



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

ELINA POUTANEN

## **Yhdenvertainen korkeakoulu**

Häirintään puuttumisen ohjeistuksen luominen  
Satakunnan ammattikorkeakoululle

SOSIAALIALAN TUTKINTO-OHJELMA  
2021

Tekijä Poutanen, Elina	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä joulukuu 2021
	Sivumäärä 74	Julkaisun kieli suomi
Julkaisun nimi <b>Yhdenvertainen korkeakoulu – Häirintään puuttumisen ohjeistuksen luominen Satakunnan ammattikorkeakoululle</b>		
Tutkinto-ohjelma Sosiaali- ja terveysala		
Tiivistelmä  <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda ohjeistus häirintätilanteisiin puuttumiseen Satakunnan ammattikorkeakoululle. Tavoitteena oli luoda ohjeistuksesta selkeä ja helposti käyttöön otettava kokonaisuus. Lisäksi ohjeistuksen tueksi tutkittiin, esiintyykö Satakunnan ammattikorkeakoulussa kiusaamista. Työn tilaajana toimi Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelu ja hyvinvointi -kehittämisryhmä.</p> <p>Kysely häirinnän ja kiusaamisen kokemuksista lähetettiin Satakunnan ammattikorkeakoulun suomenkielisille opiskelijoille syyskuussa 2020. Kysely oli täysin anonymi ja vastaaminen oli vapaaehtoista. Kysely sisälsi sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 480 opiskelijaa. Kyselyyn vastanneista 13 % kertoi kokeneensa kiusaamista ja/tai häirintää opintojensa aikana.</p> <p>Opinnäytetyön tuotoksena luotiin Yhdenvertainen korkeakoulu -asiakirja, jossa kuvattiin Satakunnan ammattikorkeakoulun keinoja ennaltaehkäistä häirintää ja kiusaamista sekä toimintamalli häirintään ja kiusaamiseen puuttumiseen. Suurimmassa roolissa asiakirjassa ovat opiskelijakunnan häirintäyhdyshenkilöt, jotka ovat mukana kaikissa kiusaamis- ja häirintätapausten selvittelyissä.</p>		
<u>Asiasanat</u> häirintä, kiusaaminen, yhdenvertaisuus, yhteisöllisyys, korkeakouluopiskelija		

<p>Author Poutanen, Elina</p>	<p>Type of Publication Bachelor's thesis</p>	<p>Date December 2021</p>
	<p>Number of pages 74</p>	<p>Language of publication: Finnish</p>
<p>Title of publication Equal university - Developing guidelines for Satakunta University of Applied Sciences to interfere with harassment</p>		
<p>Degree program Bachelor of Social Services</p>		
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this thesis was to create guidelines for Satakunta University of Applied Sciences to deal with harassment situations. The aim was to create a clear and easy-to-implement set of guidelines. In addition, in support of the guidelines, it was examined whether bullying occurs at Satakunta University of Applied Sciences. The work was commissioned by the Satakunta University of Applied Sciences' Study and Welfare Development Group.</p> <p>A survey on experiences of harassment and bullying was sent to Finnish-speaking students at Satakunta University of Applied Sciences in September 2020. The survey was completely anonymous, and the response was voluntary. The survey included both multiple-choice and open/ (-ended pois) questions. A total of 480 students responded to the survey. 13% of the respondents said that they had experienced bullying and / or harassment during their studies.</p> <p>As a result of the thesis was created the Equal University document, which described Satakunta University of Applied Sciences' means of preventing harassment and bullying, as well as an operating model for tackling harassment and bullying. The biggest role in the document is played by the student harassment liaison officers, who are involved in all investigations into cases of bullying and harassment.</p>		
<p><u>Key words</u> harassment, bullying, equality, communality, university, student</p>		

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 HÄIRINTÄ JA MUU EPÄASIALLINEN KOHTELU .....	6
2.1 Syrjintä .....	6
2.2 Häirintä .....	7
2.3 Kiusaaminen .....	8
2.4 Muu epäasiallinen kohtelu .....	8
3 AMMATTIKORKEAKOULUOPISKELIJA .....	9
4 YHTEISÖLLISYYS JA RYHMÄYTYMINEN .....	10
4.1 Yhteisö ja yhteisöllisyys .....	10
4.2 Ryhmäytyminen ja ryhmäyttäminen .....	12
5 OIKEUS TURVALLISEEN OPISKELUYMPÄRISTÖÖN .....	13
5.1 Miten korkeakoulussa voidaan ennaltaehkäistä häirintää .....	14
5.2 Opetus- ja kulttuuriministeriön toimenpideohjelma .....	16
5.3 Häirintään puuttuminen Satakunnan ammattikorkeakoulussa .....	17
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN .....	18
6.1 Tavoitteet ja tarkoitus .....	19
6.2 Opinnäytetyön toteutus .....	19
6.3 Kysely häirinnän ja kiusaamisen kokemuksista Satakunnan ammattikorkeakoulussa .....	19
7 KYSELYN TULOKSET .....	20
7.1 Taustatiedot .....	20
7.2 Häirintää ja/tai kiusaamista kokeneet ja sitä nähneet .....	22
7.3 Häirintään, kiusaamiseen ja muuhun epäasialliseen kohteluun puuttuminen ..	25
7.4 Johtopäätökset .....	36
8 YHDENVERTAINEN KORKEAKOULU .....	38
8.1 Valmistelu .....	38
8.2 Ohjeistuksen laatiminen ja sisältö .....	39
8.3 Palaute ja käyttöönotto .....	40
9 POHDINTA .....	41
9.1 Kysely häirintä- ja kiusaamiskokemuksista .....	42
9.2 Yhdenvertainen korkeakoulu -asiakirja .....	42
9.3 Ammatillisen kasvun arviointi .....	43

LÄHTEET

LIITTEET

## 1 JOHDANTO

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön aiheena on häirintään ja kiusaamiseen puuttumisen ohjeistuksen luominen Satakunnan ammattikorkeakoululle. Aihe on ajankohtainen, sillä Satakunnan ammattikorkeakoulun käytössä olevan häirintään puuttumisen ohjeistus kaipasi päivitystä. Tämän lisäksi Opetus- ja kulttuuriministeriö julkaisi alkuvuodesta 2021 toimenpideohjelman, jonka tarkoituksena on vähentää syrjintää ja kiusaamista, sekä parantaa näitä koskevaa lainsäädäntöä. Toimenpideohjelman yksi kirjaus on, että jokaisella korkeakoululla on ohjeistus häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisemiseksi. Opinnäytetyöni vastaa tähän tarpeeseen ja luotu ohjeistus tullaan ottamaan käyttöön Satakunnan ammattikorkeakoulussa vuoden 2022 aikana.

Opinnäytetyön taustalla on oma kiinnostukseni tutkia korkeakoulussa tapahtuvaa kiusaamista, sen ennaltaehkäisyä ja siihen puuttumista. Monet tuntuvat ajattelevan, että korkeakoulussa ei ole häirintää tai kiusaamista, mutta vuonna 2016 julkaistussa Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimuksessa (Kunttu, Pesonen & Saari, 2016, 80) opiskelijat kertoivat kiusaamista esiintyvän niin muiden opiskelijoiden kuin henkilökunnankin taholta. Kiusaamisen ja häirinnän ennaltaehkäisy saattaa kuulostaa monimutkaiselta, mutta jo se, että koululla on ohjeistus häirintä- ja kiusaamistapauksiin puuttumiseen, on ennaltaehkäisyä. Lisäksi ryhmäyttäminen on tärkeää, varsinkin silloin kun uusi ryhmä aloittaa opintonsa.

Osana opinnäytetyötä toteutettiin kysely häirinnän ja kiusaamisen kokemuksista Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijoille. Kyselyn avulla saatiin selville, miten paljon Satakunnan ammattikorkeakoulussa esiintyy kiusaamista, missä sitä tapahtuu ja millaista kiusaaminen on. Lisäksi opiskelijoilta kysyttiin heidän mielestään hyviä keinoja häirintään ja kiusaamiseen puuttumiseen. Kyselyn ja hankitun tiedon pohjalta syntyi *Yhdenvertainen korkeakoulu* -asiakirja, jossa esitellään Satakunnan ammattikorkeakoulun tavat ennaltaehkäistä häirintää ja kiusaamista sekä toimintamalli häirintään ja kiusaamiseen puuttumiseen.

## 2 HÄIRINTÄ JA MUU EPÄASIAALLINEN KOHTELU

Tähän lukuun on koottu yleisimmät käsitteet, joilla puhutaan häirinnästä ja kiusaamisesta. Yhdenvertaisuuslaki määrittelee syrjinnän sekä häirinnän, joka on yksi syrjinnän muodoista. Termi kiusaaminen on tullut tutummaksi koulumaailmassa, mutta sillä tarkoitetaan samankaltaista toimintaa kuin syrjintä ja häirintä. Useimmiten kiusaamisesta puhutaan vasta, kun toiminta on toistuvaa ja pitkään jatkunutta, kun taas syrjintä ja häirintä voivat olla kertaluontoisia. Muu epäasiallinen kohtelu kattaa kaiken muun niin kutsutun epäasiallisen toiminnan toista ihmistä kohtaan, jota ei välttämättä tunnusteta syrjinnäksi tai häirinnäksi.

### 2.1 Syrjintä

Syrjinnäksi kutsutaan toimintaa, jossa ihmistä kohdellaan huonommin kuin toisia, perustuen johonkin henkilökohtaiseen ominaisuuteen. Yhdenvertainen kohtelu on jokaisen ihmisen oikeus ja syrjintä on kielletty niin kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa kuin perustuslaissa, yhdenvertaisuuslaissa ja rikoslaissa. (Yhdenvertaisuusvaltuutetun [www-sivut 2020a.](#))

”Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.” (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8 §.)

Syrjinnän muotoja on erilaisia. Välitöntä syrjintää tapahtuu silloin, kun ihmistä kohdellaan samassa tilanteessa huonommin jonkin hänen henkilökohtaisen ominaisuutensa perusteella, kuin toista ihmistä. Esimerkiksi seksuaalisen suuntautumisen tai kansalaisuuden takia. Välillinen syrjintä tarkoittaa sitä, että jokin käytäntö tai sääntö altistaa jonkun henkilön hänen henkilökohtaisen ominaisuutensa perusteella muita epäedullisempaan asemaan. Esimerkki välillisestä syrjinnästä on esteellinen ympäristö. Jos pyörätuolilla tai muulla apuvälineellä ei pääse esimerkiksi viranomaisen

toimipisteeseen, koska tila ei ole esteetön, asettaa se pyörätuolilla tai muulla apuvälineellä kulkevat eriarvoiseen asemaan. Myös esimerkiksi käsky tai ohje syrjiä ja vasta-toimien kieltä ovat syrjinnän eri muotoja ja yhdenvertaisuuslaki kieltää niistä jokaisen. (Yhdenvertaisuusvaltuutetun www-sivut 2020a.)

Tasa-arvoissa mainitaan myös menettelytavoista, jotka eivät ole syrjintää. Syrjintää ei esimerkiksi ole naisten erityinen suojelu raskauden tai synnytyksen vuoksi eikä asevelvollisuuden säätäminen ainoastaan miehille. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 9 §.)

## 2.2 Häirintä

Yhdenvertaisuuslaissa häirintä määritellään käyttäytymisenä, joka loukkaa toisen henkilön ihmisarvoa. Häirinnässä henkilö luo käyttäytymisellään esimerkiksi toista henkilöä uhkaavan tai halventavan ilmapiirin kiellettyyn syrjintäperusteeseen liittyen. Näitä perusteita ovat esimerkiksi seksuaalinen suuntautuminen, vammaisuus tai henkilön alkuperä. Häiritsevä käyttäytyminen ymmärretään laajasti niin, että siinä voi olla kyse esimerkiksi ilmeistä ja eleistä, puheesta tai muunlaisesta viestinnästä. Häiritsevä käyttäytyminen voi joko suoraan kohdistua tiettyyn ihmiseen tai se voi kohdistua johonkin ihmisryhmään. (Yhdenvertaisuusvaltuutetun www-sivut 2020b.)

Kun puhutaan häirinnästä, puhutaan yleisimmin seksuaalisesta ja sukupuoleen perustuvasta häirinnästä. Seksuaalinen häirintä on luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Seksuaalinen häirintä voi olla sanallista, kuten härskit puheet sekä esimerkiksi vartaloa koskevat huomautukset ja kysymykset. Sanatonta seksuaalista häirintää ovat esimerkiksi sukupuolisesti vihjailevat eleet ja ilmeet ja fyysistä esimerkiksi koskettelu ja raiskaus tai sen yritys. Sukupuoleen perustuva häirintä on henkilön sukupuoleen ja sukupuoli-identiteettiin liittyvää ei-toivottua käytöstä, mutta joka ei ole luonteeltaan seksuaalista. Sukupuoleen perustuva häirintä voi ilmetä esimerkiksi halventavana puheena toisesta sukupuolesta tai toisen sukupuolen alentamisena sekä kiusaamisena, silloin kun se perustuu kiusatun sukupuoleen. (Tasa-arvovaltuutetun www-sivut 2021.)

## 2.3 Kiusaaminen

Kiusaamisella tarkoitetaan pitkään jatkuvaa, toistuvaa toimintaa. Kiusaaminen voi olla henkistä, esimerkiksi pilkkaamista, tai fyysistä, kuten potkimista ja lyömistä. Kiusaaminen ilmenee monin eri tavoin, ja joskus sen näkeminen voi olla vaikeaa. Kun johonkuhun kohdistuu fyysistä väkivaltaa, se on yleensä hyvin huomattavaa kiusaamista. Näkymättömämpi kiusaaminen on esimerkiksi ulkopuolelle jättämistä tai kiusatun päälle puhumista. (Kaski & Nevalainen 2017, 11–12.) Usein puhutaan koulukiusaamisesta, mutta kiusaamista voi esiintyä niin työpaikoilla, harrastuksissa ja vapaa-ajalla, kuin myös kotona.

Nettikiusaaminen on nykypäivän ilmiö. Sosiaalinen media on tuonut kiusaamiseen täysin uuden ulottuvuuden. Kun toista ei näe, on helpompi sanoa ilkeitä asioita toiselle ”suoraan”. Lisäksi nykyaika mahdollistaa myös anonyymin kiusaamisen, eli kiusattu ei edes tiedä, kuka häntä netissä solvaa. (Kaski & Nevalainen 2017, 12–13.) Kuten muukin kiusaaminen, on nettikiusaaminen usein toistuvaa, mutta se voi olla myös vain yksittäinen ilkeä teko, jolla kuitenkin on kiusatulle huomattavia, usein ikäviä seurauksia. Nettikiusaamisen vakavuutta lisää tiedon nopea leviäminen sekä helppo provokointi kiusaamisen jatkamiseen, esimerkiksi ilkeiden kommenttien jaoilla ja samanhenkisillä vastauksilla. (Mannerheimin lastensuojeluliiton www-sivut 2021.)

## 2.4 Muu epäasiallinen kohtelu

Epäasiallisella kohtelulla on useita eri ilmenemismuotoja, ja se voi esiintyä esimerkiksi pelotteluna tai väheksyvinä puheina. Kysymys voi myös olla esimerkiksi toisen henkilön mielenterveyden kyseenalaistamisesta tai fyysisestä väkivallasta. Epäasiallinen kohtelu on usein tekona tai laiminlyöntinä ilmenevää, toista alistavaa tai loukkaavaa toimintaa. Useimmiten se on myös järjestelmällistä ja jatkuvaa, mutta kyseessä voi olla myös yksittäinen tapahtuma. (Havula ym. 2018, 128–129.)

Työturvallisuuslaki kieltää häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun (Työturvallisuuslaki 738/2002, 28§). Arkikielessä epäasiallista kohtelua kutsutaan usein työpaikkakiusaamiseksi. Työpaikkakiusaamisen käsitettä käytetäänkin usein kuvaamaan



työpaikalla koettua ei-toivottua käyttäytymistä. Termi ei ole juridinen, sillä työpaikkakiusaaminen ei käsitteenä esiinny missään laissa. (Havula ym. 2018, 131–132.)

### 3 AMMATTIKORKEAKOULUOPISKELIJA

Korkeakouluja on Suomessa kahdenlaisia: yliopistoja sekä ammattikorkeakouluja. Yliopistossa opetuksen lähtökohta on tutkimus, kun taas ammattikorkeakouluissa opinnot mukautuvat työelämän tarpeiden mukaan. Yliopistossa voi suorittaa alemman korkeakoulututkinnon, ylemmän korkeakoulututkinnon sekä tohtorin ja lisensiaatin tutkinnot. Ammattikorkeakoulussa voi suorittaa ammattikorkeakoulututkinnon (AMK) sekä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (ylempi AMK tai YAMK). (Opintopolku [www-sivut 2021.](#))

Ammattikorkeakoulututkinto antaa valmiudet erilaisiin asiantuntija-, suunnittelu- ja kehittämistehtäviin ja valmistumisen jälkeen tutkintonimikkeen jäljessä käytetään lyhennettä AMK. Ammattikorkeakoulututkinnon voi suorittaa päivätoteutuksena tai monimuotototeutuksena. Päivätoteutuksessa opetus sisältää niin kutsuttua lähiopetusta opettajan johdolla, kun taas monimuotototeutuksessa lähiopetusta on vähemmän ja se mahdollistaa työskentelyn paremmin opintojen ohessa. Joitakin tutkintoja voi nykyään suorittaa myös kokonaan verkkototeutuksena, eli kaikki opinnot toteutuvat verkossa. (Ammattikorkeakouluun [www-sivut 2021.](#))

Vuonna 2020 ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa tutkinnossa oli opiskelijoita yhteensä 132 800, kertoo Tilastokeskus. Näistä 52 % oli naisia. Vajaa kolmannes kaikista opiskelijoista opiskeli terveys- ja hyvinvointialoja, vajaa neljännes tekniikan aloja ja reilu viidennes kaupan, hallinnon ja oikeustieteiden alaa. Kaikista terveys- ja hyvinvointialaa opiskelevista 83 prosenttia oli naisia ja kaikista tekniikan alaa opiskelevista miehiä oli 81 prosenttia. Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon tähtäävässä koulutuksessa opiskelijoita oli 16 000, joista naisia oli 66 prosenttia. Terveys- ja hyvinvointialoja opiskeli 34 prosenttia kaikista ylempään ammattikorkeakoulututkintoon

tähtävistä opiskelijoista, reilu neljännes kaupan, hallinnon ja oikeustieteiden alaa, sekä 17 prosenttia opiskeli tekniikan alaa. (Tilastokeskuksen www-sivut 2021.)

Satakunnan ammattikorkeakoulussa opiskelee yli 6000 tutkinto-opiskelijaa neljällä eri paikkakunnalla, neljällä eri kampuksella. Kampukset sijaitsevat Porissa, Raumalla, Kankaanpäässä ja Huittisissa. Eniten opiskelijoita on Porin kampuksella, noin 4200 opiskelijaa. Koulutuksia on yhteensä 40 erilaista ja niistä 26 on suomenkielisiä ja 14 englanninkielisiä. (Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut 2021.)

