

Julia Keskinen

MAALITTAMINEN TYÖTURVALLISUUS- RISKINÄ TURVALLISUUSTUTKINNASSA

Tekniikan ja luonnontieteiden tiedekunta
Diplomityö
Joulukuu 2021

TIIVISTELMÄ

Julia Keskinen: Maalittaminen työturvallisuusriskinä turvallisuustutkinnassa
Diplomityö
Tampereen yliopisto
Ympäristö- ja energiatekniikan tutkinto-ohjelma
Vastuuohjaaja ja tarkastaja: Professori Jouni Kivistö-Rahnasto
Tarkastaja: Professori Sirpa Virta
Joulukuu 2021

Työympäristö on joutunut murrokseen digitalisaation ja tekniikan kehittymisen myötä. Työhön liittyvät riskit ovat myös muuttuneet uusien työskentelytapojen yleistyessä. Sosiaalinen media tarjoaa alustana mahdollisuuden nopeaan vastavuoroiseen viestintään suurelle joukolle yhtäaikaaisesti, mutta samalla kuitenkin lisääntyvät erilaiset häirinnän muodot, joihin myös maalittaminen lukeutuu. Useimmiten henkilö joutuu maalittamisen kohteeksi työ- tai virkatehtäviensä vuoksi. Tämä tekee maalittamisesta työsuojelullisen riskin, minkä vuoksi työnantajalla on velvollisuus puuttua asiaan sekä huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on luoda kohdeorganisaatiolle selvitys maalittamisesta ilmiönä ja työsuojelullisena riskinä sekä esittää kuinka maalittamisesta johtuvia työturvallisuusriskejä voidaan hallita.

Tutkimuksen teoreettinen tausta koostuu kirjallisuuskatsauksesta, jossa tarkastellaan yleisellä tasolla maalittamista ilmiönä sekä sen vaikutuksia työsuojelullisesta näkökulmasta. Tämän lisäksi kirjallisuuskatsauksessa tutustutaan standardin ISO 45001 mukaisen työturvallisuusjärjestelmän toimintaan ja kuinka psykososiaalisten riskien hallinta liitetään osaksi tätä järjestelmää. Lopuksi esitetään myös konkreettisia vastavaikutuskeinoja maalittamisriskien hallitsemiseksi. Tutkimuksen empiirinen osuus muodostui teemahaastatteluiden avulla kerättyjen lisätietojen kirjallisuuskatsauksen rinnalle. Haastatteluissa käsiteltiin kolme teemaa: maalittaminen ilmiönä, maalittaminen työturvallisuusriskinä ja maalittamisesta johtuvan työturvallisuusriskin hallinta.

Maalittaminen on monisyinen ilmiö, jonka taustalla on maalittajan pyrkimys vaikuttaa kohteena olevan toimintaan ja päätöksentekoon erilaisia vaikutuskeinoja tai häirintää käyttämällä. Maalittaminen on järjestelmällistä ja pahantahtoista toimintaa, johon olennaisesti liittyy joukkovoiman käyttäminen sosiaalisessa mediassa. Työsuojelullisesta näkökulmasta maalittamisesta aiheutuu pääasiassa psykososiaalisia vaaratekijöitä. Nämä lisäävät kuormitusta ja aiheuttavat moninaisia riskejä yksilön terveydelle ja hyvinvoinnille. Psykykinen oirehdinta on yksilöllistä, ja se voi aiheuttaa muun muassa uniongelmia, ahdistuneisuutta, masennusta ja itsetuhoisia ajatuksia.

Maalittamisriskien hallinnassa voidaan nähdä kolme vaihetta: varautuminen, toiminta tapahtuman aikana ja toiminta tapahtuman jälkeen. Varautumisen tarkoituksena on lisätä organisaation resilienssiä esimerkiksi lisäämällä tietoisuutta yleisesti ilmiöstä ja siihen liittyvistä riskeistä sekä luomalla organisaatiolle varautumissuunnitelma. Tapahtuman aikana yksilön näkökulmasta on tärkeintä, että organisaation tuki on välitöntä ja julkista. Maalittamisen kohteeksi joutunut ei saa jäädä tilanteessa yksin. Organisaation on varmistettava riittävien tukitoimien saatavuus. Tapahtuman jälkeen organisaation tulee varmistaa kohteeksi joutuneelle tarpeenmukaiset tukitoimet, sekä analysoida tapahtuma ja sisällyttää saadut tulokset osaksi organisaation riskienhallintaa. Näin tapahtumasta voidaan oppia ja tehdä tarpeelliset muutokset toimintatapoihin. Maalittamisriskien hallintaan liittyvät prosessit tulisi liittää osaksi organisaation muita päivittäisiä prosesseja.

