoittaja on filosofian tohtori ja määräaikainen musiikkitieteen yliopisto-opettaja Turun yliopistossa. Hänen tutkimusintressinsä ulottuvat kulttuurisen musiikintutkimuksen eri alueille.