## 4 YHTEISÖLLISYYS JA RYHMÄYTYMINEN

Yhteisöllisyys ja ryhmäytyminen ovat käsitteitä, jotka nousevat esiin, kun puhutaan esimerkiksi koulukiusaamiseen puuttumisesta. Kun luokan jäsenet tutustuvat toisiinsa ryhmäytymisen keinoin, on ujoimpienkin helpompi tulla osaksi porukkaa. Ryhmäytymistä ja ryhmäyttämistä pidetään tärkeänä aina koulun alkaessa ja myös korkeakoulussa vertaistuutorien tehtävänä on usein auttaa uutta opiskeluryhmää ryhmäytymään. Yhteisöllisyydestä puhutaan usein enemmänkin arvona, ja sillä halutaan viestiä, että organisaatiossa tehdään yhteistyötä hyvässä hengessä. Korkeakoulussa yhteisöllisyys näkyy esimerkiksi siinä, miten eri alojen opiskelijat ja opettajat tekevät yhteistyötä ja tulevat toimeen keskenään.

### 4.1 Yhteisö ja yhteisöllisyys

Yhteisö ja yhteisöllisyys ovat käsitteinä tulleet tutuiksi, kun vuonna 1887 saksalainen tiedemies Ferdinand Tönnies julkaisi teoksen *Gemeinschaft und gesellesschaft*. Suomen kielessä *gemeinschaft* on yleensä käännetty yhteisöksi ja *geselleschaft* puolestaan yhteiskunnaksi. Tönnien mukaan yhteisöllä tarkoitetaan yksilöiden ja ryhmien välistä suhdetta, jolle on ominaista sitoutuminen ja solidaarisuus sekä yhteisön jäsenten arvostus. Yhteiskunnassa yhteiselämää säätelevät lait, laskelmallisuus ja rationaalisuus korvaavat yhteisön solidaarisuuteen perustuvan sidoksen. (Paasivaara & Nikkilä, 2010, 9–10.)

Opetushallituksen sivuilla yhteisö määritellään jonkin alueen tai tietyn asian ympärille rakentuneeksi ryhmäksi. Yhteisö koostuu yksilöistä, joita useimmiten yhdistää yhteinen tehtävä tai päämäärä. Yhteisöllä on oma sosiaalinen rakenne sekä se toimii omien käyttäytymissääntöjensä eli normiston mukaan. Normisto ja ryhmäpaine ovat useimmiten ne asiat, jotka pitävät yhteisön koossa. (Opetushallituksen www-sivut 2021.)

Yhteisöllisyyden määritelmälle ei ole löydetty yksittäistä vastausta. Usein yhteisöllisyyttä on käytetty yleiskäsitteenä kuvaamaan yhteistyötä ihmisten välillä sekä monenlaisia yhteistyömuotoja. (Paasivaara & Nikkilä, 2010, 11.) Yhteisöllisyyttä ei välttämättä muodostu jokaisessa yhteisössä. Yhteisöllisyys vaatii syntyäkseen yhteisön tai eri ryhmien jäsenten keskinäistä luottamusta, avointa kommunikaatiota sekä osallistumista ja vuorovaikutusta. (Opetushallituksen www-sivut 2021.) Yhteisöllisyys näkyy siinä, miten yhteisön jäsenet kohtelevat toisiaan. Esimerkiksi äänenkäyttö tai vaitiolo, liikkeet ja eleet sekä välittäminen tai välinpitämättömyys kielivät yhteisöllisyyden tilasta. Yhteisöllisyys kuuluu myös yhteisön kielessä. Yhteisön jäsenillä voi olla esimerkiksi oma kieli tai slangit tai vaikka huumori, joka antaa yhteisölle myös identiteetin. (Paasivaara & Nikkilä, 2010, 17.)

Yhteisöllisyyttä voi kuitenkin olla sekä hyvää että huonoa. Hyvä yhteisöllisyys antaa yhteisön jäsenille yhteenkuuluvuuden tunteen sekä kokemuksen osallisuudesta. Se koostuu avoimuudesta, demokraattisuudesta ja dialogisuudesta sekä suuntautuu ulospäin hyväntahtoisena. Huolenpito ja toisista välittäminen on luonnollista, eikä erilaisuutta pidetä uhkana. Huonossa yhteisöllisyydessä valtaa käyttää johtaja tai pieni ryhmä. Yksinvaltainen johtajuus alistaa muita yhteisön jäseniä sekä aiheuttaa kilpailua ja kateutta jäsenten kesken. Huono yhteisöllisyys vierastaa erilaisuutta sekä päästää uusia ihmisiä mukaan yhteisöön tarkan seulan mukaan. (Raina 2012, 210–211.)

Hyvää yhteisöllisyyttä voidaan kuitenkin kehittää. Yhteisöllinen ilmapiiri syntyy pienillä teoilla, esimerkiksi tervehtimällä kaikkia yhteisössä ja esittelemällä uusia ihmisiä toisilleen. Jotta yhteisöllisyys säilyy ja juurtuu, on hyvä luoda yhteisön arkeen sellaisia toimintatapoja, jotka itsessään kasvattavat yhteisöllisyyttä. Tällaisia tapoja ovat yksinkertaisuudessaan esimerkiksi yhteisön osallistaminen yhteisiin päätöksiin. (Birck, 2020, 11–12.) Esimerkiksi korkeakouluyhteisössä yhteisöllisyyttä vahvistetaan, kun

opiskelijat saavat osallistua päätöksentekoon ja heillä on tunne, että heitä myös kuunnellaan. Toinen tapa yhteisöllisyyden kehittämiseen ovat selkeät käytännöt ja säännöt. Myös yhteisö tarvitsee sääntöjä toimiakseen, mutta säännöt kannattaa pitää järkevinä ja helppoina noudattaa. Liialliset säännöt saattavat tuntua toiminnan rajoittamiselta. Kun yhteisö otetaan mukaan sääntöjen laadintaan, se luo jälleen kokemuksen osallistumisesta ja yhteisöön kuulumisesta. Samoin kuin säännöt, myös sovitut käytännöt ohjaavat yhteisön toimintaa, esimerkiksi viestintäkanavat tai siistimiskäytännöt. Käytännöt ovat pieniä yhteisön viihtyvyyteen vaikuttavia tekijöitä, jotka nekin on hyvä suunnitella ja sopia yhdessä. (Birck, 2020, 12–13.)

#### 4.2 Ryhmäytyminen ja ryhmäyttäminen

Ryhmällä tarkoitetaan joukkoa ihmisiä, jotka tunnistavat toisensa saman ryhmän jäseniksi sekä kokevat kuuluvansa ryhmään (Ryhmäyttämisosas 2018, 4). Ryhmällä on usein yhteinen tavoite tai tehtävä, ja jäsenten välillä voi olla työnjakoa sekä myös ristiriitoja. Sosiaalipsykologian mukaan esimerkiksi koululuokka sopii ryhmän määrittelymään, sillä luokan toimintaa ohjaavat yhteiset tavoitteet ja tehtävät. Koululuokka ei kuitenkaan ole itse määräytynyt ryhmä, vaan sen kokoonpanosta on päättänyt joku muu, ryhmän jäsenistä riippumatta. (Mannerheimin lastensuojeluliitto 2012, 7.)

Ryhmän muodostuessa ja aloittaessa toimintaansa, käynnistyy ryhmän rakentuminen eli ryhmäytyminen. Ryhmän muodostumisvaiheessa ryhmän ohjaajalla tai vetäjällä, esimerkiksi luokanvalvojalla, on tärkeä rooli, sillä hänen tehtävänä on edistää ja tukea ryhmän kehittymistä. Muodostumisvaiheessa ryhmän jäsenet tutustuvat toisiinsa kunnolla. Kun ryhmän jäsenet ovat tutustuneet toisiinsa hyvin, voi ryhmässä usein alkaa niin kutsuttu kuohuntavaihe, jossa ristiriidat ja jäsenten eroavaisuudet voivat nousta pintaan. Kuohuntavaiheessa ryhmän jäsenet usein etsivät omaa paikkaansa ryhmässä ja ohjaajan on hyvä antaa tilaa kuohunnalle, pitäen kuitenkin kiinni yhteisistä säännöistä. Kuohuntavaiheen jälkeen tulee yhdenmukaisuusvaihe, jossa muotoutuu varsinainen ryhmähenki. Tällöin kuohuntavaiheessa esiin nousseet ristiriidat ja

eroavaisuudet hyväksytään ja ryhmässä alkaa syntyä yhteenkuuluvuuden tunne samoin kuin jokaisen tunne ryhmään kuulumisesta. (Ryhmäyttämispas 2018, 5) Ryhmään kuulumisen tunne tuo ihmiselle turvallisuutta ja sillä on suuri merkitys hyvinvoinnille. (Mannerheimin lastensuojeluliitto 2012, 7)

Kun ryhmän jäsenet oppivat tuntemaan toisensa jo hyvin, alkaa ryhmäytyminen. Se, että ryhmän jäsenet tutustuvat toisiinsa, vaatii usein avukseen ryhmäyttämistä. Ryhmäyttäminen on prosessi, jossa ryhmän jäsenten keskinäistä vuorovaikutusta, luottamusta ja toistensa tuntemista viedään eteenpäin. (Ryhmäyttämispas 2018, 4.) Ryhmäyttämistä ei voi kuitata yhdellä tai muutamalla ryhmäyttämispäivällä, vaan ryhmän toimintaa tulee tukea koko ajan. Kaikenlaiset muutokset, esimerkiksi pitkät tauot ryhmän kokoontumisissa tai uusien jäsenten tulo ryhmään, muokkaavat ryhmän toimintaa, jolloin ryhmäytymistä on tärkeää tukea. (Mannerheimin lastensuojeluliitto 2012, 8) Kun ryhmäyttämistä ei unohdeta, vaan jatketaan osana ryhmän toimintaa, ryhmän toimintakyky vahvistuu, ilmapiiri parantuu sekä turvallisuudentunne ryhmässä lisääntyy. (Ryhmäilmiö: ryhmän ohjaajan käsikirja 2015, 12)

## 5 OIKEUS TURVALLISEEN OPISKELUYMPÄRISTÖÖN

Ammattikorkeakoululaki toteaa, että jokaisella opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Ammattikorkeakoulun järjestyssäännöillä voidaan edistää turvallisuutta ja viihtyisyyttä sekä opiskelun esteetöntä sujumista. (Ammattikorkeakoululaki 932/2014, 31 §). Niin yhdenvertaisuuslaissa kuin työturvallisuuslaissakin sanotaan, että häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun tulee puuttua. Yhdenvertaisuuslaissa mainitaan myös edistämisvelvollisuus, jolla tarkoitetaan velvollisuutta ennaltaehkäistä kaikenlaista kiusaamista ja loukkaavaa puhetta, sekä velvollisuutta puuttua häirintään sitä havaittaessa (Yhdenvertaisuusvaltuutetun www-sivut 2020). Työturvallisuuslaissa taas mainitaan toimintavelvollisuus, jonka mukaan työnantaja on velvollinen, häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta kuultuaan, ryhtymään toimenpiteisiin. Häirintä on lähes aina helpommin ratkaistavissa, kun siihen puututaan mahdollisimman ajoissa. Häirinnän ehkäisyksi työpaikalla voidaan laatia ennalta

hyvän työkäyttäytymisen pelisäännöt ja muutenkin tehdä kaikki tietoisesti siitä, miten häirintään puututaan, jos sitä huomataan. (Työsuojeluhallinnon www-sivut 2020.)

### 5.1 Miten korkeakoulussa voidaan ennaltaehkäistä häirintää

Korkeakouluyhteisöä voidaan pitää hyvin samankaltaisensa kuin työyhteisöä, ja osalle korkeakoulu on työpaikka. Yhdenvertaisuuslain edistämisvelvollisuus koskee kaikkia ja toimenpiteet, joilla työntaja puuttuu häirintään ja kiusaamiseen sekä ennaltaehkäisee niitä, sopivat hyvin myös korkeakouluyhteisöön, joten monet tähän listatut ennaltaehkäisykeinot olen ottanut työpaikoilla tapahtuvaa häirintää ja kiusaamista käsittelevistä teoksista.

Minea Pyykönen listaa teoksessaan Häirintä ja syrjintä työpaikalla – ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen (2017, 149) joitakin syitä häirintään ja kiusaamiseen työpaikoilla sekä ennaltaehkäiseviä ratkaisuja näihin. Ensimmäinen syy mahdolliseen häirintään ja kiusaamiseen on selkeän johtamismallin puuttuminen. Vastuu- ja valtasuhteet vaikuttavat olennaisesti työpaikan ilmapiiriin. Voimakasluontoiset ihmiset ottavat helposti johtajan pestin, jollei nimetty esimies toimi riittävän hyvänä esimiehenä ja osoita johtajuutta. Samankaltainen tilanne toteutuu, jos tiimillä tai ryhmällä ei ole lainkaan johtajaa. (Pyykönen 2017, 149.) Myös korkeakouluyhteisössä tämä näkyy esimerkiksi ryhmätyöissä. Ryhmätyöt ovat hyvin yleinen tapa kurssien suorittamiseen ja useimmiten kurssin opettaja ei valitse ryhmiä eikä niille johtajaa. Ryhmät saavat siis itse muotoutua ja päättää työskentelytavoistaan. Ryhmän jäsenten roolit mukautuvat työskentelyn edetessä niin, että joku ryhmästä ottaa johtajan roolin (Pyykönen 2017, 149).

Työpaikalla riitojen ja konfliktien ehkäisemisessä on esimiehellä avainasema. Esimieheltä odotetaan johdonmukaista toimintaa sekä kaikkien yhdenvertaista kohtelua. (Pyykönen 2017, 150.) Koulumaailmassa avainasemassa on luokan tai kurssin opettaja. Jos opettaja näkee ryhmissä häirintää tai kiusaamista, tai semmoisesta hänelle ilmoitetaan, hänen tulee puuttua ryhmän toimintaan johdonmukaisesti. Pyykösen (2017, 151) mukaan johdonmukainen puuttuminen häirintään auttaa

ennaltaehkäisemään sitä. Hän nostaa esiin tapausesimerkin Kaunialan sairaalasta, jossa uusi toimitusjohtaja otti lähes heti työssä aloitettuaan käyttöön ratkaisumallin työpaikkahäirintätapausten käsittelyyn. Pääperiaatteena oli, että kaikkiin ilmoituksiin puututaan, ja neljän vuoden jälkeen kiusaamisilmoitusten määrä oli pudonnut murtoosaan siitä, mitä se oli toimitusjohtajan aloittaessa. Johdonmukaisen puuttumisen lisäksi myös henkilökunnan kouluttaminen ja tietoisuuden lisääminen häirinnästä ja kiusaamisesta ennaltaehkäisevät epäasiallista toimintaa. Kun henkilö itse tunnistaa mitä on häirintä ja syrjintä, se herättää hänet tarkkailemaan myös omaa käytöstään. (Pyykönen 2017, 151–152.) Korkeakouluyhteisössä toimivat opiskelijatuutorit sekä luokan oma opettajatutor ovat avainasemassa, kun halutaan levittää tietoisuutta siitä, mitä on häirintä ja syrjintä sekä miten siihen korkeakoulussa puututaan.

Yksilön toimintaan vaikuttaa vahvasti muiden käyttäytyminen. Työyhteisön rutiinit ja tavat työskennellä ovat vuorovaikutuksen tulosta. Nämä opitut asiat pitävät yllä niin myönteisiä kuin negatiivisia ja ongelmallisiakin toimintamalleja. Opittuja tapoja toistetaan myös ristiriitatilanteissa, esimerkiksi huomaamallaan useammin ja korotetaan ääntä, jos niin on totuttu tekemään päivittäisessäkin työssä. Näitä ongelmallisia tapoja voidaan muuttaa, kun esimiehen johdolla luodaan ryhmään uusia ja erilaisia toimintatapoja ristiriitajen ratkaisuun sekä noudatetaan niitä. Usein närää ja eripuratilanteita aiheuttavat sekä valtasuhteet että epäselvät ohjeistukset ja säännöt. Osa työpaikan säännöistä tulee suoraan laista tai työehtosopimuksesta mutta lisäksi jokaisella työpaikalla on omia sääntöjä esimerkiksi sairauslomista ilmoittamisen suhteen. Lisäksi työpaikoilta saattaa löytyä niin kutsuttuja pelisääntöjä, jotka koskevat yleensä enemmän käyttäytymistä. (Pyykönen 2017, 152–15.) Säännöt on siis hyvä olla koko työyhteisön löydettävissä, jotta välttyään ainakin joltain ristiriitatilanteilta. Myös koulumaailmassa on tärkeää, että kaikki noudattavat yhteisiä sääntöjä. Koulun järjestyssäännöt koskevat kaikkia, ja lisäksi jokainen luokka luo opettajatutorin johdolla oman luokan säännöt esimerkiksi poissaolojen ilmoittamisesta.

Myös työilmapiirillä ja työyhteisön toimivuudella on iso rooli häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyssä. Työyhteisön toimivuus sekä hyvä työilmapiiri tukevat työyhteisön menestymistä sekä sen jäsenten hyvinvointia. Huonosti voiva työyhteisö syö jäsentensä voimavaroja, vähentää työmotivaatiota sekä tehokkuutta. Työyhteisön ilmapiiriin vaikuttavia tekijöitä ovat toimintatavat yhteisön sisällä,

yhteistyökäytännöt, eli miten hyvin toimitaan yhdessä sekä käsitykset arvoista ja uskomuksista. Esimerkiksi riittämätön tiedonkulku ja muut sisäiset ongelmat ovat omiaan huonontamaan työilmapiiriä. Jotta työyhteisön ilmapiiri olisi hyvä, tulee ongelmiin tarttua, esimerkiksi kehittämällä yhteisön sisäistä toimintaa. Kehittämiseen tulisi osallistua koko työyhteisön, sillä muuten toimintatapoja on hankala muuttaa, jos kaikki eivät ole niistä tietoisia ja sitoudu niihin. Avainasemassa ovat kuitenkin työyhteisön johtajat, sillä usein huono työilmapiiri merkitsee ongelmia ja puutteita työpaikan johtamisessa. Parhaiten työilmapiiriä tuetaan palautteen annolla, hyvillä vuorovaikutustaidoilla sekä erilaisuuden hyväksymisellä ja arvostamisella. (Paasivaara & Nikkilä, 2010, 138–139.)

## 5.2 Opetus- ja kulttuuriministeriön toimenpideohjelma

Opetus- ja kulttuuriministeriö julkaisi tammikuussa 2021 toimenpideohjelman kiusaamisen ehkäisemiseksi, ja sen toimenpiteet on valmistellut yhteistyössä sisäministeriö, oikeusministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö. Toimenpideohjelman taustalla ovat hallitusohjelman kirjaukset esimerkiksi syrjimättömyydestä sekä nollatoleranssista koulukiusaamiselle. Toimenpideohjelma sisältää 14 toimenpidettä, jotka koskevat nuorisotyötä, varhaiskasvatusta, perusopetusta, toisen asteen koulutusta sekä korkeakouluja. Ohjelmassa hyödynnetään jo olemassa olevia hankkeita sekä arvioidaan jo tutkimusnäyttöä saaneiden menetelmien ja hankkeiden käyttökelpoisuutta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021a.)