Kirjallisuudesta ja haastatteluista saatujen tulosten pohjalta luotiin riskienhallinnan tueksi työkalu, jonka avulla organisaatio voi tarkastella maalittamisesta johtuvia työturvallisuusriskejä syyseuraus -suhteiden avulla sekä luoda tarvittavat suojaustoimenpiteet näiden varalle. Työkalu on luotu yleisestä näkökulmasta mikä mahdollistaa sen käyttämisen eri organisaatioissa toimialasta ja toimintaympäristöstä riippumatta. Tässä tutkimuksessa sen avulla tarkasteltiin myös esimerkin omaisesti kohdeorganisaation toimintaan liittyviä maalittamiselle altistavia vaaratekijöitä ja niistä johtuvia seurauksia sekä mahdollisia suojaustoimenpiteitä.

Avainsanat: maalittaminen, järjestelmällinen häirintä, työturvallisuus, riskienhallinta
Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

ABSTRACT

Julia Keskinen: Targeted harassment as an occupational safety risk in safety investigation
Master of Science Thesis
Tampere University
Degree Programme in Environmental and Energy Engineering
Responsible Supervisor and Examiner: Professor Jouni Kivistö-Rahnasto
Examiner: Professor Sirpa Virta
December 2021

The working environment is in turmoil due digitalization and the advancement of technology. The risks associated with work have changed as the new methods of working have been established. Social media offers a viable platform for quick and simultaneous reciprocal communication for large masses, but at the same time different means of harassment, including targeted harassment, are increasing. In most cases an individual is targeted by harassment due their duty or official duties. This makes targeted harassment a risk for occupational safety, and therefore the employer has an obligation to step in and take care of the safety and the health of the employee. The intention of this study is to create a report of targeted harassment as a phenomenon and as a risk of occupational safety for the target organization and to review how the risks caused by targeted harassment can be managed.

Theoretical background of the study is based on literary survey which examines targeted harassment at the general level and its effects from the occupational health and safety point of view. Additionally, the survey dive into the operation of occupational safety and implementing the psychosocial risk management according to the standard ISO 45001. The study concludes in presenting concrete ways of counteraction for controlling the risks of targeted harassment presented. The empirical part of the study consisted of semi-structured interviews which was used to collect more information in addition to the literary survey. The interviews dealt with three themes: targeted harassment as a phenomenon, targeted harassment as a risk of occupational safety and controlling the risk of occupational safety caused by targeted harassment.

Targeted harassment is a complex phenomenon. Usually, the ambition of the person enforcing targeted harassment is to affect the actions and decision-making of the target with different means of influence and harassment. Targeted harassment is described as systematic and malicious activity that often associates with the usage of collective strength on social media. On the occupational safety point of view targeted harassment causes mostly psychosocial hazards. These hazards will increase stress and cause various risks for the health and well-being of an individual. Psychological symptoms are individual, and they can contain, for example, sleep disorder, anxiety, depression or suicidal thoughts.

The risk management of targeted harassment consists of three phases: preparation, actions during the event and actions afterwards. The objective of preparation is to increase the resilience of the organization, for example, by raising general awareness of the event and the risks associated with it and by creating a contingency plan for the organization. During the event the most important aspect for the individual is the immediate and public support from the organization. The targeted person cannot be left alone, and the organization must ensure the availability of sufficient measures of support. After the occurrence the organization must make sure the implementation of these measures of support is taken place, which after they must analyze the event and include the results in the risk management of the organization. Hence, the event can be used for learning and necessary adjustments can be made for the correct courses of action. The processes affecting the risk management of targeted harassment should be attached as a part of the daily processes of organization.

The results gathered from literature and from the interviews enabled to create a tool for organizational risk management. With this instrument the organization can examine the causality of risks caused by targeted harassment and create required barriers against them. The tool is created from the general perspective so that it can be used by different organizations despite the industry or operational environment. In this study, it was also used to inspect the hazards that expose the target organization for targeted harassment, the possible consequences and barriers.

Keywords: targeted harassment, systematic harassment, occupational safety, risk management
The originality of this thesis has been checked using the Turnitin OriginalityCheck service.