Toimenpide 13 käsittelee korkeakouluissa tehtäviä toimenpiteitä. Toimenpiteitä ovat muun muassa korkeakoulutuksen saavutettavuussuunnitelma, jonka osana käsitellään häirinnän ehkäisykeinoja, toimintamalli häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisemiseksi sekä häirintäyhdyshenkilötoiminta ja sen vahvistaminen yhdessä Suomen opiskelijakuntien liiton (SAMOK), Suomen ylioppilaskuntien liiton (SYL) ja korkeakoulujen kanssa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021a.)

Korkeakoulutuksen ja korkeakoulun saavutettavuussuunnitelman laatiminen on yksi hallitusohjelmaan kirjattu tavoite. Hallitus päättää tavoitteista ja tasa-arvon



parantamiseksi tehtävien toimenpiteiden suuntaviivoista korkeakoulutuksen saavutettavuussuunnitelmassa vuoden 2021 loppuun mennessä. Erityisasiantuntija Tapio Kosunen, joka toimi suunnitelman selvityshenkilönä, luovutti esityksensä kesäkuun 15. tiede- ja kulttuuriministeri Antti Kurviselle. Kosunen tekemä selvitys esittää 38 tavoitetta, joilla voidaan edistää saavutettavuutta, yhdenvertaisuutta, osallisuutta ja moninaisuutta korkeakoulutuksessa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021b.) Selvityksen 17. tavoitteessa korkeakoulu edistää hyvinvointia sekä avointa vuorovaikutusta, jolloin korkeakoulu on rasismista, syrjinnästä ja häirinnästä vapaa opiskelu- ja työpaikka. Tavoitteen toimenpiteiksi listataan jo toimenpideohjelmassa olleiden lisäksi esimerkiksi korkeakoulun panostus työ- ja opiskelukykyä edistäviin toimenpiteisiin sekä ohjauksen palveluihin ja systemaattiset opiskelija- ja henkilöstökyselyt, joilla arvioidaan hyvinvoinnin ja vuorovaikutuksen toteutumista. (Kosunen 2021, 200.)

### 5.3 Häirintään puuttuminen Satakunnan ammattikorkeakoulussa

Satakunnan ammattikorkeakoulun opettajien intrasta löytyy malli epäasialliseen käytökseen ja häirintään puuttumiseen. Tämä malli on näkyvillä siis vain henkilöstölle ja sen päivittämistarve on tunnistettu. Mallin mukaan, jos opiskelija tuo opettajan tietoon kokemansa häirinnän, järjestetään kuulemistilaisuus kaikille osapuolille siten, että paikalla on osaamisaluejohtaja sekä tiimivastaava. Nämä kuulemiset dokumentoidaan. Samalla pyydetään jokaisen osapuolen lupa kaikkien yhteiseen keskusteluun. Yhteiskeskustelussa ovat mukana kaikki osapuolet, osaamisaluejohtaja, tiimivastaava sekä Opiskelijakunta SAMMAKKOn häirintäyhdyshenkilö. Keskustelu dokumentoidaan sekä sovitaan yhdessä seurantalaveri. Koulun järjestyssäännöt ja kurinpitotoimet määräävät jatkoon. Jos häirintätilanne on opiskelijan ja opettajan välinen, tulevat mukaan henkilöstöhallinnosta työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö. (Savola sähköposti 22.10.2021.)

Mallissa mainittu opiskelijakunnan häirintäyhdyshenkilö on opiskelijakunnan hallituksen tai henkilökunnan jäsen, joka tarjoaa tukea ja neuvoa, kun opiskelija kohtaa syrjintää tai kiusaamista. Häirintäyhdyshenkilö voi auttaa asian selvittämisessä, jos opiskelija niin tahtoo. Kaikki keskustelut häirintäyhdyshenkilöiden kanssa ovat luottamuksellisia. (Opiskelijakunta SAMMAKKOn [www-sivut](http://www.sammakkon.fi) 2020.)

Häirintäyhdyshenkilöt kouluttaa Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOK. Ensimmäisen kerran SAMOK tarjosi häirintäyhdyshenkilötoimintaan koulutuksen vuonna 2008. Koulutus on vuosien varrella sisältänyt esimerkiksi perustietoa siitä mitä häirintä on, erilaisissa häirintätilanteissa toimimisen harjoittelua sekä miten kohdata häirintään liittyviä vaikeita tilanteita. Tämän vuoden koulutus on ollut aiempia syvällisempi ja aiheiksi ovat nousseet muun muassa häirinnän ennaltaehkäisy ja siihen puuttuminen, häirintää kokeneen kohtaaminen, turvallinen tapahtuma sekä taustalla oleva lainsäädäntö ja häirinnän vaikutukset yksilöön ja yhteisöön. (Taskila sähköposti 15.11.2021.)

Nyt luotava *Yhdenvertainen korkeakoulu* -asiakirja päivittää sekä selkeyttää epäasialliseen kohteluun, kuten kiusaamiseen ja häirintään puuttumisen mallia. Asiakirjan tarkoituksena on lisätä tietoisuutta siitä, mitä häirintä ja kiusaaminen on, miten niitä ennaltaehkäistään ja miten tilanteisiin puututaan Satakunnan ammattikorkeakoulussa. Asiakirja tulee näkyviin henkilöstön lisäksi myös opiskelijoille. Asiakirjan toimintamallissa häirintäyhdyshenkilöt nostetaan avainasemaan. Heille ilmoitetaan kaikki häirintä- ja kiusaamistapaukset ja yksi heistä on aina mukana selvittämässä tapahtumia. Näin selkiytetään sitä, miten Satakunnan ammattikorkeakoulussa puututaan häirintään ja lisätään häirintä- ja kiusaamistapausten ilmi tuontia ja selvittämistä, kun kaikille toimijoille, esimerkiksi vertaistuutoreille ja tutoropettajille, on selvää mihin häirinnästä ja kiusaamisesta kuuluu ilmoittaa.

## 6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Idea opinnäytetyöstäni syntyi, kun opinnoissamme meidän piti pohtia mahdollista aiheetta omalle opinnäytetyölle. Meidän tuli tehdä aiheesta niin kutsuttu ideapaperi ja esitellä se opettajille ja muille ryhmän opiskelijoille. Esittelin silloin aiheekseni korkeakoulukiusaamisen. Aihe on parin viime vuoden aikana ollut pinnalla ja itseäni kiinnosti erityisesti se, kiusataanko ammattikorkeakoulussa ja miten se mahdollisesti näkyy. Vuonna 2020 toimin opiskelijakunta SAMMAKKOn hallituksessa ja sitä kautta Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelu ja hyvinvointi-kehittämisryhmässä, jossa tuolloin puheeksi tuli olemassa olevan häirintään puuttumisen ohjeistuksen

päivittäminen. Ilmaisin kiinnostukseni tehdä aiheesta opinnäytetyöni ja se sopi ryhmälle. Tämän opinnäytetyön tilaajana toimii siis Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelu- ja hyvinvointi-kehittämisryhmä.

### 6.1 Tavoitteet ja tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia häirinnän ja kiusaamisen ilmenemistä Satakunnan ammattikorkeakoulussa sekä laatia häirintätilanteisiin puuttumisen ohjeistus korkeakoulun yhteisön käyttöön. Tavoitteena on luoda ohjeistuksesta sellainen, että se on helppo ottaa käyttöön ja sen voi lukea kuka tahansa. Tarkoituksena on tutkia millaista kiusaamista ja häirintää Satakunnan ammattikorkeakoulussa esiintyy ja luoda ohjeistukseen selkeä toimintamalli siitä, miten näissä tilanteissa toimitaan. Opinnäytetyöllä pyritään vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Millaista kiusaamista ja häirintää Satakunnan ammattikorkeakoulussa ilmenee?
2. Miten kiusaamiseen ja häirintään voidaan puuttua koulun toimesta?

### 6.2 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, jossa etsityn aineiston sekä Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijoille tehdyn kyselyn avulla kerätyn aineiston pohjalta luotiin koko Satakunnan ammattikorkeakoulun henkilöstöä ja opiskelijoita koskeva häirintätilanteisiin puuttumisen ohjeistus, jossa esitellään sekä toimintamalli häirintätilanteisiin puuttumiseen, että häirintätilanteita ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä.

### 6.3 Kysely häirinnän ja kiusaamisen kokemuksista Satakunnan ammattikorkeakoulussa

Opinnäytetyön tueksi tehtiin kysely häirinnän ja kiusaamisen kokemuksista Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijoille (LIITE 1). Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä e-lomakkeella täysin anonyyminä. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista.

Kysely lähetettiin kaikille suomenkielisessä koulutusohjelmassa sekä avoimessa AMK:ssa opiskeleville Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijoille viestinnän välityksellä, ja kyselyn lisäksi sähköpostissa oli saatekirje opiskelijoille (LIITE 2).

Kyselyn kysymykset laadittiin itse ja niistä otettiin vastaan mielipiteitä Opiskelu ja hyvinvointi -kehittämisryhmän jäseniltä. Kyselyssä oli suurimmaksi osaksi monivalintakysymyksiä ja muutama avoin kysymys. Ainoastaan ensimmäiset kysymykset, koskien taustatietoja, olivat pakollisia. Analysointia varten kyselyn tulokset siirrettiin Excel-taulukkoon. Kysely oli avoinna 13.9.-30.9.2021, ja siihen vastasi yhteensä 480 opiskelijaa.

## 7 KYSELYN TULOKSET

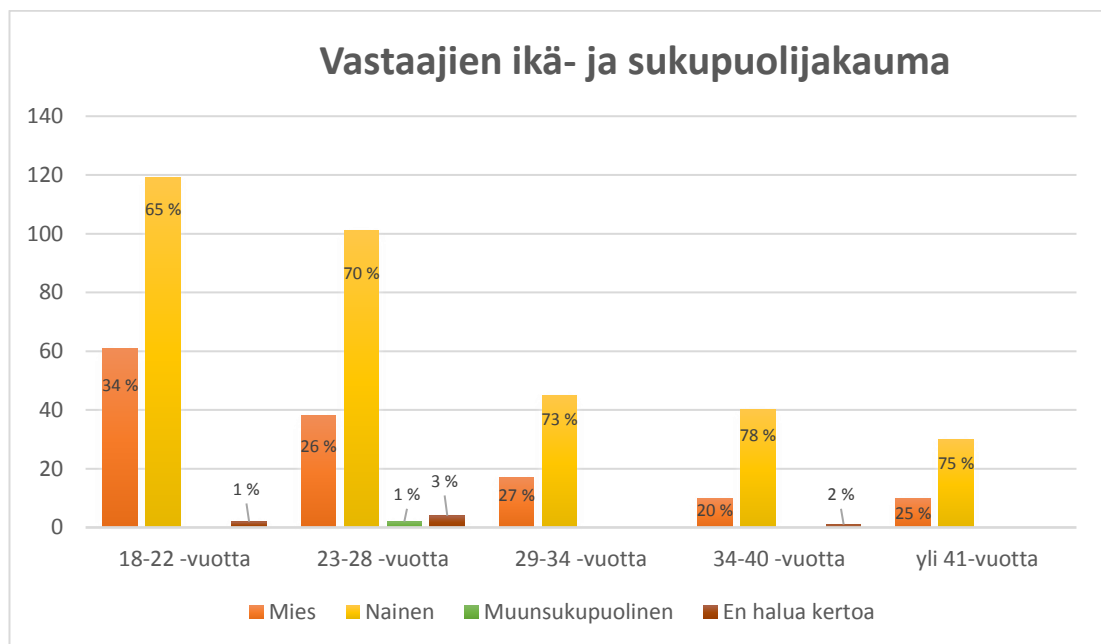
Kysely oli tarkoitettu kaikille suomenkielisessä koulutusohjelmassa tai avoimessa AMK:ssa opiskeleville Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijoille. Vastauksia saatiin yhteensä 480 kappaletta. Kysely sisälsi 18 kysymystä, joista ensimmäiset seitsemän kysymystä koskivat taustatietoja. Loput kysymykset liittyivät häirinnän ja/tai kiusaamisen kokemiseen, sen näkemiseen sekä häirintään ja kiusaamiseen puuttumiseen.

### 7.1 Taustatiedot

Taustatiedoissa kysyttiin vastaajan ikää, sukupuolta, opiskeltavaa alaa, kampusta, jolla opiskelee, koulutusmuotoa sekä opintojen toteutusmuotoa ja aloitusvuotta. Nämä kysymykset olivat pakollisia vastata. Kattavien taustatietojen avulla pystytään tutkimaan häirinnän ja kiusaamisen ilmenemistä esimerkiksi kampuksittain tai koulutusaloittain.

Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma oli seuraava: 18-22-vuotiaita oli 38 % (n=182), 23-28-vuotiaita 30 % (n=145), 29-34-vuotiaita 13 % (n=62), 35-40-vuotiaita 11 % (n=51) ja yli 41-vuotiaita 8 % (n=40). (Kuvio 1)

Vastaajista miehiä oli 28 % (n=136), naisia 70 % (n=335), muunsukupuolisia 0,5 % (n=2) ja sukupuoltaan ei halunnut kertoa 1,5 % (n=7) vastaajista. (Kuvio 1)



Kuvio 1. Vastaajien ikä- ja sukupuolijakauma

Kyselyyn vastanneista tekniikan alalla opiskeli 26 % (n=124), hyvinvointi- ja terveystieteiden alalla 35 % (n=170), palvelu- ja liiketoiminnan alalla 34 % (n=163), merenkulun alalla 3 % (n=14) ja kuvataidealalla 2 % (n=9).

Vastaajista 72 % (n=347) opiskeli Porin kampuksella, 19 % (n=92) Rauman kampuksella, 7 % (n=32) Kuninkaisten kampuksella Huittisissa ja 2 % (n=9) Taidekoulun kampuksella Kankaanpäässä.

Vastaajista 96 % (n=461) opiskeli AMK-tutkintoa, 4 % (n=18) YAMK-tutkintoa ja alle 0,5 % (1) avoimessa AMK:ssa.

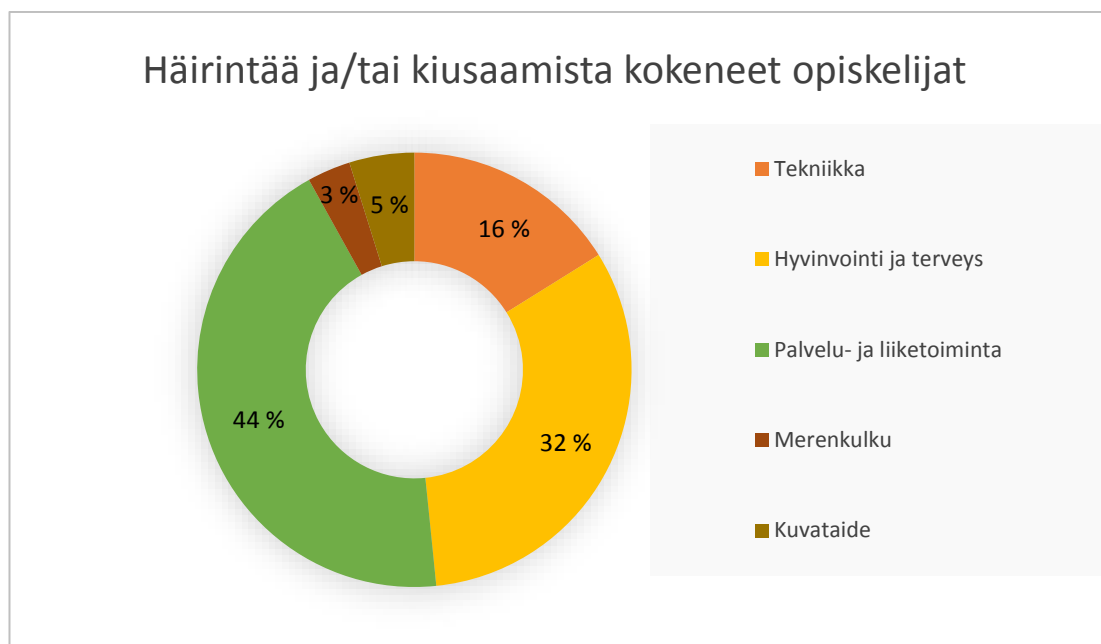
Kyselyyn vastanneista 71 % (n=340) opiskeli päivätoteutuksessa ja 29 % (n=140) monimuoto- ja verkkototeutuksessa.

Vastaajista 36 % (n=170) oli aloittanut opintonsa vuonna 2021, 25 % (n=121) vuonna 2020, 22 % (n=106) vuonna 2019, 12 % (n=58) vuonna 2018, 3 % (n=14) vuonna 2017 ja 2 % (n=11) vuonna 2016 tai aiemmin.

## 7.2 Häirintää ja/tai kiusaamista kokeneet ja sitä nähneet

Kyselyyn vastanneista 13 % (n=62) kertoo kokeneensa häirintää ja/tai kiusaamista. Häirintää ja/tai kiusaamista ei ollut kokenut 87 % (n=418) vastaajista. Häirintää ja/tai kiusaamista kokeneista 83 % (n=51) oli naisia, 8 % (n=5) miehiä, 2% (n=1) muunsukupuolisia ja 8 % (n=5) ei halunnut kertoa omaa sukupuoltaan.

Häirintää ja/tai kiusaamista kokeneista tekniikan alalla opiskeli 16 % (n=10), hyvinvointi- ja terveysalalla 32 % (n=20), palvelu- ja liiketoiminta-alalla 44 % (n=27), merenkulun alalla 3 % (n=2) ja kuvataidealalla 5 % (n=3). (Kuvio 2)



Kuvio 2. Häirintää ja/tai kiusaamista kokeneet opiskelijat

Häirintää ja/tai kiusaamista kokeneista 24 % (n=15) oli aloittanut opintonsa vuonna 2021, 24 % (n=15) vuonna 2020, 26 % (n=16) vuonna 2019, 15 % (n=9) vuonna 2018, 5 % (n=3) vuonna 2017 ja 6 % (n=4) oli aloittanut opintonsa vuonna 2016 tai aiemmin.

Kyselyssä kysyttiin, millaista häirintää ja/tai kiusaamista vastaajat olivat kokeneet. Kysymyksessä oli viisi kohtaa, jotka käsittelivät erilaista häirintää ja kiusaamista. Lisäksi kysymykseen saattoi vastata ”jotain muuta”, ja tarkentaa vastaustaan avoimeen

kohtaan. Vastaaja pystyi valitsemaan useamman vaihtoehdon. Vastaajista 48 % (n=30) oli kokenut sanallista kiusaamista, 61 % (n=38) sosiaalista kiusaamista, 3 % (n=2) fyysistä kiusaamista, 5 % (n=3) seksuaalista häirintää, 10 % (n=6) internetissä tapahtuvaa kiusaamista ja 19 % (n=12) vastasi ”jotain muuta”. ”Jotain muuta” vastanneiden avoimeen kohtaan kirjoittamia vastauksia olivat esimerkiksi väärinsukupuolittaminen, tekstiviestillä tapahtuvaa kiusaamista, naisiin kohdistuva vähättely/haukkuminen/alistaminen. Kysymykseen vastanneista 42 % (n=26) koki häirintää ja/tai kiusaamista kahdella tai useammalla tavalla. Kysymykseen ei vastannut 3% (n=2) häirintää ja/tai kiusaamista kokeneista.

Seuraavaksi kyselyssä kysyttiin, kuinka usein vastaaja on kokenut häirintää ja/tai kiusaamista. Vaihtoehtoja oli kuusi. Vastaaja pystyi valitsemaan kaksi eri vaihtoehtoa. Vastaajista päivittäin oli kokenut häirintää/kiusaamista 8 % (n=5), viikoittain 15 % (n=9), kuukausittain 10 % (n=6), harvoin 31 % (n=19), pari kertaa 26 % (n=16) ja kerran häirintää ja/tai kiusaamista oli kokenut 11 % (n=7). Kysymykseen vastanneista kaksi oli valinnut kaksi eri vaihtoehtoa. Häirintää ja/tai kiusaamista kokeneista 3 % (n=2) ei vastannut kysymykseen.

Kysymys 11 oli ”Kenen toimesta olet kokenut häirintää ja/tai kiusaamista?”. Vastausvaihtoehtoja oli neljä (4) ja vastaaja saattoi valita useamman vaihtoehdon. Viimeinen vaihtoehto oli ”joku muu” ja vastausta sai tarkentaa avoimeen kohtaan. Vastaajista 79 % (n=49) oli kokenut häirintää ja/tai kiusaamista toisen opiskelijan toimesta, 29 % (n=18) opettajan toimesta, 3 % (n=2) henkilökunnan jäsenen toimesta ja 8 % (n=5) jonkun muun toimesta. Avoimeen kohtaan vastanneiden vastauksia olivat esimerkiksi tuutori, galleriavieras ja vaihto-opiskelija/vierailija. Vastaajista 19 % (n=12) on kokenut häirintää ja/tai kiusaamista useamman henkilön toimesta. Häirintää ja/tai kiusaamista kokeneista 3 % (n=2) ei vastannut kysymykseen.

Kyselyssä kysyttiin myös paikkaa, jossa häirintää ja/tai kiusaamista oli koettu. Kohtia oli kuusi (6), ja vastaaja pystyi valitsemaan useamman kohdan. Oppitunnilla häirintää ja/tai kiusaamista oli kokenut 40 % (n=25) vastaajista, verkko-oppitunnilla 16 % (n=10), ryhmä töitä tehdessä 42 % (n=26), koulun muissa tiloissa 32 % (n=20), opiskelijatapahtumissa 32 % (n=20) ja vapaa-ajalla opiskelijayhteisön taholta häirintää ja/tai kiusaamista oli kokenut 24 % (n=15) vastaajista. Vastaajista 55 % (n=34) oli

kokenut kiusaamista kahdessa tai useammassa paikassa. Kysymykseen ei vastannut 10% (n=6) häirintää ja/tai kiusaamista kokeneista.

Seuraavaksi kysyttiin, oliko häirintää ja/tai kiusaamista kokenut, kertonut kokemastaan jollekulle. Vastausvaihtoehtoina olivat ”kyllä” ja ”ei” ja vastausvaihtoehtojen alle saattoi tyhjään laatikkoon kirjoittaa, kenelle kertoi kokemastaan. Häirintää ja/tai kiusaamista kokeneista 48 % (n=30) oli kertonut kokemastaan jollekulle ja 52 % (n=32) ei ollut kertonut kokemastaan häirinnästä ja/tai kiusaamisesta kenellekään. Kokemastaan häirinnästä ja/tai kiusaamisesta oli kaverille tai kavereille kertonut 30 % (n=18) vastaajaa, opettajalle oli kertonut 10 % (n=6), tuutorille 6 % (n=4) vastaajista. Yksittäisiä vastauksia olivat muun muassa häirintäyhdyshenkilö, perhe, liitto ja rehtori. Pari vastaajaa oli sanonut suoraan kiusaajalle.

Kysymys 14 kysyi, puututtiinko opiskelijan kokemaan häirintään ja/tai kiusaamiseen jotenkin. Vastausvaihtoehtoina olivat ”kyllä” ja ”ei” ja vastausvaihtoehtojen alle saattoi tyhjään laatikkoon kirjoittaa, miten häirintään ja/tai kiusaamiseen puututtiin. Häirintää ja/tai kiusaamista kokeneista 10 %:n (n=6) kokemaan oli puututtu. Näistä vastaajista kaikki olivat kertoneet kokemastaan häirinnästä ja/tai kiusaamisesta jollekulle. Avoimeen kysymykseen, ”miten puututtiin”, oli vastattu muun muassa, että kyseiselle henkilölle kerrottiin hänen toimintansa olevan väärin, tilanteesta keskusteltiin ja että häirintää ja/tai kiusaamista kokenut puuttui itse.

Kysymys 15 oli avoin kysymys ja siinä kysyttiin millaista puuttumista häirintää ja/tai kiusaamista kokenut olisi toivonut tai olisiko jotain voinut tehdä toisin. Vastauksia olivat esimerkiksi: *”en tiedä, mutta kun ei mitään tehty, tuntui niin kuin käytännössä hyväksyttiin kiusaaminen”*, *”Asiallehan ei voi mitään tehdä, jos siitä ei ulkopuoliselle kerro. Tässä tapauksessa siis asianomaiselle toistuvasti kerrottu lopettamaan, mutta tämä ei asiaan reagoi.”*, *”Tilanne oli ristiriitainen, enkä oikein tiedä, miten siihen olisi voinut puuttua.”*, *”Puuttua asiaan, antaa varoitus, kieltää toisille huutaminen...”*, *”Edes nyt jotain puuttumista”*, *”Olisin voinut ottaa asian esille”*

Kyselyssä kysyttiin myös, onko vastaaja huomannut jotakuta toista kiusattavan koulussa tai opiskelijatapahtumissa. Kaikista kyselyyn vastanneista 15 % (n=70) oli huomannut jotakuta toista kiusattavan koulussa tai opiskelijatapahtumissa.



### 7.3 Häirintään, kiusaamiseen ja muuhun epäasialliseen kohteluun puuttuminen

Kyselyn viimeiset kaksi kysymystä olivat avoimia kysymyksiä ja ne oli tarkoitettu kaikille kyselyyn vastanneille. Vastaajilta kysyttiin miten häirintään, kiusaamiseen ja muuhun epäasialliseen kohteluun tulisi heidän mielestään puuttua sekä mitä heidän mielestään koulu voisi tehdä paremmin puuttuakseen kyseiseen toimintaan.

Vastaukset molempiin kysymyksiin olivat hyvin samanlaisia, ja moni vastaaja oli vastannut kysymykseen, *miten häirintään, kiusaamiseen ja muuhun epäasialliseen kohteluun tulisi mielestäsi puuttua*, mitä koulu voisi tehdä puuttuakseen epäasialliseen kohteluun ja jättänyt vastaamatta kysymykseen, *mitä koulu voisi tehdä paremmin puuttuakseen häirintään, kiusaamiseen ja muuhun epäasialliseen kohteluun*. Koska vastaukset olivat hyvin samankaltaisia molempiin kysymyksiin, päätin teemoitella kaikki vastaukset samaan taulukkoon (taulukko 1).

Kaikki vastaukset on jaettu alla olevaan taulukkoon seuraaviin teemoihin:

- tulisi puuttua välittömästi
- keskustelemalla asianosaisten kanssa
- lisäämällä tietoisuutta
- seuraamuksilla ja sanktioilla
- yhteisöllisyyden lisäämisellä
- konkreettiset keinot puuttumiseen koulun osalta

Vastaukset, joita sain näihin viimeisiin avoimiin kysymyksiin, olivat hyvin monimuotoisia, ja olen iloinen, että niin moni vastasi edes toiseen näistä kysymyksistä. Teemoissa näkyy juuri niitä elementtejä, joilla kiusaamiseen ja häirintään pyritään puuttumaan sekä koulumaailmassa että työelämässä. Olin monien vastausten kanssa samaa mieltä ja sain niistä myös ideoita *Yhdenvertainen korkeakoulu* -asiakirjaa varten. Vastausten pohjalta on hyvä alkaa pohtia esimerkiksi sitä, miten tietoisuutta häirinnästä ja kiusaamisesta lisätään Satakunnan ammattikorkeakoulussa sekä miten yhteisöllisyyttä voidaan lisätä. Osa vastauksista antaa näihin teemoihin hyviä esimerkkejä ja konkreettisia toimia, joita Satakunnan ammattikorkeakoulussa voidaan tehdä häirintään ja kiusaamiseen puuttumiseksi.

	<p><b>Miten häirintään, kiusaamiseen ja muuhun epäasialliseen kohteluun tulisi mielestäsi puuttua? / Mitä koulu voisi tehdä paremmin puuttuakseen häirintään, kiusaamiseen ja muuhun epäasialliseen kohteluun?</b></p>
<p>Teema 1: Tulisi puuttua välittömästi</p>	<p><i>”Mielestäni tilanteeseen tulisi mennä väliin ja kertoa, ettei tämä olo ok.”</i></p> <p><i>”Hetimit! Suoraan ja edetä ”ylemmälle tasolle”, jollei puuttuminen tehoa.”</i></p> <p><i>”Tarvittaessa asiaan puututaan heti ilmoittamalla kiusaajalle, että se mitä hän tekee, on erittäin väärin, ja että min-kälaiset seuraukset sillä on (erotus yms.)”</i></p> <p><i>”Jos näkee tällaista, siihen tulisi tapahtuneen huomaneen puuttua ja mahdollisesti viedä eteenpäin, jotta asia tuli selvitettyä.”</i></p> <p><i>”Lopettaa se ennenkuin se edes oikeasti alkaa. Ymmärrän että asioita voi esittää vitsinä, mikä voi tuntua kiusaamiselta/häirinnältä, mutta se pitäisi osata huomata missä on raja.”</i></p> <p><i>”Ottamalla asia heti puheeksi. Tuomalla se näkyväksi.”</i></p> <p><i>”Asia tulisi ottaa vakavasti, ja pyrkiä selvittämään perusteellisesti. Jokaisella tulisi olla mahdollisuus puhua näistä asioista matalalla kynnyksellä”</i></p> <p><i>”Mahdollisimman pian, mieluiten heti. Jokaisen pitäisi puuttua siihen, jos huomaa sitä tapahtuvan”.</i></p> <p><i>”Koulun henkilökunnan ja luokkakavereiden tulisi puuttua asiaan asap”</i></p> <p><i>” Lähimpänä olevien pitäisi puuttua välittömästi ja keskeyttää tilanne. Asiasta voisi puhua yleisellä tasolla ja vakavemmissa tapauksissa asianomaisille erikseen”</i></p> <p><i>” Kiusaamiseen ja /tai häirintään pitäisi puuttua heti sitä kun sellaista on havaittu ja siihen tulee olla nollatoleranssi. Puuttumisen tulee olla nopeaa ja asiallista.”</i></p>

*” Miten kliseistä onkin, puuttua aina kun näkee häirintää/kiusaamista. Mielestäni on myös hyvin tärkeää puuttua ystävien ja tuttujen puheisiin, mikäli huomaa niissä häirintää/kiusaamista.”*

*” Häirintään sekä kiusaamiseen tulee aina puuttua. Jos huomaa tällaisen tilanteen, tulisi mielestäni mennä häirityn luo ja saada hänet pois ikävästä tilanteesta ja luoda turvaa. Häiritsijältä tulisi kysyä joko tilanteessa suoraan tai myöhemmin, miksi käyttäytyy näin? Asian viesti myös opettajien tietoon olisi hyvä.”*

*” Häirintään tulisi puuttua heti. Valitettavan usein olen kuullut, että tietynlaiset toimenpiteet (kuten koulun keskeytyminen tai siirto toiseen kouluun) tapahtuu ns. uhrille. Vaikka toimenpide tulisi mielestäni kohdistua kiusaajaan. Kiusattu tarvitsee varmasti myös apua henkisellä tasolla, mutta niin tarvitsee myös kiusaaja. Aika usein kiusaajalla on taustalla omia ahdistavia kokemuksia tai mielenterveysongelmia, joihin tarvitsisi apua. Eli pelkkä rangaistus ei tietenkään ole mielestäni hyvä vaihtoehto, vaan taustalla on usein hoitoa vaativia ongelmia.”*

*” Pitää puuttua! Riippuu varmasti tilanteesta, mutta ehdottomasti nostaa asia esille, keskustella läpi ja varmistaa ettei se jatku”*

*” Siihen pitää puuttua heti, ja siitä voi ilmoittaa kuka tahansa, jos ei nimellä uskalla niin sitten nimettömänä. Koska kiusaaja voi olla vaikka opettaja”*

*” Jokaisen pitäisi uskaltaa tehdä stoppi kiusaamiselle ja häirinnälle, eikä odottaa että joku muu menee väliin. Jo verbaalisesti puuttuminen tilanteeseen auttaisi, esim kysyä onko kaikki ok, häiritseekö tämä oletettu häiritsijä/kiusaaja uhriksi joutunut/oletettua uhria. Häirintään ja kiusaamiseen pitäisi tehdä nollatoleranssi jonka rikkomisesta pitäisi asettaa vakavempia seuraamuksia.”*

<p>Teema 2: Keskustelemalla asianosaisten kanssa</p>	<p><i>”Ottaa kiusatun puheet tosissaan ja puhua molemmille osapuolille”.</i></p> <p><i>”Asia tulisi ottaa vakavasti, ja pyrkiä selvittämään perusteellisesti. Jokaisella tulisi olla mahdollisuus puhua näistä asioista matalalla kynnyksellä”</i></p> <p><i>”Olettaen, että varsinaista rikosta ei ole tapahtunut, asiaa voi kiusatun / häirityn toivoessa yrittää käydä suullisesti läpi tekijän kanssa siten, että paikalla on koulun ja oppilaskunnan edustajat”</i></p> <p><i>”Jutella kiusaajalle, ja kertoa vaikka omalle tutor-opettajalle ja jos näkee jota kiusattavan, käy juttelemassa kiusattavan kanssa”</i></p> <p><i>”Ottamalla molemmat osapuolet huomioon, puhuttamalla, selvittämällä, kuuntelemalla. Jokainen vastuussa, että kaikilla on turvallinen ympäristö opiskella ja elää”</i></p> <p><i>”Mielestäni asia pitäisi käydä perusteellisesti läpi asianomaisten kesken, sekä siitä pitäisi seurata sopiva sanktio.”</i></p> <p><i>”Avaamalla keskusteluyhteyksiä. En osaa vastata miten”</i></p> <p><i>”Asiallisesti keskustellen. Kiusattu/kiusaaja/joku kolmas, joka on puolueeton.”</i></p> <p><i>”Ottamalla asia puheeksi itse kiusaajan kanssa ja jos tämä ei auta, viedä asia eteenpäin koulun henkilökunnalle.”</i></p> <p><i>”Keskustelemalla asiasta ensin erikseen molempien kanssa ja sen jälkeen kutsua molemmat yhteiseen keskustelutilaisuuteen, jossa käydään asia läpi ja kerrotaan sanktioista, jos homma jatkuu.”</i></p> <p><i>”Välittömästi, mahdollisesti keskustelemalla kiusaavan osapuolen kanssa syistä ja seurauksista. Ja myös 'uhrin' kanssa hänen olostaan ja mielteistään.”</i></p>
<p>Teema 3: Lisäämällä tietoisuutta</p>	<p><i>”Kiusaamisvastaisuuden näkyville tuominen, esimerkiksi mielestäni tuutoreiden meille järjestämä kiusaamisen vastainen luento oli vaikuttava ja toi meille oikeasti sen olon,</i></p>

*että tuutoreille voi tulla puhumaan kiusaamisesta ja siihen tullaan puuttumaan. Paras puuttuminen on se, että kiusatun takana seistään näkyvästi.”*

*”Puhumalla asiasta ja ottamalla asia heti käsittelyyn. Ker-  
tomalla siitä aloitteleville opiskelijoille ja muistuttaen kir-  
jeissä, että apua on saatavilla.”*

*”Nostaa kissa pöydälle. Muistuttaa asiallisesta käytök-  
sestä niin opinnoissa, työssä kuin vapaa-ajalla.”*

*”Herättelemällä kiusaamisen tarpeen omaavaa tilantee-  
seen. Avaamalla tilanteen kokonaisuutta, toimintaa, he-  
ränneitä tunteita ja kysymällä suoraan miksi on tarve kiu-  
sata.”*

*” Kaikin mahdollisin tavoin. Pyrkii ehkäisemään kiusaa-  
mista puhumalla siitä. Ei pelkästään puhumalla että eisaa  
kiusata vaan määrittää että mitä kiusaaminen on, mikä  
lasketaan kiusaamiseksi ja pyrkii saamaan ihmiset itse  
ajattelemaan millaista on olla kiusattu ja että onko itse toi-  
minut kiusaajan tavalla. On myös hyvä tuoda ilmi ihmisiä  
joita on kiusattu ja heidän tarionoitaan kuinka se on vai-  
kuttanut heidän elämäänsä vaikka 10 vuotta myöhemmin.  
Vaikka sanotaan että vanha juttu, ei kuuluisi mieltä. Mutta  
yleensä kiusatut ovat herkkiä ja nämä kokemukset saatta-  
vat kaivaa heitä pitkään myöhemminkin. Luomalla turvan-  
tunnetta kiusatuille.”*

*” Mielestäni olisi hyvä, jos SAMKissa tiedotettaisiin, että  
kiusaamiseen puututaan herkästi koulun toimesta. Olisi  
myös hyvä olla perillä myös opettajien asenteista.”*

*”Tuomalla se näkyväksi, eli huomauttaa siitä. Kaikki ai-  
kuiset(kaan) eivät ymmärrä toimintansa olevan häirintää  
tai kiusaamista.”*

*” Keskustella aiheesta enemmän ja kysellä onko sellaista”  
”koululla tulee olla mahdollisimman selkeät ja läpinäky-  
vät ohjeistukset tilanteisiin”*

*” Pitää luentoja/ näyttää videoita mitä kiusaaminen voi aiheuttaa ”*

*” Yhteinen tilaisuus, jossa kerrotaan asiasta. Esim mainitaisiin että pienimmätkin tiuskaisut voivat olla jollekin liian kaa. Ollaan mukavia toisillemme. Tilaisuuden tavoite olisi lisätä tietoisuutta ja asettaa kiusaaja tunnistettavampaan asemaan ja mahdollisesti saada hänet itsekin tajuamaan käyttöksensä muita kohtaan. ”*

*” Selkeät toimintaohjeet tämänkaltaisille tilanteille. Nykyisistä toimintatavoista tiedottaminen. Julistautua kiusaamisvapaaksi alueeksi. SAMK on kokonaisuutena valtava yhteisö ja kiusaamiseen puuttuminen on iso haaste. ”*