ALKUSANAT

Haluan kiittää Veli-Pekka Nurmea ja Onnettomuustutkintakeskusta tämän diplomityön mahdollistamisesta. Kiitos myös Timo Naskalille ja Jouni Kivistö-Rahnastolle rajattoman tuen antamisesta läpi koko projektin. Perheen ja ystävien tuki on ollut korvaamatonta tämän ajoittain jopa mahdottomalta näyttäneen matkan aikana.

Helsingissä, 19.12.2021

Julia Keskinen

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO.....	1
1.1 Tutkimuksen tausta ja tavoitteet	1
1.2 Tutkimuksen rakenne	2
2. TEORIA JA TAUSTA.....	4
2.1 Maalittaminen ilmiönä	4
2.1.1 Ilmiön määrittely.....	4
2.1.2 Maalittamisen keinot	6
2.1.3 Maalittamisen tavoitteet ja vaikutukset	7
2.1.4 Lainsäädännön keinot.....	9
2.2 Maalittaminen työturvallisuusriskinä	10
2.2.1 Lainsäädännön velvoitteet	11
2.2.2 Maalittamiselle altistuminen	13
2.3 Organisaation turvallisuusjohtaminen ja riskienhallinta	14
2.3.1 Turvallisuusjohtaminen	14
2.3.2 Psykososiaalisten riskienhallinta	19
2.3.3 Varautuminen ja vastakeinot maalittamiselle.....	21
3. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	27
3.1 Tutkimuksen kohde.....	27
3.2 Tutkimuksen osatehtävät.....	29
3.2.1 Kirjallisuuskatsaus	29
3.2.2 Teemahaastattelu	30
3.2.3 Työsuojelun nykytila ja toimintatapojen kehittäminen.....	32
4. TULOKSET	33
4.1 Kirjallisuuskatsaus	33
4.1.1 Mitä maalittaminen on ilmiönä?	33
4.1.2 Mitä maalittaminen on työturvallisuusriskinä?	34
4.1.3 Miten maalittamisesta johtuvaa työturvallisuusriskiä voidaan hallita?	35
4.2 Teemahaastattelu	35
4.2.1 Mitä maalittaminen on ilmiönä?	36
4.2.2 Mitä maalittaminen on työturvallisuusriskinä?	39
4.2.3 Miten maalittamisesta johtuvaa työturvallisuusriskiä voidaan hallita?	41
4.3 Työsuojelun nykytila	44
4.4 Toimintatapojen kehittäminen.....	45
5. TULOSTEN TARKASTELU.....	52
5.1 Tutkimuskysymys 1 - Mitä maalittaminen on ilmiönä?.....	52
5.2 Tutkimuskysymys 2 - Mitä maalittaminen on työturvallisuusriskinä?	53

5.3 Tutkimuskysymys 3 - Miten maalittamisesta johtuvaa työturvallisuusriskiä voidaan hallita Onnettomuustutkintakeskuksen toiminnassa?.....	54
6. POHDINTA.....	57
6.1 Tutkimuksen luotettavuus.....	57
6.2 Tutkimuksen uudet tulokset.....	58
6.3 Tutkimuksen käytännön vaikutukset.....	59
7. JOHTOPÄÄTÖKSET.....	61
LÄHTEET.....	63
LIITE A: ESIMERKKI BOWTIE-KAAVION VASEMMASTA PUOLESTA KOHDEORGANISAATIOLLE.....	66
LIITE B: ESIMERKKI BOWTIE-KAAVION OIKEASTA PUOLESTA KOHDEORGANISAATIOLLE.....	67

LYHENTEET JA MERKINNÄT

ISO	International Organization for Standardization
LA	Lakialoite
OTKES	Onnettomuustutkintakeskus
PDCA	Suunnittele, toteuta, arvioi, toimi -iteratiivinen prosessi
RL	Rikoslaki
SFS	Suomen Standardisoimisliitto
TTT	Työterveys ja -turvallisuus
Vp	Valtiopäivät

1. JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta ja tavoitteet

Digitalisaatio on muuttanut viestintää, mikä näkyy muun muassa erilaisten viestintäsovelluksien kirjona sekä jatkuvasti lisääntyvinä sosiaalisen median alustoina. Yritykset käyttävät yhä useammin sosiaalista mediaa osana viestintää ulkopuolisille sidosryhmille, minkä avulla luodaan mahdollisuus avoimelle ja vastavuoroiselle keskustelulle. Kehitys on avannut mahdollisuuden lieveilmiöiden, kuten maalittamisen, yleistymiselle.

Maalittaminen on tiettyyn kohteeseen tähdättyä järjestelmällistä häirintää, jonka tarkoituksena on vaikuttaa kohteen toimintaan ja horjuttaa häntä kohtaan yleisesti koettua luottamusta. Häirinnän keinoina voidaan käyttää muun muassa henkilökohtaisten ja päätösten tietojen levittämistä, mustamaalaamista ja uhkailua (Illman, 2020; Sisäministeriö, 2021). Eri lähteissä ja konteksteissa maalittamisen määritelmät poikkeavat toisistaan. Vuonna 2020 sisäministeriön valtuuttama työryhmä tutki maalittamista ja sen laajuutta sekä keinoja, joilla uhria voidaan suojata ja tukea maalittamistilanteessa. Työryhmän antamassa selvityksessä pidettiin tärkeänä maalittamisen määritelmän yhdenmukaistamista, jotta ilmiöstä voitaisiin saada tulevaisuudessa luotettavaa ja kattavaa tietoa. (Sisäministeriö, 2021)

Vuonna 2020 tehdyn tutkimuksen mukaan Suomen väestöstä 39 % on kohdannut sosiaalisessa mediassa vihamielisiä ja halventavia viestejä, jotka kohdistuvat tiettyihin ihmisryhmiin (Suomen virallinen tilasto (SVT), 2020). Tällaisen vähemmistöjä syrjivän vihapuheen rinnalla on myös yleistynyt toimittajiin, tutkijoihin, virkamiehiin ja poliittisessa asemassa oleviin henkilöihin kohdistuva vihamielinen toiminta, jonka avulla pyritään vaikuttamaan kyseisen henkilön julkiseen esiintymiseen. Demokraattisen yhteiskunnan perustana on avoin ja läpinäkyvä keskustelu, johon voi liittyä aggressiivistakin kritisointia sananvapauden ja perusoikeuksiin vedoten. Maalittaminen, kuten vihapuhe ja vihamielinen toiminta, esittää uhan demokratian toteutumiselle, sillä se pyrkii vaikuttamaan vaien-tavasti julkiseen keskusteluun.

Maalittamisen ennaltaehkäisevät toimet ja puuttumiskeinot ovat huomioitu niiden tärkeyden ja yhteiskunnallisen merkityksellisyyden vuoksi myös Sanna Marinin johtaman hallituksen ohjelmassa osana turvallisen oikeusvaltion tavoitetta:

”Hallituskauden aikana toteutetaan poikkihallinnollisesti toimenpiteitä, joilla puututaan nykyistä vahvemmin järjestelmälliseen häirintään, uhkailuun ja maalittamiseen, joka uhkaa sananvapautta, viranomaistoimintaa, tutkimusta ja tiedonvälitystä. Turvataan edellä mainittujen rikosten torjuntaan ja selvittämiseen riittävät resurssit sekä osaaminen. Edistetään syrjintä- ja viharikostilanteen systemaattista seurantaansa kansallisesti ja kansainvälisesti.” (Valtioneuvosto, 2021)

Onnettomuustutkintakeskuksen (OTKES) päätehtävä on yleisen turvallisuuden lisääminen turvallisuustutkintalain (525/2011) mukaisesti. OTKES toimii oikeusministeriön yhteydessä itsenäisesti sekä riippumattomasti, ja nämä kaksi toiminnan periaatetta ovat uhattuna maalittamisessa. Lisäksi OTKES:in tulossopimuksen yhtenä tulostavoitteena on linjattu maalittamisriskien tarkastelu työturvallisuuden näkökulmasta, minkä selvitystyö on kohdistettu OTKES:in sisäiselle työryhmälle. Työnantajan tulee työturvallisuuslain nojalla huolehtia asianmukaisesta työhön liittyvien vaara- ja haittatekijöiden tunnistamisesta ja poistamisesta. Maalittaminen voi realisoituessaan olla vakava työturvallisuusriski, joka uhkaa työntekijän henkistä sekä fyysistä turvallisuutta. Haasteen työnantajan riskienhallintaan luo maalittamisen laajat keinot ja paikasta riippumaton luonne. Maalittaminen ei silloin kohdistu vain fyysiselle työpaikalle, vaan se voi olla läsnä työntekijän yksityiselämässä ympäri vuorokauden.