*” Puuttua aktiivisesti, jos tällaisia tilanteita tulee tietoon. Lisäksi aktiivinen yhteydenpito opiskelijoihin toisi paremmin tietoon tällaisia tilanteita. Myös koulu voisi kartoittaa tilannetta anonyymeilla kyselyillä. Myös yleisiä tietoiskuja kiusaamisesta ja häirinnästä voisi laittaa esimerkiksi sähköpostin muodossa opiskelijoille. Niissä muistutettaisiin hyvästä käytöksestä, siitä millaista on häiritsevää tai kiusaava toiminta ja annettaisiin yhteystiedot, jonne voi olla yhteydessä, jos kohtaa itse tai näkee toiseen kohdistuvaa huonoa käyttäytymistä. ”*

*” Uusille opiskelijoille voisi kertoa jo siinä alussa kun on se opintojen aloituskurssi (starting us studies), että kiusaaminen ja häirintä ei ole hyväksyttävää missään muodossa ja, että siihen tullaan puuttumaan. ”*

*” Tuomalla esiin eri vaihtoehtoja, miten ja kenelle asiasta voi puhua koulumaailmassa pelkäämättä sitä, että hänen kokemuksia vähätellään. Jonkin lainen kampanjointi tms aiheesta olisi suotavaa. ”*

*” Voisi järjestää pakollisen kurssin, jossa käydään läpi tällaisia asioita. Keskustellaan opiskelijoiden kanssa hyvässä hengessä ja esimerkiksi kerrotaan, mitä häirintä on*

*ja miks se ei ole ok. Kerrotaan kanavista, mistä voi saada apua ja keneltä apua voi pyytää, jos kokee häirintää/kiusaamista. Voisi pyytää ihan, vaikka poliiseja ja tällaisia isoja tahohja pitämään luennon, jossa he kertovat aiheesta. Opettajien kannattaisi myös haastatella opiskelijoita, miten kiusaaminen ja häirintä nykypäivänä ilmenee, jotta he osaavat kiinnittää siihen huomiota ja puuttua siihen. Koulu voisi tuoda myös selkeämmin esille tahoja, jotka tukevat opiskelijaa, esim. sosiaalisessa mediassa. Esimerkiksi, jos opiskelija ei käytä alkoholia (tai kokee muuten suhteensa alkoholiin erilaiseksi kuin muut) ja hän kokee itsensä ulkopuoliseksi, hänelle voisi suositella @darravapaa Instagram tilin seuraamista. Opiskelijan voi olla helpompi samaistua vaikuttajiin kuin esimerkiksi koulun henkilökuntaan.”*

*” Tiedotus. En itse muista nähneeni tiedotteita esimerkiksi siitä miten tai mistä kiusaamisen tai häirinnän uhrin voivat saada apua (tätä kyselyä lukuun ottamatta).”*

*” Opiskelijoilla tulisi olla selkeästi tiedossa henkilö, jolle tällaisista asioista voi matalalla kynnyksellä kertoa. Itse en ollut tietoinen häirintäyhdyshenkilöistä ennen tätä kyselyä.”*

*” Henkilökunnan ja opiskelijoiden jatkuva ympäristön havainnointi. Toimintaohjeiden läpikäyminen jatkuvasti, myös opiskelijoiden kanssa, että miten kuuluu toimia jos havaitsee kiusaamista.”*

*” Häirinnästä ei mielestäni puhuttu ollenkaan esim. aloitusinfossa. Harva varmaan tietää, että häirintäyhdyshenkilöitä on edes olemassa. Olisi hyvä infota tästä heti alussa, jotta tietää mihin ottaa tarvittaessa yhteyttä.”*

*” Henkilökunnan koulutusta, jotta hekin ymmärtäisivät opiskelijoiden erilaisuutta (esim. autismin kirjo) ja hekin voisivat edesauttaa toiminnallaan sitä, etteivät samat*

	<p><i>oppilaat aina jää pois ryhmistä sen takia että ovat erilaisia kuin muut. Eli ryhmät esim. arvottaisiin.”</i></p>
<p>Teema 4: Seuraamuk- silla ja sanktioilla.</p>	<p><i>”Keskustelemalla aluksi, jos ei auta niin varoitus, erottaminen”</i></p> <p><i>”Ylemmällä asteella (esim. Yliopisto ja AMK) on helpompaa käyttää opiskelijaa koskevia keinoja, esim. sulkea kiusaaja koulusta määrääjäksi. ”</i></p> <p><i>”Erottaa kiusaaja heti, oli se sitten oppilas tai opettaja. Kaikki muu on aivan turhaa”</i></p> <p><i>”Varoitus ja tarvittaessa erottaminen koulutusosalta.”</i></p> <p><i>”Riippuu tilanteesta. Henkilökunnan tulisi alkuun antaa varoitus asiasta. Toistuvaan kiusaamiseen tai häirintään tulisi puuttua kovemmilla keinoilla. Esimerkiksi erottamalla opiskelija tietyksi ajaksi.”</i></p> <p><i>”Kiusaajan määräaikaisella erottamisella ensimmäisen varoituksen jälkeen.”</i></p> <p><i>” Henkilökunnan taholta viimeistään, joko koulusta erottamalla tai keskustelemalla.”</i></p> <p><i>” Eristämällä kiusaaja pois koulusta”</i></p> <p><i>” Ottaa kiusaajat puhutteluun toiminnastaan ja rankaista heitä esimerkiksi uhkaamalla erottamalla tai antamalla tietyn ajan mittainen erotus koulusta. Vakavemissa tapauksissa suoraan erotus ja erittäin vakavissa yhteydenotto viranomaisiin.”</i></p> <p><i>” AMK opiskelijat ovat aikuisia. Jos tällä koulutustasolla esiintyy häirintää tai kiusaamista, pitää mahdollista kiusaajaa kohdella kuten aikuista ja esimerkiksi poistaa opinto-oikeus väliaikaisesti tai fyysisissä kisaustapauksissa harkita poliisin mukaan ottoa matalalla kynnyksellä. Anonyymi kommunikointi kanava kisaamisen ja häirinnän uhreille jossa voi ilmoittaa tapauksista.”</i></p>



	<p><i>” Ehdottomasti nollatoleranssi kiusaamisen suhteen. Erottaminen määräjäksi ja jos kiusaaminen jatkuu niin sitten erottaminen kokonaan.”</i></p> <p><i>” Tutkinto-oikeuden menettäminen”</i></p>
<p>Teema 5: Yhteisöllisyyden lisäämisellä</p>	<p><i>”enemmän ryhmäytymistä myös myöhemmissä vaiheissa, eikä vain alussa, sillä jos et ole mukana alussa niin et pääse enää sisään myöhemmin.”</i></p> <p><i>”Mielestäni tutorointi alussa on tärkeää. Saada porukka ryhmäytymään. Tässä tutorit pystyvät jo havaitsemaan ulkopuolelle jääviä ja reagoimaan siihen ja koittaa saada porukkaa yhteen. Yrittää saada kaikki mukaan, joka jo voisi estää syrjimistä/mahdollisia kiusaamisissa. Kiusaamiseen on reagoitava välittömästi, en vain tiedä kuinka hyvin siihen pystyy puuttumaan tai sitä voi havaita joku muu ammattikorkeakoulussa, mutta tutoroinnilla saattaisi olla jo alussa iso vaikutus.”</i></p> <p><i>” Ymmärtää ihmisten erilaisuus”</i></p> <p><i>” Luoda hyvä ilmapiiri aktiviteetin avulla”</i></p> <p><i>” Ryhmäyttäminen, tapahtumien järjestäminen”</i></p> <p><i>”Olisi mukava, jos järjestettäisiin enemmän ryhmäytymiseen liittyviä päiviä/tunteja, jotta tällaista ei tapahtuisi”</i></p> <p><i>” Järjestää kampanjoita kiusaamista vastaan tai tapahtumia, jotka ovat matalankynnyksen tapahtumia, joissa voisi tutustua uusiin ihmisiin. Yhteisöllisyys on tärkeää koulu- maailmassa.”</i></p> <p><i>” Kiinnittämällä huomiota esim tutorointiin, bileisiin (mahdollisimman pienen kynnyksen tapahtumat ym),ryhmäytymisiin ja ihan vain ryhmätehtäviin tunneilla ja pareihin, ettei aina joku jäisi ulkopuolelle”</i></p> <p><i>”Hyvä ryhmähenki ehkäisee väärinkäytöksiä ja auttaa niistä selviytymisessä”</i></p>

	<p><i>” Opiskelijoiden keskeistä kiusaamista voisi yrittää vähentää sillä että ryhmätoimintaa luokan kesken olisi enemmän jotta kaikki pääsisivät ryhmäytymään.”</i></p> <p><i>” En osaa sanoa. Yhdenvertaistaa parien ja ryhmien muodostamista tunneilla”</i></p> <p><i>” Kannustaa oppilaita hyvään ilmapiiiriin ja kanssaopiskelijoiden tukemiseen ja auttamiseen sekä puuttumiseen kiusaamistilanteita kohdattaessa.”</i></p> <p><i>” ryhmäyttää opiskelijoita keskenään”</i></p>
<p>Teema 6: Konkreettiset keinot puuttumiseen koulun osalta</p>	<p><i>” Matalan kynnyksen keskustelu paikkojen tarjoaminen (keskustelupalstat, chat palvelu, ym. anonyymit ilmoitukset tms.)”</i></p> <p><i>” Laatimalla turvallisemman tilan periaatteet ja toimintaohjeet sekä aktiivisesti viestimällä niistä kaikille koulun käyttäjäryhmille. Olisi todella tärkeää, että kaikki tietäisivät, että mitään häirintää eikä kiusaamista sallita ja jos niin tapahtuu, siitä seuraa toimintaan puuttuminen. Koulussa voisi olla näkyvillä turvallisemman tilan periaatteet ja ne voisi olla netissä ja somessa myös. Tällä hetkellä minusta tuntuu, ettei Kankaanpään kampuksen henkilökunta ole LAINKAAN VARAUTUNUT HÄIRINTÄTAPAUKSIIN eikä henkilökunta ole ajatellut asiaa. Näin asia näyttäytyy uudelle opiskelijalle. Opiskeluinfossa joku kysyi, mitä häirintätilanteissa tehdään, eikä koulun johtava henkilö osannut selkeästi ja asiantuntevasti vastata asiaan. Vastaus oli vain että "tulkaa juttelemaan ihan vaan". Kysymys kuuluu kenelle, minne, milloin? Nämä asiat ovat arkaluonteisia, niihin pitäisi mielestäni suhtautua vakavasti. Turvallisemman tilan periaatteet huomioivat häirinnän laaja-alaisesti. Toivon todella, että koulu pääsisi ajantasalle näissä asioissa. Esimerkkiä voisi esim. helposti ottaa muista korkeakouluista, joissa tällaiset periaatteet ovat jo osa arkea...”</i></p>

	<p><i>”Oppilaitokseen tulisi kehittää matalan kynnyksen vihjejärjestelmä, johon kuka vain voi kertoa kiusaamisesta tai häirinnästä nimettömästi. Vihjeen voisi jättää asianomainen, luokkakaveri tai joku muu tilanteen nähnyt. Tämän hetkinen järjestelmä on nähdäkseni melko toimiva, mutta opiskelijalla saattaa olla korkea kynnyks tuoda oppilaitoksessa tapahtuvia epäkohtia ilmi omalla naamallaan. Ymmärrän myös, että anonyymiteetti saattaa aiheuttaa väärinkäytöksiä, mutta uskon, että sen avulla voitaisiin saada selville kiusaamis- ja häirintätilanteita entistä paremmin.”</i></p> <p><i>” Kiusaamisen ehkäisemiseen liittyvät ohjeet ja menettelyt kiusaamistapauksissa.”</i></p> <p><i>” Koulu voisi keskittyä tilanteen ennaltaehkäisemiseen. Parasta olisi jos ryhmätehtävät eivät olisi pakollisia ja olisi mahdollisuus suorittaa tehtävät itsenäisesti jos haluaa. Itse melkein 30 -vuotiaana en opiskele saadakseni ystäviä, vaan haluaisin vaan suorittaa opintoni rauhassa ja se sujuisi helpommin jos saisin hoitaa yksin tehtäväni. Vertaisarviointit voisi myös poistaa käytöstä. Ne eivät toimi ryhmässä jossa on syntynyt tietyt kuppikunnat ja kavereille annetaan hyvät palautteet vaikka kehittämisen varaa olisi-kin.”</i></p> <p><i>” Opettajat voisivat ottaa enemmän kantaa ja reagoida heti tilanteisiin”</i></p> <p><i>” Opettajat voisivat paremmin varmistaa ettei kukaan jää yksin kun käsketään muodostaa pareja tai ryhmiä. Jotkut helposti jäävät.”</i></p> <p><i>”Koululla tulisi olla joku helposti lähestyttävä taho, jolle voi kertoa mahdollisista häirinnöistä tms..”</i></p> <p><i>” Meillä in monimuoto-opiskelussa tosi paljon ryhmätöitä ja jos ryhmät opiskelijat saa muodostaa ryhmät itse, jää usein samat henkilöt ilman ryhmää. En usko sen olevan</i></p>
--	--

	<p><i>kiusaamista, mutta ei varmasti tunnu hyvältä. Tällaista ongelmaa ei olisi, jos ryhmät määrättäisiin aina ennakkoon.”</i></p> <p><i>” Häirintäyhdyshenkilöt opiskelijajärjestöihin, Sammakoon ja myös koulun henkilökuntaa varten. Voisi myös harkita anonyymia palautekansiota, vaikka suhtaudun siihen varauksella.”</i></p> <p><i>” Tekemällä virallisen ohjeistuksen tilanteita varten.”</i></p> <p><i>”Opettajat voisivat ottaa enemmän kantaa ja reagoida heti tilanteisiin”</i></p> <p><i>” Alkoholin käytön kieltä opintomatkalla - ykkösten kanssa jokin henkilökohtainen keskustelu jokaisen kanssa, ensimmäisen vuoden alussa.”</i></p> <p><i>” Tutor opettajien tunnit ja yhteydenpito opiskelijoihin”</i></p> <p><i>”jonkun verran valita valmiiksi ryhmät, missä työskennellään, joten ei olisi syrjintä”</i></p> <p><i>”Avoin yhteydenotto / ilmoitus lomake”</i></p> <p><i>”Tämän tyylistä kyselyitä niin tulisi ehkä ilmi paremmin jos on kiusaamista”</i></p>
--	--

#### 7.4 Johtopäätökset

Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että Satakunnan ammattikorkeakoulussa tapahtuu häirintää ja kiusaamista niin opettajien kuin opiskelijoiden osalta ja monenlaisissa tilanteissa. Kyselyyn vastanneista 13 % oli kokenut häirintää ja/tai kiusaamista opintojensa aikana. Luku on verrattaen korkea, sillä vuonna 2016 julkaistussa Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimuksessa (Kunttu, Pesonen & Saari, 2016, 80) 7,5 % opiskelijoista koki tullessaan muiden opiskelijoiden kiusaamaksi opintojensa aikana ja 5,8 % henkilökunnan kiusaamaksi. Uusin Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimus toteutettiin vuoden 2021 alussa, mutta sen tuloksia ei ole julkaistu vielä.

Lähes 40 % kyselyyn vastanneista oli aloittanut opinnot vasta tänä vuonna, eli he olivat kyselyn julkaisun aikaan olleet koulussa joko tammikuusta alkaen tai noin kuukauden. Huolestuttavaa olikin se, että näistä vuonna 2021 opintonsa aloittaneista lähes joka neljäs oli kokenut häirintää tai kiusaamista. Tämä on mielestäni asia, joka vaatisi ehkä lisää tutkimista sekä mahdollisia toimenpiteitä.

Yleisin kiusaamisen muoto oli sosiaalista kiusaaminen, esimerkiksi ulkopuolelle jättäminen tai päälle puhuminen. Sosiaalinen kiusaaminen voi olla vaikeasti havaittavaa tai siihen ei välttämättä kiinnitetä helposti huomiota. Vastauksissa esiin nousi myös kiusaamisen monimuotoisuus, sillä lähes puolet häirintää ja kiusaamista kokeneista oli kokenut kiusaamista kahdella tai useammalla tavalla. Yli puolet häirintää ja kiusaamista kokeneista oli kokenut häirintää ja kiusaamista useassa eri paikassa eli kiusaaminen ei rajoitu esimerkiksi vain kouluun tai vain opiskelijatapahtumiin.

Häirintää tai kiusaamista kokeneista lähes puolet kertoi kokemastaan jollekulle. Häirintä ja kiusaaminen voidaan kokea häpeällisenä, eikä siitä tahdota puhua tai ei tiedetä kenelle siitä voisi kertoa. Puhumattomuus valitettavasti ruokkii häirintää ja kiusaamista, sillä kiusaaja ei välttämättä itse tiedä tekevänsä väärin tai ajattelee, että näin voi toimia, koska kukaan ei kiellä tai puutu siihen. Yksi syy kertomatta jättämiselle voi piillä myös siinä, että ei uskota siitä olevan apua. Kyselyyn vastanneista, häirintää tai kiusaamista kokeneista vain joka kymmenennen kokemaan häirintään tai kiusaamiseen oli puututtu. Tämä kertoo karua kieltä siitä, kuinka ei joko tiedetä miten pitäisi puuttua tai ei tahdota puuttua.

Kyselyn avoimissa vastauksissa nousi esiin, kuinka monikaan opiskelija ei tiedä, keeneen tulisi olla yhteydessä, jos kokee häirintää tai kiusaamista. Vastauksissa myös ehdotettiin häirintäyhdyshenkilöä korkeakoululle, vaikka sellainen jo löytyy. Nämä vastaukset kertovat, että ohjeistukselle ja siitä tiedottamiselle on suuri tarve. Häirintä ja kiusaaminen vähenevät, kun niihin puututaan ja heti alusta alkaen tehdään selväksi, että korkeakoululla on nollatoleranssi häirinnälle ja kiusaamiselle. Tarvitaan siis tietoisuuden lisäämistä sekä näkyvää ohjeistusta siitä, miten häirintään ja kiusaamiseen puututaan ja kenelle sellaisesta toiminnasta voi ilmoittaa.

Kyselyyn vastasi 480 opiskelijaa, joka on 8 % kaikista Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijoista. Otanta on siis hyvin pieni, eikä ota huomioon esimerkiksi kansainvälisiä opiskelijoita, sillä kysely toteutettiin ainoastaan suomeksi. Mielestäni tällainen kysely tarvitsisi lisää vastaajia, jotta voitaisiin luotettavasti tutkia, onko esimerkiksi jossakin koulutusohjelmassa tai jollakin kampuksella suhteessa enemmän häirintää ja kiusaamista kuin muilla. Kysely antaa kuitenkin jotain osviittaa Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijoiden kokemasta häirinnästä ja kiusaamisesta.