Tässä tutkimuksessa tutkitaan maalittamista ilmiönä työturvallisuuden näkökulmasta ja tämän avulla tuetaan OTKES:in sisäisen työryhmän työskentelyä. Tutkimuksessa myös kehitetään tunnuspiirteet toimintasuunnitelmalle, jonka avulla ennaltaehkäistään maalittamista, varmistetaan oikeat toimintatavat ja mahdollistetaan tapahtuman jälkipuinti sekä proaktiiviset riskienhallinnan toimenpiteet.

Tutkimuksessa esitetään vastaukset kolmeen tutkimuskysymykseen:

1. Mitä maalittaminen on ilmiönä?
2. Mitä maalittaminen on työturvallisuusriskinä?
3. Miten maalittamisesta johtuvaa työturvallisuusriskiä voidaan hallita Onnettomuustutkintakeskuksen toiminnassa?

1.2 Tutkimuksen rakenne

Tutkimus jakautuu kolmeen osatehtävään. Ensimmäisessä osatehtävässä perehdytään kirjallisuuskatsauksen avulla jokaiseen tutkimuskysymykseen ja selvitetään kysymyksiin liittyvien ongelmien ja tarpeiden nykytila. Toisessa osatehtävässä kerätään empirinen

aineisto tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi. Empiirinen osatehtävä toteutetaan haastatteluiden avulla. Kolmannessa osatehtävässä perehdytään tarkemmin kohdeorganisaatioon ja sen tämänhetkisiin toimintatapoihin. Kolmannessa osatehtävässä myös konstruoidaan toimintamalli OTKES:in käyttöön riskienhallinnan tueksi.

2. TEORIA JA TAUSTA

2.1 Maalittaminen ilmiönä

2.1.1 Ilmiön määrittely

Yhteisen määritelmän puute maalittamiselle vaikeuttaa yhdenmukaisen tutkimuksen tekemistä, mikä voi vaikuttaa merkittävästi tutkimuksien laatuun ja luotettavuuteen. Sisäministeriön työryhmä esittää raportissaan maalittamiselle määritelmää:

”Maalittaminen on toimintaa, jossa yksittäinen henkilö omin toimin tai muita mobilisoidulla käynnistää tai kannustaa yhteen kohteeseen kohdistuvan järjestäytyneen häirinnän, joka voi olla suoraa tai epäsuoraa. Keinoja ovat muun muassa mustamaalaaminen, yksityisluontoisten tietojen levittäminen tai uhkaaminen. Maalittaminen voi kohdistua myös henkilöön hänen läheistensä kautta. Maalittamisen tavoitteena on vaikuttaa ihmisiin tai yhteiskunnan rakenteisiin ja instituutioihin sekä erityisesti niitä kohtaan tunnettuun luottamukseen”.

Vaikka ehdotettu määritelmä ei ole laillisesti sitova, yhdenmukaistamisen avulla voidaan mahdollistaa muun muassa harmoninen tiedonkeruu ja yleisen tietoisuuden lisääminen ilmiön laajuudesta, kohteista ja vaikuttavuudesta sekä yksilöön että yhteiskuntaan. (Sisäministeriö, 2021)

Korpisaari (2019) kuvailee maalittamista seuraavasti:

”Maalittamisella tarkoitetaan järjestelmällistä toimintaa, jolla pyritään vaientamaan ihmisiä tai vaikuttamaan heidän toimintaansa esimerkiksi uhkailemalla tai levittämällä heidän yksityisluontoisia (tai perättömiä) tietojaan internetissä. Maalittajien tavoitteena on vaientaa kohteensa, ja pitkässä juoksussa jo maalittamisen pelko voi vaikuttaa siihen, mitä puheenaiheita julkisuudessa käsitellään ja miten. Vaikka maalittaminen kohdistuu suoraan vain yhteen ihmiseen, se vahingoittaa laajemminkin oikeusvaltiota sekä sananvapaussilmapiiriä rajoittamalla ihmisten halukkuutta tai uskallusta ilmaista itseään, sekä kaventamalla samalla yleisön oikeutta saada tietoa siitä, mitä yhteiskunnassa ajatellaan ja tapahtuu”.