## 8 YHDENVERTAINEN KORKEAKOULU

Tässä luvussa kuvataan Satakunnan ammattikorkeakoulun häirintätilanteisiin puuttumisen ohjeistuksen eli *Yhdenvertainen korkeakoulu* -asiakirjan laatimisprosessin eteneminen. Ohjeistukseen kerättiin tietoa kirjallisuuden pohjalta sekä tutkimalla muiden korkeakoulujen malleja kiusaamiseen puuttumiseen.

### 8.1 Valmistelu

Vuonna 2020 Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelu ja hyvinvointi-kehittämissuostuksen tehtäväksi tuli olemassa olevan häirintään ja epäasialliseen kohteluun puuttumisen mallin päivitys. Toimin itse tällöin kehittämissuostuksessa opiskelijakunta SAMMAKKO:n ja opiskelijoiden edustajana ja kerroin olevani halukas tekemään ohjeistuksen opinnäytetyönäni. Tammikuussa 2021 julkaistu Opetus- ja kulttuuriministeriön toimenpideohjelman kiusaamisen ehkäisemiseksi lisäsi ohjeistuksen tarvetta ja antoi minulle suuntaviivoja työn tekemiseen.

Aloitin ohjeistuksen valmistelun tutustumalla häirinnän ja kiusaamisen käsitteisiin sekä työpaikka- ja koulukiusaamiseen puuttumiseen. Hyvin nopeasti huomasin, että koulukiusaamiseen puuttumiseen tehty kirjallisuus ja oppaat eivät vastaa niin hyvin tarpeeseeni kuin työpaikkakiusaamiseen puuttumiseen liittyvä kirjallisuus ja oppaat, koska korkeakoulussa kaikki opiskelijatkin ovat yli 18-vuotiaita ja näin ollen aikuisia.

Lisäksi tutustuin lainsäädäntöön, kuten työturvallisuuslakiin, ammattikorkeakoululakiin ja yhdenvertaisuuslakiin.

## 8.2 Ohjeistuksen laatiminen ja sisältö

Ensimmäisenä tavoitteenani oli luoda ohjeistuksesta mahdollisimman selkeä ja yksinkertainen, jotta sen käyttöönotto olisi mahdollisimman helppoa eikä ohjeistus unohdaisi vain jonnekin opettajien intraan. Tutkin paljon muiden korkeakoulujen samankaltaisia oppaita ja niiden, sekä Satakunnan ammattikorkeakoulun vanhan mallin perusteella aloin koota uutta ohjeistusta. Halusin myös nimetä ohjeistuksen joksikin muuksi kuin häirintään ja kiusaamiseen puuttumisen ohjeistukseksi, jotta pitkä nimi ei häittäisi ohjeistuksen käyttöönottoa. Nimi *yhdenvertainen korkeakoulu* syntyi ohjeistuksen ollessa lähes valmis ja sillä viitataan siihen, että korkeakoulussa olemme kaikki yhdenvertaisia, eikä näin ollen häirintää tai kiusaamista hyväksytä.

Ohjeistuksen johdannossa nostetaan esiin lainsäädäntö sekä koulun järjestyssäännöt, jotka ohjaavat toimintaamme korkeakoulussa. Johdannossa myös avataan ohjeistuksen tarkoitusta ja sitä miksi tällainen ohjeistus on luotu. Toisessa luvussa on selitetty auki keskeisimmät käsitteet, kuten häirintä, kiusaaminen ja yhdenvertaisuus. Koin tärkeäksi selittää käsitteet, jotta kaikille ohjeistuksen lukeville on selvää mitä tarkoitetaan, kun puhutaan häirinnästä tai kiusaamisesta. Esiteltyäni ohjeistuksen ensimmäisen kerran opiskelu ja hyvinvointi-kehittämisryhmälle, lisättiin käsitteisiin vielä seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä, koska ne ovat häirinnän yleisimmät ilmenemismuodot.

Kolmannessa luvussa perehdytään häirinnän ja kiusaamisen ennaltaehkäisyyn sekä niihin puuttumiseen. Luvussa todetaan, että jokaisella on velvollisuus puuttua näkemäänsä häirintään ja kiusaamiseen. Lisäksi luvussa esitellään Satakunnan ammattikorkeakoulun yleisimmät tahot, joiden tehtäviin kuuluu yhteisöllisyyden edistäminen sekä häirinnän ja kiusaamisen ennaltaehkäisy ja niihin puuttuminen. Nämä esitellään siksi, jotta esimerkiksi yksittäinen korkeakouluopiskelija, joka ohjeistusta lukee, saa helposti selville, kenelle voi puhua, jos havaitsee tai itse kokee häirintää tai kiusaamista. Luvussa kerrotaan esimerkiksi vertaistuutoreista, opiskelijakunnan

häirintäyhdyshenkilöistä, koulun henkilökunnasta ja kirkon oppilaitostyöntekijöistä. Ohjeistuksen ensimmäisen esittelyn jälkeen päätettiin opiskelijakunnan häirintäyhdyshenkilöt nostaa luvun ensimmäiseksi sekä korostaa heidän asemaansa häirintään ja kiusaamiseen puuttumisessa.

Neljäs luku on toimintamalli häirintään ja kiusaamiseen puuttumiseksi, eli mitä silloin tehdään, kun joku kokee häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua. Toimintamalli on ensin auki kirjoitettuna vaiheittain ja ensimmäisen esittelyn jälkeen siitä lisättiin vielä helpommin luettava ja yksinkertaisempi kuvio. Toimintamallissa korostetaan häirintäyhdyshenkilön tehtävänkuvaa olla mukana tapausten selvittämisessä alusta loppuun. Näin toimintamalli on yksinkertaisempi, kun sisäistetään että kaikki ilmoitukset menevät häirintäyhdyshenkilön kautta. Se toki vaatii aluksi opettelua, mutta kun toimintamallin käyttö vakiintuu, varsinkin henkilöstö tietää, että jos opiskelija kertoo heille kokemastaan häirinnästä, he ottavat yhteyttä häirintäyhdyshenkilöön. Toimintamallin keskusteluissa käytettävät lomakepohjat löytyvät liitteenä ohjeistuksen lopusta.

Ohjeistuksen viimeinen luku käsittelee sen seuranta, arviointia ja päivittämistä. Kun esittelin ohjeistuksen ensimmäisen kerran, päätettiin että toimintamallin toimivuuden arvioinnista ja koko ohjeistuksen mahdollisesta päivittämisestä vastaa opiskelijakunta SAMMAKKO, koska häirintäyhdyshenkilöt ovat aina opiskelijakunnan hallituksen ja henkilökunnan jäseniä, jolloin heillä on paras tieto siitä, toimiiko luotu toimintamalli. Päivitettäessä ohjeistusta ja toimintamallia tehdään myös yhteistyötä opiskelu ja hyvinvointi-kehittämisryhmän kanssa. Lisäksi toimintamallin käsittelyssä syntyneet dokumentit, eli muistiot keskusteluista, arkistoidaan SAMK:n henkilöstön käyttämään TWeb dokumentin hallinta -järjestelmään, jonka vuoksi häirintä- ja kiusaamistapausten selvittelyssä on aina häirintäyhdyshenkilön työparina joku SAMK:n henkilöstöstä, mieluiten joku osaamisaluejohtajista.

### 8.3 Palaute ja käyttöönotto

Esittelin ensimmäisen version ohjeistuksesta opiskelu ja hyvinvointi-kehittämisryhmän kokouksessa 9.11.2021. Sain paljon hyvää palautetta siitä, kuinka tekemäni



ohjeistus on tarpeellinen ja hyvin tehty. Joitakin muutos- ja lisäysehdotuksia mainitsin jo aiemmin, kuten lisäykset seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän käsitteistä, häirintäyhdyshenkilöiden nostaminen avainasemaan kiusaamiseen ja häirintään puuttumisessa sekä toimintamallista tehty yksinkertaisempi kuvio. Lisäksi ohjeistuksen seuranta ja päivittäminen päätettiin siirtää opiskelijakunta SAMMAKKOn päävastuulle, opiskelu ja hyvinvointi-kehittämisryhmän ollessa toki mukana prosessissa. Ohjeistuksen loppuun lisättiin liitteiksi lomakkeet toimintamallissa käytäviä keskusteluja varten, jotta käyttöönotto on helpompaa ja selkeämpää. Lopullisen version ohjeistuksesta esittelin tilaajalle 7.12.2021, jossa esittelin ohjeistukseen tehdyt muutokset sekä keskusteltiin ohjeistuksen käyttöönotosta ja julkaisemisesta.

Ohjeistus tullaan ottamaan käyttöön Satakunnan ammattikorkeakoulussa, jotta häirintään ja kiusaamiseen puuttuminen on jatkossa selkeää ja johdonmukaista. Ohjeistus viedään tiedoksi niin henkilökunnalle kuin opiskelijoillekin, jotta jokainen on tietoinen ohjeistuksen olemassaolosta ja tarvittaessa löytää tiedon siitä, mihin olla yhteydessä, jos havaitsee tai itse kokee häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua. Ohjeistus lisätään ilman liitteitä Satakunnan ammattikorkeakoulun nettisivuille ”Opiskelijahyvinvointi”-sivustolle sekä Opiskelijakunta SAMMAKKOn nettisivuille ”Häirintäyhdyshenkilöt”-sivustolle. Ohjeistus liitteineen lisätään sekä henkilökunnan että opiskelijoiden intraan.

## 9 POHDINTA

Opinnäytetyön tekeminen on ollut pitkä prosessi. Aihe opinnäytetyölleni on ollut jonkin aikaa mutta COVID-19-pandemian tuoma muutos opintoihin sekä muuhunkin elämään lisäsi ahdistusta sekä tietämättömyyttä siitä, koska opinnot saisi suoritettua loppuun ja näin ollen myös opinnäytetyö jäi hetkeksi sivuun. Kun sitten pääsin tekemisen makuun, on opinnäytetyö edistynyt koko ajan ja yksi hyvä kannustin on ollut lähes kuukausittaiset vierailut opiskelu ja hyvinvointi-kehittämisryhmässä kertomassa työn etenemisestä. Opinnäytetyöhön liittyvä kysely julkaistiin syyskuussa ja marraskuussa esittelin tekemäni ohjeistuksen tilaajalle ensimmäisen kerran.

## 9.1 Kysely häirintä- ja kiusaamiskokemuksista

Kun aloin suunnitella opinnäytetyötäni, ei tarkoitukseni ollut tehdä kyselyä, ainoastaan ohjeistus. Suunnitelmaa tehdessäni kuitenkin lisäsin kyselyn, sillä koin, että se toisi minulle tarkempaa tietoa siitä, millaista kiusaamista juuri Satakunnan ammattikorkeakoulussa esiintyy. Lisäksi kyselyn viimeiset kysymykset, koskien opiskelijoiden omia näkemyksiä siitä, miten häirintää ja kiusaamista voitaisiin ennaltaehkäistä ja miten niihin voitaisiin puuttua, toivat minulle sekä uusia ideoita, että tunteen että olen ohjeistuksen teossani oikeilla jäljillä.

Sain kyselyyn lähes viisisataa vastausta, joka oli mielestäni hyvä määrä, vaikkakin koko koulun opiskelijamäärään suhteutettuna pieni. Sain kuitenkin mielestäni luotettavaa tietoa Satakunnan ammattikorkeakoulussa tapahtuvasta häirinnästä ja kiusaamisesta sekä sen ilmenemistavoista ja -paikoista.

Mielestäni kysely oli hyvin toteutettu, se ei ollut liian pitkä, mutta siinä kysyttiin kaikki tarvittava. Ainoan muutoksen olisin tehnyt kahden viimeisen kysymyksen osalta. Kaksi viimeistä kysymystä olivat avoimia kysymyksiä, mutta ne olivat keskenään liian samankaltaiset, sillä molemmissa kysyttiin keinoja puuttua häirintään ja kiusaamiseen, sillä erotuksella että toisessa pyydettiin pohtimaan, miten koulu voisi puuttua paremmin. Sain siis paljon samoja vastauksia, jonka vuoksi en erottelut niiden vastauksia, kun teemoittelin niitä. Jos nyt tekisin kyselyn uudelleen, vaihtaisin viimeisen kysymyksen tilalle kysymyksen ”miten sinun mielestäsi häirintää ja kiusaamista voitaisiin ennaltaehkäistä”. Näin olisin saanut varmasti kumpaakin kysymykseen erilaisia vastauksia ja saanut myös ennaltaehkäisystä muiden opiskelijoiden mielipiteitä.

## 9.2 Yhdenvertainen korkeakoulu -asiakirja

Mielestäni tekemäni *Yhdenvertainen korkeakoulu* -asiakirja vastaa hyvin tarpeeseensa. Satakunnan ammattikorkeakoulun vanha ohjeistus häirintään puuttumisesta oli yksinkertaistettu kaavio häirintä- ja kiusaamistapauksiin puuttumisesta, mutta se oli

luettavissa ainoastaan opettajien intrassa. Opiskelijoilla ei siis ollut minkäänlaista tietoa siitä, miten Satakunnan ammattikorkeakoulussa suhtaudutaan ja puututaan mahdolliseen häirintään ja kiusaamiseen. Ja kuten kyselyssä tuli ilmi, monelle myös opiskelijakunta SAMMAKKOn häirintäyhdyshenkilöt olivat vieras käsite. *Yhdenvertainen korkeakoulu* -asiakirja tuo esiin kaiken tarvittavan tiedon siitä, miten häirintään ja kiusaamiseen puututaan, miten niitä ennaltaehkäistään ja mitkä ovat ne tahot, jotka tätä työtä tekevät.

Ohjeistuksen tekeminen oli ajoittain hyvin vaikeaa. Ammattikorkeakoulu on kouluyhteisö mutta kirjat ja teokset koulukiusaamiseen puuttumisesta käsittelevät useimmiten perusopetusta, jossa yhteisö on hyvinkin erilainen, esimerkiksi opettajien ja oppilaiden välinen ikäero on suuri. Siksi päätin tutkia enemmän työhyvinvointia ja työpaikkakiusaamista käsitteleviä teoksia ja hakea niistä mallia ohjeistukseen. Löysin myös joitakin korkeakoulujen tekemiä häirintä- ja kiusaamistilanteisiin puuttumisen ohjeistuksia, jotka toimivat suuntaviivoina tekemälleni ohjeistukselle. Koen, että loppujen lopuksi tekemästäni ohjeistuksesta tuli selkeä, informatiivinen sekä käytännönläheinen. Se ei ole liian pitkä luettavaksi, mutta antaa kuitenkin kaiken tarvittavan tiedon.

### 9.3 Ammatillisen kasvun arviointi

Opinnäytetyöprosessi on opettanut minulle paljon niin käsittelemistäni aiheista kuin myös itsestäni. Haluan ehdottomasti tulevaisuudessa olla mukana koulu- ja työpaikkakiusaamisen vastaisessa työssä sekä parantaa näiden yhteisöjen hyvinvointia. Olen oppinut paljon häirinnän ja kiusaamisen eri muodoista sekä niiden ennaltaehkäisyn keinoista, jotka varmasti auttavat minua työssäni, oli työpaikkani sitten lasten, nuorten tai aikuisten parissa.

Kun aloitin opinnäytetyöni tekemisen, ajattelin tietäväni paljon koulukiusaamisesta. Tavallaan tiesinkin, mutta sain huomata, että koulukiusaamista käsittelevät kirjat ja teokset eivät sopineetkaan opinnäytetyöni lähteiksi. Kun sitten perehdyin enemmän työyhteisön hyvinvointia ja työpaikalla tapahtuvaa häirintää käsitteleviin teoksiin, tunsin haukanneeni liian suuren palan. Aiheesta voisi kirjoittaa todella paljon enemmän, esimerkiksi häirinnän ja kiusaamisen vaikutuksista yhteisön hyvinvointiin, mutta

minun oli pakko rajata aihettani, jotta työ ei kävisi liian raskaaksi ja käsiteltävä aihe liian laajaksi.

Opinnäytetyöprosessi on opettanut minulle aikataulutusta sekä armollisuutta itseäni kohtaan. Aikataulutamalla päivääni sekä tauottamalla työskentelyäni, huomasin että kirjoittaminen sujuu lähes itsestään. Usein aloittaminen tuntui juuri vaikeimmalta, mutta kun vain sai aloitettua, niin työskentely helpottui heti. Apua aikataulutukseen sekä tauottamiseen sain koulumme opettajalta, joka järjesti niin kutsuttuja opparietreittejä sekä -pajoja. Retriiteissä opettaja hoiti aikataulutuksen ja muisti pitämään taukoja. Pajoissa saatoinkin kysyä monista pikkuasioista, kuten esimerkiksi kirjoitusasusta, jotka pahimmillaan saivat minut lopettamaan työskentelyn. Tässä opin kuitenkin armollisuutta itseäni kohtaan ja sen, että kaiken ei tarvitse eikä kaikki voi olla täydellistä. Kunhan vain tiedän tehneeni parhaani, olen tehnyt tarpeeksi.

Kaiken kaikkiaan opin paljon käsittelemästäni aiheesta ja vakuutuin siitä, että työ ihmisten parissa on minun juttuni. Toivon tulevaisuudessa pääseväni käyttämään tietotaitoani häirinnän ja kiusaamisen ennaltaehkäisystä ja niihin puuttumisesta erilaisten asiakasryhmien ja -yhteisöjen kanssa.

## LÄHTEET

Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932 muutoksineen

Ammattikorkeakouluun www-sivut. 2021. Opiskelu. Viitattu 5.5.2021.  
<https://www.ammattikorkeakouluun.fi/opiskelu/>

Birck, R. 2020. Pieni yhteisöllisyysopas -vinkkejä yhteisöllisyyden kehittämiseen. Tampere: Käräjätörmän monisukupolvinen yhteisökylä. Viitattu 1.12.2021.  
<https://www.karajatorma.fi/wp-content/uploads/2020/09/Pieni-yhteiso%CC%88llisyysopas-RB.pdf>

Havula, J., Jarmas T., Koskinen, S., Lehto, A-T., Meincke, N., Paanetoja, J., Pehrman, T., Rintala, J., Schugk, J., Sortti, T., Tikkanen, H., Ullakonoja, V. & Vänskä, A. 2018. Työturvallisuusosoikeus. Helsinki: Edita.

Kaski, S. & Nevalainen V. 2017. Jo riittää – irti kiusaamisesta ja kiusaajista. Helsinki: Kirjapaja.