Yksilö voi joutua suuremman joukon maalitauluksi esimerkiksi silloin, kun maalittaja houkuttelee ja kehottaa julkisesti muita ottamaan kantaa kohteena olevan toimintaan. Tällöin

hyökkäys on suora. Epäsuorasta hyökkäyksestä on kyse esimerkiksi silloin, kun maalittaja kommentoi julkisesti kohteena olevan toimintaa, mikä mobilisoi suurempaa joukkoa ja saa aikaan välillisesti joukkoistetun hyökkäyksen uhria kohtaan. (Korpisaari, 2019)

Maalittaminen ja muut samankaltaiset ilmiöt ovat nousseet esiin eri ammattiryhmien keskuudessa. Esimerkiksi journalistisessa yhteydessä puhutaan ulkoisesta vaikuttamisesta, joka määritellään seuraavasti ”--- laajasti sellaisten aktiivisten, journalismin autonomian alaan vaikuttamaan pyrkivien menetelmien käyttämiseksi, joilla toimitusorganisaation ulkopuolinen taho pyrkii vaikuttamaan journalistiseen prosessiin ja/tai journalisteihin ja tätä kautta journalismin sisältöön”. Journalistisen autonomian tarkoituksena on suojella journalismia manipulointi- ja vaikutusyrityksiltä sekä vaalia ammattikunnan periaatteita. (Hiltunen, 2020) Sekä ulkoisen vaikuttamisen että maalittamisen määritelmässä on nähtävissä yhdenmukaisuutta erityisesti ilmiöiden tavoitteissa vaikuttaa kohteen toimintaan ja julkiseen ulostuloon.

Tiedon manipuloinnilla ja sen jakamisella julkiseen keskusteluun pyritään vaikuttamaan muun muassa poliittiseen päätöksentekoon ja yleisiin mielipiteisiin. Tällaista toimintaa kutsutaan informaatiovaikuttamiseksi. Valtioneuvoston julkaisemassa oppaassa Informaatiovaikuttamiseen vastaaminen – Opas viestijöille (2019) informaatiovaikuttaminen määritellään seuraavasti:

”informaatiovaikuttamisella tarkoitetaan toimintaa, jolla pyritään järjestelmällisesti vaikuttamaan yleiseen mielipiteeseen, ihmisten käyttäytymiseen ja päätöksentekijöihin sekä sitä kautta yhteiskunnan toimintakykyyn. Vaikuttamisen keinoja ovat esimerkiksi väärin tai harhaanjohtavien tietojen levittäminen ja painostaminen sekä sinänsä oikean tiedon tarkoitushakuinen käyttö. Kyse on strategisesta toiminnasta, jonka tavoitteena on saada kohde tekemään itselleen haitallisia päätöksiä ja toimimaan omaa etuaan vastaan.”

Informaatiovaikuttaminen voi olla osa suurempaa vaikuttamiskampanjaa tai sitä voi esiintyä myös yksittäin irrallisena toimintana. (Valtioneuvoston kanslia, 2019)

Oikeusministeriölle osoitetussa lainsäädäntöesityksessä (Aloite ID-19121964, POL-2018- 54628) kuvataan maalittamista taiteiluna sananvapauden rajapinnalla, mikä kuvastaa hyvin ilmiön luonnetta. Maalittamisen voidaankin katsoa olevan toimintaa, joka on huolellisesti suunniteltua ja täsmällistä, ja jonka päämääränä on vaikuttaa kohteen toimintaan ja päätöksentekoon erilaisin keinoin, jotka eivät ole välttämättä yksittäisinä tekoina rikosoikeudellisesti rangaistavia tai niiden laittomuus on haastavaa todistaa.

Viranomaisen tekemiä päätöksiä on luvallista arvostella, minkä vuoksi virassa toimivan virkahenkilön on siedettävä hänen työtehtäviinsä kohdistuvaa kritiikkiä. Kovasanainen ja

jopa ilkeästi ilmaistu kritiikki tai eriävä mielipide voi olla täysin hyväksyttävää viranomaisen kritisointia. Useimmiten kritiikkiä annetaan silloin, kun aihe herättää voimakkaita tunteita ja mielipiteitä. Jokaisella on sananvapauden nimissä oikeus ilmaista mielipiteitään ilman ennalta estämistä Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimuksen ja Suomen perustuslain mukaan. Sananvapaus ei kuitenkaan salli muiden perusoikeuksien tai ihmisarvon loukkaamista. ('Vihapuhe somessa - Tukea virkahenkilölle sosiaalisen median vihapuhetilanteisiin', 2021)

2.1.2 Maalittamisen keinot

Maalittamisessa käytettävien keinojen kirjo on laaja, mikä voi hankaloittaa yksittäisten tapahtumien tunnistamista osaksi maalittaista. Internetin ja sosiaalisen median jatkuvasti lisääntyvä käyttö mahdollistaa yhä enemmän erilaisia keinoja maalittamiselle. Yksittäinen keino ei välttämättä täytä maalittamisen määritelmän kriteerejä, mutta useiden keinojen ketjuuntuessa tilanteen kokonaiskuva voi muuttua täysin. Tämän vuoksi on tärkeää tiedostaa ja tunnistaa millaisia keinoja maalittamisessa käytetään.