Kosunen, T. 2021. Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 28.10.2021 [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163235/OKM\\_2021\\_35.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163235/OKM_2021_35.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Kunttu, K., Pesonen T. & Saari, J. 2016. Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimus 2016. Helsinki: Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö. Viitattu 6.12.2021  
[https://1285112865.rsc.cdn77.org/app/uploads/2020/01/KOTT\\_2016-1.pdf](https://1285112865.rsc.cdn77.org/app/uploads/2020/01/KOTT_2016-1.pdf)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 muutoksineen

Mannerheimin lastensuojeluliiton www-sivut. 2021. Nettikiusaaminen. Viitattu 5.5.2021. <https://www.mll.fi/vanhemmille/tietoa-lapsiperheen-elamasta/hyvinvointia-digiajassa/nettikiusaaminen/>

Mannerheimin lastensuojeluliitto 2012. Kuulun! Välineitä ryhmän toiminnan tukemiseen. Helsinki: Mannerheimin lastensuojeluliitto. Viitattu 4.11.2021  
<https://cdn.mll.fi/prod/2017/06/30141708/Kuulun-V%C3%A4lineit%C3%A4-ryhm%C3%A4n-toiminnan-tukemiseen.pdf>

MAST- Ryhmäyttämisosas. 2018. Viitattu 4.11.2021. <https://ameo.fi/wp-content/uploads/2018/02/Ryhmayttamisopas.pdf>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021a. Toimenpideohjelma kiusaamisen, väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi. Viitattu 28.10.2021. <https://okm.fi/kiusaamisen-ehkaisuohjelma>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021b. Korkeakoulutuksen ja korkeakoulun saavutettavuussuunnitelmalla tavoitteellisuutta ja systemaattisuutta saavutettavuuden edistämiseen. Viitattu 28.10.2021. <https://minedu.fi/-/korkeakoulutuksen-ja-korkeakoulun-saavutettavuussuunnitelmalla-tavoitteellisuutta-ja-systemaattisuutta-saavutettavuuden-edistamiseen>

Opetushallituksen www-sivut. 2021. Yhteisöllisyys. Viitattu 3.11.2021.  
<https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/yhteisollisyys>

Opintopolku www-sivut. 2021. Viitattu 5.5.2021 <https://opintopolku.fi/wp/fi/>

Opiskelijakunta SAMMAKKOn www-sivut. 2020. Sammakosta. Häirintäyhdyshenkilöt. Viitattu 20.10.2021. <https://sammakko.fi/sammakosta/hairintayhdyshenkilot/>

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.

Pyykönen, M. 2017. Häirintä ja syrjintä työpaikalla – ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Helsinki: Edita.

Raina, L. 2012. Uusi yhteisöllisyys: Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Ryhmäilmiö: ryhmän ohjaajan käsikirja. 2015. Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry julkaisu. 2. uud. p. Viitattu 4.11.2021. [ehyt.fi/wp-content/uploads/2020/06/Ryhmailmio\\_opas\\_verkko.pdf](http://ehyt.fi/wp-content/uploads/2020/06/Ryhmailmio_opas_verkko.pdf)

Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut. 2021. Tietoa meistä. Viitattu 3.5.2021. <https://www.samk.fi/tietoa-meista/>

Savola T. Häirintään puuttuminen SAMKissa. Vastaanottaja EP. Lähetetty 22.10.2021 klo 15.56. Viitattu 25.10.2021

Tasa-arvovaltuutetun www-sivut. 2021. Häirintä. Viitattu 11.10.2021. <https://tasa-arvo.fi/hairinta>

Taskila V. Häirintäyhdyshenkilökoulutus. Vastaanottaja EP. Lähetetty 15.11.2021 klo 17.15. Viitattu 21.11.2021

Tilastokeskuksen www-sivut. 2021. Opiskelijat ja tutkinnot 2020. Ammattikorkeakoulutus. Viitattu 14.10.2021. [https://www.tilastokeskus.fi/til/opiskt/2020/opiskt\\_2020\\_2021-04-19\\_fi.pdf](https://www.tilastokeskus.fi/til/opiskt/2020/opiskt_2020_2021-04-19_fi.pdf)

Työsuojeluhallinnon www-sivut. 2020. Epäasiallinen kohtelu. Viitattu 5.5.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 muutoksineen.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

Yhdenvertaisuusvaltuutetun www-sivut. 2020a. Syrjintä. Viitattu 11.10.2021. <https://syrjinta.fi/syrjinta>

Yhdenvertaisuusvaltuutetun www-sivut. 2020b. Häirintä. Viitattu 4.5.2021. <https://syrjinta.fi/hairinta>

## KYSELY: HÄIRINNÄN JA KIUSAAMISEN ESIINTYMINEN SATAKUNNAN AMMATTIKORKEAKOULUSSA

Tämä kysely on osa sosiaalialan opiskelijan opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on tutkia opiskelijoiden kokemaa häirintää ja kiusaamista ammattikorkeakoulussa ja opiskelijatapahtumissa sekä luoda häirintään puuttumisen ohjeistus Satakunnan ammattikorkeakoululle. Tämä kysely on lähetetty kaikille Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijoille ja toivomme, että sinulla olisi aikaa vastata siihen.

### TAUSTATIEDOT

#### 1. Ikä

- 18–22
- 23–28
- 29–34
- 35–40
- 41 ->

#### 2. Sukupuoli

- Mies
- Nainen
- Muu
- En halua kertoa

#### 3. Opiskeltava ala

- Tekniikka (insinööri)
- Hyvinvointi ja terveys (fysioterapeutti, sairaanhoitaja, sosionomi, geronomi, kuntoutuksen ohjaaja)
- Palvelu- ja liiketoiminta (tradenomi, restonomi)
- Merenkulku (merikapteeni, merenkulun insinööri)
- Kuvataide (kuvataiteilija)

#### 4. Kampus

- SAMK-kampus Pori
- SAMK-kampus Rauma
- Kuninkaisten kampus, Huittinen
- Taidekoulun kampus, Kankaanpää

#### 5. Koulutusmuoto

- Avoin AMK
- AMK-tutkinto
- YAMK-tutkinto

#### 6. Opintojen aloitusvuosi

- 2021
- 2020
- 2019
- 2018
- 2017
- 2016 tai aiemmin

#### 7. Opintojen toteutusmuoto

- Päivätoteutus
- Monimuoto- ja verkkototeutus

#### HÄIRINTÄ JA KIUSAAMINEN

**Häirintä** on käyttäytymistä, joka loukkaa toisen henkilön ihmisarvoa ja jolla luodaan esimerkiksi halventava tai vihamielinen ilmapiiri. (Yhdenvertaisuuslaki)

**Kiusaamisella** tarkoitetaan pitkään jatkuvaa, toistuvaa toimintaa ja se voi olla henkistä, esimerkiksi pilkkaamista, tai fyysistä, kuten potkimista ja lyömistä.

8. Oletko Satakunnan ammattikorkeakoulussa opiskelujesi aikana kokenut häirintää tai kiusaamista?

- Kyllä
- En



Jos vastasit **En**, siirry kysymykseen 16.

9. Millaista häirintää ja/tai kiusaamista olet kokenut? Voit valita useamman kohdan.

- Sanallista kiusaamista (haukkuminen, juoruilu yms.)
- Sosiaalista kiusaamista (ulkopuolelle jättäminen, päälle puhuminen, ilmeet/eleet, yms.)
- Fyysistä kiusaamista (potkiminen, lyöminen, tavaroiden vahingoittaminen yms.)
- Seksuaalista häirintää
- Internetissä tapahtuvaa
- Jotain muuta

Jos vastasit jotain muuta, voit tarkentaa vastaustasi tähän: \_\_\_\_\_

10. Kuinka usein olet kokenut häirintää ja/tai kiusaamista?

- Päivittäin
- Viikoittain
- Kuukausittain
- Harvoin
- Pari kertaa
- Kerran

11. Kenen toimesta olet kokenut häirintää ja/tai kiusaamista?

- Toinen opiskelija
- Opettaja
- Henkilökunnan jäsen
- Joku muu

Jos vastasit joku muu, voit tarkentaa vastaustasi tähän: \_\_\_\_\_

12. Missä olet kokenut häirintää ja/tai kiusaamista? Voit valita useamman.

- Oppitunnilla
- Verkko-oppitunnilla
- Ryhmätöitä tehdessä
- Koulun muissa tiloissa
- Opiskelijatapahtumissa
- Vapaa-ajalla opiskelijayhteisön taholta

13. Kerroitko kokemastasi häirinnästä ja/tai kiusaamisesta jollekulle?

- En
- Kyllä (esim, opettajalle, kaverille, tuutorille)

Kenelle kerroit: \_\_\_\_\_

14. Puututtiinko kokemaasi häirintään ja/tai kiusaamiseen jotenkin?

- Ei
- Kyllä

Jos vastasit kyllä, miten puututtiin: \_\_\_\_\_

15. Millaista puuttumista olisit toivonut, olisiko jotain voinut tehdä toisin?

\_\_\_\_\_

16. Oletko huomannut jotakuta toista kiusattavan koulussa tai opiskelijatapahtumissa?

- Kyllä
- En

17. Miten häirintään, kiusaamiseen ja muuhun epäasialliseen kohteluun tulisi mielestäsi puuttua?

\_\_\_\_\_

18. Mitä koulu voisi tehdä paremmin puuttuakseen häirintään, kiusaamiseen ja muuhun epäasialliseen kohteluun?

\_\_\_\_\_

Mikäli koet tai kohtaat häirintää, voit olla yhteydessä opiskelijakunta SAMMAKKOn häirintäyhdyshenkilöihin. Heiltä saat tukea kohdatessasi syrjintää, kiusaamista tai häirintää. Keskustelut häirintäyhdyshenkilöiden kanssa ovat täysin luottamuksellisia. Häirintäyhdyshenkilöiden yhteystiedot löydät osoitteesta: <https://sammakko.fi/sammakosta/hairintayhdyshenkilot/>

Jos tämä kysely herätti sinussa voimakkaita tunteita ja haluaisit keskustella niistä lisää, voit kääntyä mm. seuraavien tahojen puoleen:

SAMKin oppilaitostyöntekijät:

*Oppilaitosdiakoni Johanna Simola, johanna.simola@evl.fi, +358 400 309 771*

*Porin oppilaitosteologi Heikki Hesso, heikki.hesso@evl.fi, +358 400 309 459*

*Rauman oppilaitosteologi Milla Voudinlehto, milla.voudinlehto@evl.fi, +358 447 691 288*

*YTHS - Self-verkkopalvelusta löytyvä MieliChat palvelee ma-pe klo 8–14.*

*Sekasin-chat osoitteessa sekasin.fi on auki arkisin klo 9–24 ja viikonloppuisin klo 15–24.*

SAMKin nettisivuilta löydät myös muut opiskelijahyvinvointia tukevat palvelut:

<https://www.samk.fi/opiskelu/opintojen-aikana/opiskelijahyvinvointi/>

Hei,

olen sosiaalialan opiskelija ja teen opinnäytetyötä liittyen korkeakoulussa tapahtuvaan häirintään ja kiusaamiseen. Tavoitteena on tutkia opiskelijoiden kokemaa häirintää ja kiusaamista ammattikorkeakoulussa ja opiskelijatapahtumissa sekä luoda häirintään puuttumisen ohjeistus Satakunnan ammattikorkeakoululle. Opinnäytetyön tilaajana toimii Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijoiden hyvinvointityöryhmä. Tutkimukselle on saatu SAMKin tutkimuslupa.

**Kysely on tarkoitettu kaikille Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijoille, vaikka vastaajalla ei olisikaan henkilökohtaista kokemusta korkeakoulussa tapahtuvasta häirinnästä ja kiusaamisesta.**

Toivon, että sinulla on aikaa vastata tähän kyselyyn. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu täysin nimettömästi. Annettuja tietoja käsitellään luottamuksellisesti, eikä yksittäisiä vastauksia ole mahdollista tunnistaa missään vaiheessa. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja vastaaminen on mahdollista keskeyttää missä tahansa kyselyn kohdassa. Vastauksesi on minulle sekä tutkimukselle tärkeä.

Vastaathan kyselyyn 30.9.2021 mennessä. Alla olevasta linkistä pääset kyselyyn: <https://elomake.samk.fi/lomakkeet/12087/lomake.html>

Ystävällisin terveisin

Elina Poutanen

sosiaaliala

[elina.k.poutanen@student.samk.fi](mailto:elina.k.poutanen@student.samk.fi)

# **YHDENVERTAINEN KORKEAKOULU**

HÄIRINNÄN JA KIUSAAMISEN ENNALTAEHKÄISY SEKÄ  
NIIHIN PUUTTUMINEN

SATAKUNNAN AMMATTIKORKEAKOULU  
2021

## SISÄLLYS

JOHDANTO .....	3
KESKEISET KÄSITTEET .....	4
HÄIRINNÄN JA KIUSAAMISEN ENNALTAEHKÄISY SEKÄ NIIHIN PUUTTUMINEN .....	6
TOIMINTAMALLI HÄIRINTÄÄN JA KIUSAAMISEEN PUUTTUMISEKSI .....	9
ASIAKIRJAN SEURANTA, ARVIOINTI JA PÄIVITTÄMINEN .....	11
LÄHTEET	
LIITTEET	

## Johdanto

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014, 6 §, 7 §) velvoittaa koulutuksen järjestäjän sekä työnantajan edistämään yhdenvertaisuutta, ja ammattikorkeakoululaissa (932/2014, 31 §) sanotaan, että jokaisella opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. SAMKin järjestyssääntöjen mukaan jokainen korkeakouluyhteisön jäsen on velvollinen noudattamaan yleistä turvallisuutta koskevia ohjeita sekä hyvän käytöksen periaatteita. Syrjintä, häirintä ja kiusaaminen ovat epäasiallista käytöstä, jota ei suvaita ja johon jokaisen tulee puuttua sitä havaitessaan.

Yhdenvertainen korkeakoulu -asiakirjan tarkoituksena on edistää korkeakouluyhteisön yhdenvertaisuutta lisäämällä tietoisuutta siitä mitä on häirintä ja kiusaaminen, miten häirintää ja kiusaamista ennaltaehkäistään sekä miten häirintään ja kiusaamiseen puututaan Satakunnan ammattikorkeakoulun toimesta. Ennaltaehkäisemällä ja puutumalla häirintään ja kiusaamiseen, edistetään opiskelijoiden terveyttä ja hyvinvointia sekä lisätään Satakunnan ammattikorkeakoulun yhteisöllisyyttä.

Asiakirjan tärkeimpänä sisältönä on Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijakunta SAMMAKKO:n häirintäyhdyshenkilötoiminta. Häirintäyhdyshenkilön tehtävänä on toimia häirintää tai kiusaamista kokeneen tukena sekä myös selvittää tapahtunutta häirintää ja kiusaamista toimintamallin mukaisesti. Häirintäyhdyshenkilön työparina häirintä- ja kiusaamistilanteiden selvittämisessä toimivat osaamisaluejohtajat, opetuspäälliköt ja tarvittaessa opettajatutorit.

Tämä asiakirja on luotu yhteistyössä Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelu- ja hyvinvointi-kehittämisryhmän kanssa. Asiakirjan päivittämisestä sekä sen näkymisestä opiskelijoille on vastuussa opiskelijakunta SAMMAKKO yhdessä opiskelu- ja hyvinvointi-kehittämisryhmän ja SAMKin viestinnän kanssa.

## Keskeiset käsitteet

**Syrjintä:** ”Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.” (Yhdenvertaisuuslaki 8 §.)

**Häirintä:** ”Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmaisi.” (Yhdenvertaisuuslaki 14 §.)

**Seksuaalinen häirintä:** henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta loukkaavaa seksuaalista ei-toivottua käytöstä. Seksuaalista häirintää on sanallista, kuten härskit puheet, sanatonta kuten vihjailevat eleet tai ilmeet sekä fyysistä kuten koskettelu sekä raiskaus ja sen yritys.

**Sukupuoleen perustuva häirintä:** henkilön sukupuoleen ja sukupuoli-identiteettiin liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole seksuaalista. Sukupuoleen perustuva häirintä voi olla esimerkiksi halventavaa puhetta toisesta sukupuolesta tai toisen sukupuolen alentamista.

**Kiusaaminen:** Toistuvaa ja pitkään jatkuvaa aggressiivista käytöstä. Kiusaaminen voi olla henkistä, kuten pilkkaamista, tai fyysistä, esimerkiksi lyömistä. Kiusaaminen on suunnitelmallista toisen henkilön alistamista.

**Muu epäasiallinen kohtelu:** Kaikki muu epäasiallinen toiminta, jota ei välttämättä lueta häirinnäksi tai syrjinnäksi, esimerkiksi mielenterveyden kyseenalaistaminen, pelottelu tai väheksyvät puheet.



**Yhdenvertaisuus:** kaikki ihmiset ovat samanarvoisia, eikä ketään saa syrjiä minkään henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuus toteutuu, kun jokaisella on samanlaiset mahdollisuudet osallistua sekä tulla kohdelluksi taustasta tai henkilökohtaisista ominaisuuksista riippumatta. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

**Tasa-arvo:** kaikki ihmiset ovat tasa-arvoisia riippumatta heidän sukupuoli-identiteetistään, sukupuolen ilmaisusta tai kehon sukupuolitetuista piirteistä. Jokaisella tulee olla tasa-arvoiset mahdollisuudet sekä tasa-arvoinen kohtelu riippumatta edellä mainituista seikoista. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.)

## Häirinnän ja kiusaamisen ennaltaehkäisy sekä niihin puuttuminen

Satakunnan ammattikorkeakoululla on nollatoleranssi kaikenlaista häirintää ja kiusaamista vastaan. Kenenkään ei tarvitse sietää kiusaamista, häirintää, syrjintää tai muuta epäasiallista käyttäytymistä. Jokaisella korkeakouluyhteisön jäsenellä on velvollisuus kantaa vastuu omasta käyttäytymisestään sekä asenteellaan ja teoillaan osoittaa, ettei hyväksy epäasiallista kohtelua tai kiusaamista ja tarvittaessa puuttua siihen. Kun yhteisön jäsen havaitsee kiusaamista tai häirintää, on se otettava puheeksi asianosaisten kanssa. Tarvittaessa apua voi pyytää alla olevilta tahoilta, jotka ovat keskeisessä osassa yhdenvertaisuuden edistämisessä sekä häirinnän ja kiusaamisen ennaltaehkäisyssä ja niihin puuttumisessa.

### Häirintäyhdyshenkilöt

Häirintäyhdyshenkilöt ovat opiskelijakunta SAMMAKKOn hallituksen ja henkilökunnan jäseniä ja heidän tehtävänä on puuttua häirintään ja kiusaamiseen. Häirintäyhdyshenkilöitä valitaan joka vuosi kolme, kaksi hallituksen jäsentä ja yksi henkilökunnan jäsen. Häirintäyhdyshenkilöt vaihtuvat aina vuoden vaihtuessa kuun uusi opiskelijakunnan hallitus aloittaa toimintansa.

Häirintäyhdyshenkilöltä voi pyytää neuvoa, jos havaitsee häirintää, mutta ei tiedä miten siihen tulisi puuttua. Jos opiskelija kohtaa itse häirintää tai kiusaamista, hän voi olla yhteydessä häirintäyhdyshenkilöön ja saada tukea ja neuvoa tilanteeseen. Häirintäyhdyshenkilöiden yhteystiedot löytyvät osoitteesta <https://sammakko.fi/sammakosta/hairintayhdyshenkilot/>. Nettisivulta löytyy myös verkkolomake, jonka kautta voi olla yhteydessä häirintäyhdyshenkilöihin. Keskustelut häirintäyhdyshenkilöiden kanssa ovat luottamuksellisia eikä minkäänlaisiin toimenpiteisiin ryhdytä, jos häirintää tai kiusaamista kokenut ei sitä tahdo.

Satakunnan ammattikorkeakoulussa **kaikki häirintä- ja kiusaamistapaukset ilmoitetaan häirintäyhdyshenkilöille**. Opiskelija voi olla joko itse yhteydessä häirintäyhdyshenkilöön tai kertoessaan kokemastaan kiusaamisesta tai häirinnästä esimerkiksi opettajalle tai vertaistuutorille, on heillä velvollisuus ilmoittaa siitä häirintäyhdyshenkilölle, joka käynnistää asian läpikäynnin kuulemalla ensin kiusaamista tai häirintää kokenutta. Häirintäyhdyshenkilö on mukana koko prosessin ajan.

### **Vertaistuutorit**

Vertaistuutorit toimivat vierellä kulkijoina opintojen alussa sekä niiden aikana. Tuutorit koulutetaan kohtaamaan jokainen opiskelija yhdenvertaisena sekä lisäämään yhteisöllisyyttä myös eri koulutusalojen ja kampuksien välillä. Tuutorien tärkeimpiin tehtäviin kuuluu uuden luokan ryhmäyttäminen lukuvuoden alussa, jolla parannetaan yhteishenkeä sekä luottamuksellista ilmapiiriä. Tuutoreita kannustetaan myös puhumaan tuutoroitavalle ryhmälleen avoimesti kiusaamisesta ja sen ilmenemismuodoista, jotta jokainen opiskelija osaa kiinnittää huomiota omaan sekä ryhmän toimintaan.

### **Opiskelijakunta SAMMAKKO**

Kaikki SAMMAKKOn toiminta on kiusaamisesta, häirinnästä ja syrjinnästä vapaata. Opiskelijakunta tekee johdonmukaisesti työtä yhdenvertaisen opiskelijakunnan eteen. Opiskelijakunnan toiminta on kaikille avointa ja esteetöntä ja pyrkii lisäämään osallisuutta ja yhteisöllisyyttä korkeakouluyhteisössä. Opiskelijakunnan tapahtumissa on aina paikalla nimetty häirintäyhdyshenkilö, johon voi olla yhteydessä kokiessaan tai havaitessaan häirintää tai kiusaamista.

### **SAMKin opiskelijayhdistykset**

Satakunnan ammattikorkeakoulussa toimii opiskelijayhdistyksiä, joiden jäsenistö koostuu saman alan opiskelijoista. Opiskelijayhdistykset tekevät edunvalvontatyötä oman alansa opiskelijoiden hyväksi sekä järjestävät opiskelijatapahtumia, joihin kaikki opiskelijat alasta riippumatta ovat tervetulleita. Opiskelijayhdistysten toiminta edistää yhdenvertaisuutta sekä on kiusaamisesta ja häirinnästä vapaata.

Opiskelijayhdistysten toiminnassa havaittu häirintä ja kiusaaminen tulee ottaa puheeksi opiskelijayhdistyksen hallituksen edustajan kanssa, jotta hallitus voi puuttua epäasialliseen toimintaan ja tarvittaessa poistaa epäasiallisesti käyttäytyvät henkilöt.

### **Opettajatutorit**

Jokaiselle opiskelijalle ja opiskelijaryhmälle nimetään oma opettajatutor. Opettajatutor tukee ja ohjaa henkilökohtaisen opintosuunnitelman (HOPS) rakentamisessa, mutta hän on mukana myös ohjaamassa uusia opiskelijoita opintojen aloitusvaiheessa. Opettajatutor perehdyttää opiskelijan opiskeluympäristöön, alalla opiskeluun sekä kertoo

erilaisista ammatillisista vaihtoehtoista. Opettajatutorin tulee pitää ohjauskeskustelu jokaisen opiskelijan kanssa vähintään kerran vuodessa. Opettajatutorin on hyvä olla vertaistutorien mukana kertomassa miten häirintään ja kiusaamiseen korkeakoulussa puututaan.

### **Opinto-ohjaajat**

Jokaisella osaamisalueella on oma opinto-ohjaaja, jonka tehtävänä on ohjata ja tukea opiskelijaa erilaisissa opiskeluun ja urasuunnitteluun liittyvissä kysymyksissä sekä haasteellisissa opiskelu- ja elämäntilanteissa. Opinto-ohjaajiin saa yhteyden sähköpostitse tai puhelimitse.

Opinto-ohjaajien yhteystiedot löytyvät osoitteesta:

<https://www.samk.fi/opiskelu/yhteystiedot/#opinto-ohjaus>

### **Kirkon oppilaitostyöntekijät**

Kirkon oppilaitostyöntekijöiden keskeisenä tehtävänä on matalan kynnyksen keskusteluavun tarjoaminen sekä opiskelijoille että kampuksen henkilökunnalle. Oppilaitostyöntekijät ovat läsnä kampuksen arjessa esimerkiksi ”päivystämällä” kampuksella. Keskustelut ovat luottamuksellisia, eikä niistä laadita muistioita. Keskusteluapu ei edellytä Suomen evankelisluterilaisen kirkon jäsenyyttä tai katsomusta.

SAMK:n oppilaitostyöntekijöiden yhteystiedot löydät osoitteesta:

<https://www.samk.fi/opiskelu/yhteystiedot/#oppilaitosdiakoni>

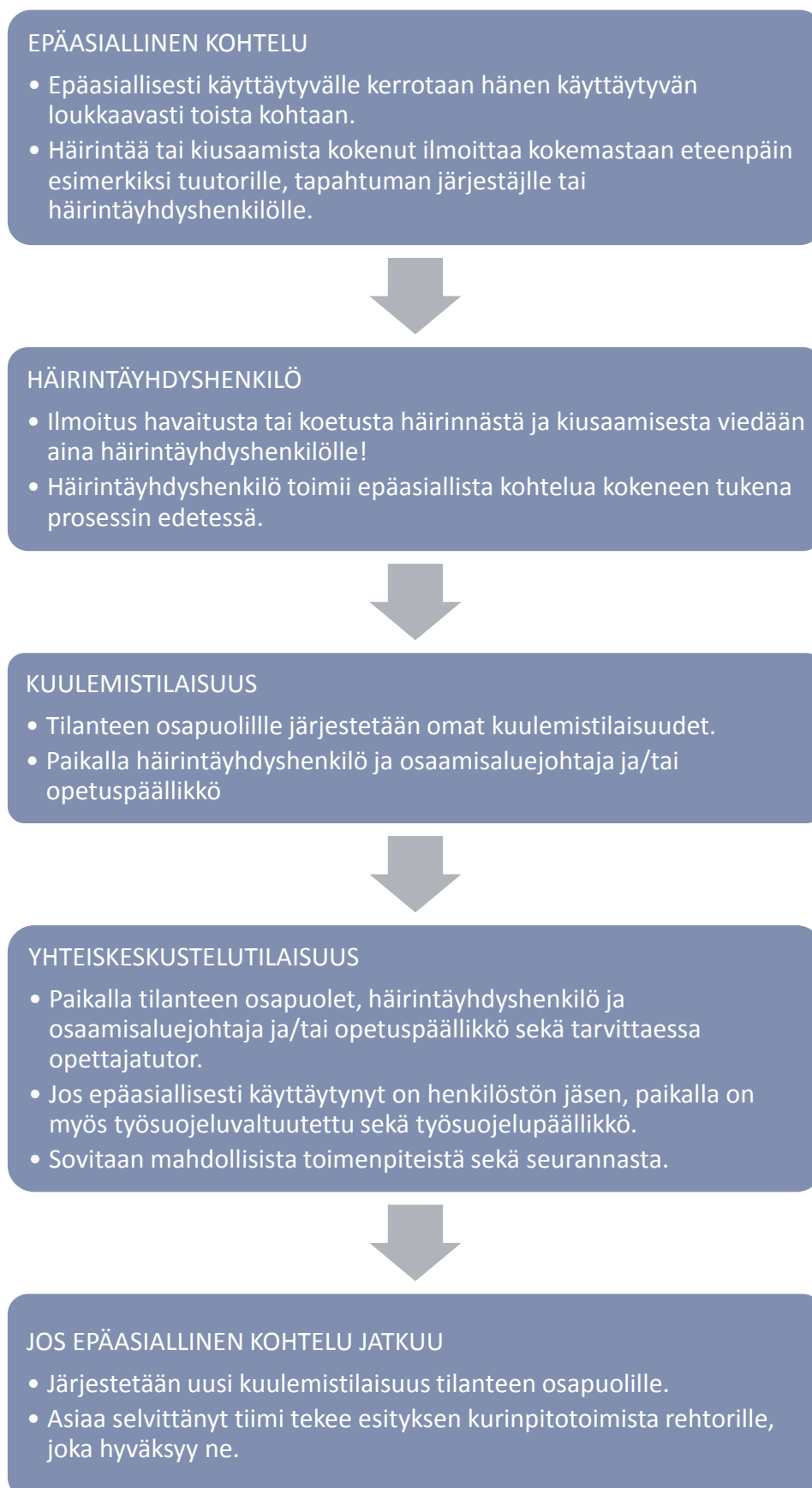
### **Opiskeluterveydenhuolto**

Opiskeluterveydenhuollon palvelut on tarkoitettu kaikille Satakunnan ammattikorkeakoulun tutkinto-opiskelijoille. Opiskeluterveydenhuollon palveluiden tuotosta vastaa Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö YTHS. Opiskeluterveydenhuollon palveluihin kuuluu terveyden- ja sairaanhoitopalveluiden lisäksi myös esimerkiksi mielenterveys- ja päihdetyö, opiskelijan hyvinvoinnin ja opiskelukyvyn seuranta ja edistäminen sekä koko opiskeluyhteisön hyvinvoinnin edistäminen ja seuranta. Ohjeet ajanvaraukseen ja kattavat tiedot YTHS:n palveluista löytyvät osoitteesta [www.yths.fi](http://www.yths.fi).

## Toimintamalli häirintään ja kiusaamiseen puuttumiseksi

Mitä tapahtuu, kun joku kokee häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua:

- 1) Jos opiskelija kokee häirintää tai kiusaamista, tulee epäasiallisesti käyttäytyvälle ilmoittaa, että hänen käytöksensä on loukkaavaa. Epäasiallisesti käyttäytyvä ei ehkä itse ymmärrä toimivansa loukkaavasti.
- 2) Opiskelija voi ilmoittaa kokemastaan häirinnästä tai kiusaamisesta suoraan häirintäyhdyshenkilölle tai esimerkiksi vertaistuutorille tai opettajatutorille, joka ilmoittaa häirintäyhdyshenkilölle. Opiskelijan kannattaa dokumentoida mitä tapahtui, milloin ja ketkä olivat läsnä. Jos epäasiallista käytöstä tapahtuu opiskelijatapahtumassa, siitä tulee ilmoittaa myös tapahtuman järjestäjille, jotta he osaavat puuttua tapahtuneeseen heti paikan päällä.
- 3) Opiskelijaa kannustetaan viemään asia eteenpäin, jolloin järjestetään häirintää tai kiusaamista kokeneelle sekä häirintää tai kiusaamista tehneelle oma kuulemistilaisuus, jossa osapuolia kuullaan tapahtuneesta. Paikalla näissä kuulemistilaisuuksissa on häirintäyhdyshenkilön lisäksi osaamisaluejohtaja ja/tai opeuspäällikkö. Osapuolilta pyydetään myös lupa yhteiskeskusteluun. Yhteiskeskustelutilaisuudessa ovat paikalla kumpikin osapuoli sekä kuulemistilaisuuksissa mukana olleet keskustelun vetäjät. Jos kiusaaja on ollut henkilökunnan jäsen, tulevat keskusteluun mukaan myös työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö. Keskustelussa sovitaan mahdollisista jatkotoimenpiteistä sekä seurantalaverista. Kaikista keskusteluista tehdään muistiot (Liitteet 1, 2, 3 ja 4).
- 4) Jos häirintä tai kiusaaminen jatkuu tämän jälkeenkin, epäasiallista kohtelua kokeneen on hyvä kirjata tilanteita ylös ja ilmoittaa kokemastaan häirinnästä tai kiusaamisesta yhteiskeskustelussa mukana olleille, esimerkiksi häirintäyhdyshenkilölle. Ilmoituksen jälkeen järjestetään uusi kuulemistilaisuus molemmille osapuolille ja ilmoitetaan häiritsijälle/kiusaajalle että asiasta saattaa seurata kurinpitotoimia. Asiaa selvittänyt tiimi tekee esityksen kurinpitotoimista rehtorille, joka hyväksyy ne. Mahdollisia kurinpitotoimia ovat kirjallinen varoitus ja määräaikainen erottaminen.



KUVIO: Toimintamalli häirintään ja kiusaamiseen puuttumiseksi.

## Asiakirjan seuranta, arviointi ja päivittäminen

Toimintamallin toimivuuden arvioimisesta ja tarvittaessa sen päivittämisestä on vastuussa Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijakunta SAMMAKKO yhteistyössä Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelu- ja hyvinvointi-kehittämisryhmän kanssa. Arvioidessa toimintamallin toimivuutta hyödynnetään kerättyä palautetta sekä dokumentoituja asiakirjoja ja mahdollisia asianosaisten kokemuksia. Arviointia ja tarvittaessa päivittämistä tehdään vuosittain sekä tarpeen vaatiessa.

Toimintamallin käsittelyn yhteydessä syntyvät dokumentit ja tiedot käsitellään ja arkistoidaan Satakunnan ammattikorkeakoulun henkilöstön käyttämään TWeb dokumentin hallinta -järjestelmään.

## LÄHTEET

Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932 muutoksineen

[Häirintä ja epäasiallinen kohtelu - Lapin AMK](#) (liitteenä olevat muistiopohjat)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 muutoksineen

[Opiskelijakunta SAMMAKKOn yhdenvertaisuussuunnitelma](#)

[Satakunnan ammattikorkeakoulun järjestyssäännöt](#)

[Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijahyvinvointi-sivut](#)

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014



Häirintään ja kiusaamiseen puuttumisen toimintamalli – kuulemistilaisuus

**Häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua kokenut**

Nimi	
Sähköposti	
Puhelinnumero	
Kampus	

**Kerro tapahtuneesta;**

- Millaista häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua olet kokenut?
- Missä tai minkälaisissa tilanteissa olet kokenut epäasiallista kohtelua?
- Kuinka kauan epäasiallinen kohtelu on jatkunut ja miten usein se on toistunut?
- Kuka/ketkä ovat kohdelleet sinua epäasiallisesti?
- Oliko tilanteessa/tilanteissa todistajia? *(kirjataan mahdolliset yhteystiedot ylös)*

Oletko aiemmin kertonut häirinnästä, kiusaamisesta tai muusta epäasiallisesta kohtelusta jollekulle? Onko se tuonut apua tilanteeseen?

**Annan suostumukseni yhteiseen keskustelutilaisuuteen, jossa paikalla on myös tilanteen toinen osapuoli. Minun on mahdollista ottaa mukaan myös itselleni tutkihenkilö.**

Kyllä / Ei (yliviivaa toinen)

Olen tietoinen ja hyväksyn sen, että asiaani käsitellään nimelläni tietosuoja huomioon ottaen.

Aika ja paikka

---

Allekirjoitus

---

Kuulemistilaisuuden vetäjät:

Allekirjoitus ja nimenselvennys

---

Häirintäyhdyshenkilö

---

Osaamisaluejohtaja/ Opetuspäällikkö

---

Muistio on salassa pidettävä ja siten asianmukaisesti säilytettävä.

## Häirintään ja kiusaamiseen puuttumisen toimintamalli – kuulemistilaisuus

**Toinen osapuoli**

Nimi	
Sähköposti	
Puhelinnumero	
Kampus	

**Kerro tapahtuneesta;**

*mitä tapahtui, oliko paikalla muita, etc.*

--

**Annan suostumukseni yhteiseen keskustelutilaisuuteen, jossa paikalla on myös tilanteen toinen osapuoli. Minun on mahdollista ottaa mukaan myös itselleni tukihenkilö.**

Kyllä / Ei (yliviivaa toinen)

Olen tietoinen ja hyväksyn sen, että asiaani käsitellään nimelläni tietosuoja huomioon ottaen.

Aika ja paikka

---

Allekirjoitus

---

Kuulemistilaisuuden vetäjät:

Allekirjoitus ja nimenselvennys

---

Häirintäyhdyshenkilö

---

Osaamisaluejohtaja/ Opetuspäällikkö

---

Muistio on salassa pidettävä ja siten asianmukaisesti säilytettävä.

Häirintään ja kiusaamiseen puuttumisen toimintamalli - yhteiskeskustelutilaisuus

**Häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua kokenut/kokeneet**  
(Nimi ja sähköpostiosoite)

**Toinen osapuoli**  
(Nimi ja sähköpostiosoite)

Muut paikallaolijat (esim. tukihenkilöt, todistajat)  
(Nimi ja sähköpostiosoite)

**Käydään läpi mitä on tapahtunut** (kuulemistilaisuuksien perusteella)

**Keskustelun tulos:**

- \_\_\_ häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua on tapahtunut
- \_\_\_ häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua ei ole tapahtunut
- \_\_\_ muu johtopäätös (esim. asian käsittely siirretään jollekin toiselle taholle):  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Sovitut jatkotoimenpiteet:**

**Seurantakokouksesta sopiminen:**

- \_\_\_ seurantakokoukselle ei ole tarvetta
- \_\_\_ pidetään seurantakokous: \_\_\_\_\_

**Allekirjoitukset:**

Aika ja paikka

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Kuulemistilaisuuden vetäjät:

Allekirjoitus ja nimenselvennys

---

Häirintäyhdyshenkilö

---

Osaamisaluejohtaja/ Opetuspäällikkö

---

Muistio toimitetaan selvittelytilaisuuteen osallistuneille. Muistio on salassa pidettävä ja siten asianmukaisesti säilytettävä.

Häirintään ja kiusaamiseen puuttumisen toimintamalli - seurantapalaveri

**Häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua kokenut/kokeneet**  
(Nimi ja sähköpostiosoite)

**Toinen osapuoli**  
(Nimi ja sähköpostiosoite)

Muut paikallaolijat (esim. tukihenkilöt, todistajat)  
(Nimi ja sähköpostiosoite)

**Tiedot aiemmasta /aiemmista palavereista ja sovituista jatkotoimenpiteistä**



\_\_\_ sovitut jatkotoimenpiteet ovat toteutuneet, muita toimenpiteitä ei tarvita  
ja tilanteen käsittely päättyy tähän

\_\_\_ sovitut jatkotoimenpiteet eivät ole toteutuneet.

Tilanteen kuvaus:

Jatkotoimenpiteet:

**Allekirjoitukset**

Aika ja paikka:

---

---

---

---

---

---

---

Kuulemistilaisuuden vetäjät:

Allekirjoitus ja nimenselvennys

---

Häirintäyhdyshenkilö

---

Osaamisaluejohtaja/ Opetuspäällikkö

---

Muistio toimitetaan selvittelytilaisuuteen osallistuneille. Muistio on salassa pidettävä ja siten asianmukaisesti säilytettävä.