Maalittaja voi toimia itsenäisesti tai mobilisoida toimintaan myös muita henkilöitä, jolloin toiminnasta tulee järjestäytynyttä. Käytettävät keinot voivat kohdistua suoraan maalitettavaan kohteeseen, tai epäsuorasti esimerkiksi kohteena olevan perheen tai läheisen kautta (Aloite ID-19121964, 2019; Sisäministeriö, 2021). Useat internetin ja sosiaalisen median tarjoamat alustat voivat lisätä epätietoisuutta maalittamisen ilmenemisestä ja kohdistamisesta tiettyyn henkilöön, sillä kaikki jaettu tieto ei välttämättä tule ilmi suoraan asianomaiselle. Henkilöstä julkisesti jaettuja tietoja voidaan käyttää epäsuorasti, jolloin tarkoituksena on joukkoistaa maalittaminen mobilisoimalla suurempaa ryhmää ja vaikuttaa näin heidän mielipiteisiinsä kohteena olevasta.

Häiriköt voivat esimerkiksi tehdä suoria yhteydenottoja kohteena olevaan puhelimitse. Puheluiden tarkoituksena on saada aikaan kohteessa jonkinlainen tunnereaktio. Häirikkö voi tallentaa puhelun, ja käyttää sitä verkossa uutena materiaalina häirinnälle. Samoin he saattavat videokuvata kohteena olevaa ja jakaa tämän suorana verkossa häiritsemistarkoituksessa. (Vehkoo, 2021)

Disinformaatio on yksi informaatiovaikuttamisen keino, jota voi esiintyä maalittamisen yhteydessä. Disinformaation tarkoituksena on tietoisesti luoda valheita ja manipuloida tietoja, minkä avulla voidaan johtaa harhaan julkista keskustelua, saada aikaan sekaannusta ja asettaa luotettava tieto, yksilö tai organisaatio huonoon valoon. Valheiden ja manipuloinnin lisäksi luotettavia tietoja voidaan esittää virheellisissä asiayhteyksissä,

mikä saa aikaan harhaanjohtavan kuvan esitetystä tiedosta. Myös satiirit ja parodiat voivat toimia osana informaatiovaikuttamista, jonka tarkoituksena on saattaa kohteena oleva naurunalaiseksi huumorin verukkeella. Disinformaatio toimii myös vale uutisten lähteenä. (Valtioneuvoston kanslia, 2019)

Verkossa tapahtuvaan kiusaamiseen (cyberbullying) ja maalittamiseen liittyy samoja keinoja, joilla pyritään vaikuttamaan kohteena olevan toimintaan. Williams & Pearson (2016) listaavat raportissaan verkkokiusaamisen tekotavoiksi muun muassa häirinnän (uhkaavien tai loukkaavien viestien lähettäminen tai niiden julkaisu sosiaalisessa mediassa), perättömien tietojen levittämisen ja keskustelun provosoimisen riidan aikaansäämiseksi (Williams & Pearson, 2016).

Sosiaalisessa mediassa voi esiintyä myös häirintää, joka kohdistuu sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai etnisyyteen ('Vihapuhe somessa - Tukea virkahenkilölle sosiaalisen median vihapuhetilanteisiin', 2021). Henkilöön liittyvien tietojen, sekä oikeiden että perättömien, levittäminen katsotaan mustamaalaamiseksi silloin, kun näitä tietoa käytetään vahingollisessa tarkoituksessa kohteen maineen häpäisemiseksi ja huonoon valoon asettamiseksi (Vehkoo, 2021).

Maalittajat ja häiriköt saattavat käyttää häirinnässä apuna myös niin sanottuja virallisia kanavia sosiaalisen median ja verkkoalustojen lisäksi. Tällaisessa tapauksessa häiriköt ottavat suoraan yhteyttä kohteena olevan työnantajaan perättömien kanteluiden ja valitusten muodossa. (Vehkoo, 2021)

2.1.3 Maalittamisen tavoitteet ja vaikutukset

Merkittävimpana tavoitteena maalittamisessa on vaikuttaa kohteena olevan päätöksentekoon ja toimenpiteisiin (Aloite ID-19121964, 2019). Tavoitteena voi olla myös kohteen hiljentäminen ja mahdollisesti yritys saada kohteeksi joutunut jättämään tai vaihtamaan työtään ('Vihapuhe somessa - Tukea virkahenkilölle sosiaalisen median vihapuhetilanteisiin', 2021). Mustamaalaamisen ja maineen vahingoittamiseen voi liittyä myös tavoite hankaloittaa kohteena olevan työllistymistä tulevaisuudessa kyseenalaistamalla hänen ammattitaitonsa (Vepsä, 2021).

Informaatiovaikuttamisen tavoitteina pidetään esimerkiksi julkisen keskustelun häirintää ja oman edun tavoittelua. Tietoja vääristelemällä ja niitä levittämällä voidaan saada aikaan muutosta julkisessa keskustelussa muun muassa sen laajuuden ja sisällön suhteen. Vaikutukset voivat näkyä myös päätöksenteossa siten, että se vahvistaa häiriköijän omaa etua ja näkemystä. (Valtioneuvoston kanslia, 2019)

Vihapuheen kohteeksi joutunut saattaa lisätä toiminnassaan itsesensuuria ja vetäytyä pois julkisesta keskustelusta. Tämän reaktion saa aikaan pelotevaikutus, jonka vuoksi henkilö yrittää välttää altistumista häirinnälle ja maalittamiselle. Sosiaalisen median lisäksi henkilö saattaa vetäytyä ja hiljentyä myös fyysisissä tilaisuuksissa, esimerkiksi valtuustojen kokouksissa. Vetäytyminen ja eristäytyminen voi näkyä työskentelyn lisäksi myös vapaa-ajalla tehdyissä päätöksissä, kuten henkilökohtaisten sosiaalisen median tilien poistamisena tai niiden käytön rajoittamisena sekä välttelemällä liikkumista julkisilla paikoilla. (Valtioneuvoston kanslia, 2019)

Maalittamisen uhriksi voi joutua näennäisesti pelkkä yksilö, mutta yhteiskunnan tasolla maalittaminen vaikuttaa suuremmassa mittakaavassa sananvapauteen sekä yhteiskunnallisiin toimintoihin ja rakenteisiin (Korpisaari, 2019). Yksilön sijaan maalittamisen kohteena on aina organisaatio, jonka toimintaan pyritään vaikuttamaan yksittäisen henkilön kautta. Viranomaisen joutuessa maalitauluksi varsinaisena kohteena on välillisesti hänen edustamansa organisaatio tai virasto. Demokratian toteutumisen kulmakivenä voidaan pitää sananvapauden mahdollistamista, joka perustuu avoimeen keskusteluun ja tiedonsaantiin. Tämän vuoksi toimittajien ja poliitikkojen maalittaminen voi horjuttaa demokraattista yhteiskuntaa. Toisaalta maalittaminen voidaan nähdä myös uhkana toimivalle oikeusjärjestelmälle silloin kun maalitauluna ovat poliisit, syyttäjät tai tuomarit. (Häkkinen, 2021)

Yksilön näkökulmasta maalittamisen ja häirinnän vaikutukset näkyvät myös henkisessä ja fyysisessä toimintakyvyssä. Unettomuus, uupumus, ahdistuneisuus ja näihin liittyvät fyysiset reaktiot ovat esimerkkejä oireista, joita häirinnän kohteeksi joutunut voi kokea. Ilman asianmukaista hoitoa stressi voi johtaa posttraumaattisen stressihäiriön puhkeamiseen. (Vehkoo, 2021) Verkkokisaamisen uhreiksi joutuneista 93 % on kokenut tapahtumasta masennusta, johon on liittynyt muun muassa surua, toivottomuutta ja voimattomuutta. Kiusaamisen kohteeksi joutuneet ovat kokeneet myös negatiivisia vaikutuksia itsetuntoon ja koettuun turvallisuuden tunteeseen. Tutkimuksen mukaan kohteeksi joutuneiden pelko oman turvallisuuden puolesta kasvoi verkossa anonyymisti tapahtuvan kiusaamisen vuoksi. Kiusaamisen seurauksena on todettu myös erilaisia ongelmia ihmissuhteissa. Kohteeksi joutuneet ovat kokeneet muun muassa yksinäisyyttä, eristäytyneisyyttä ja avuttomuutta. (Williams & Pearson, 2016)

Pitkäaikaisen kiusaamisen kohteeksi joutuneilla on suurentunut riski itsensä vahingoittamiseen. Itsetuhoiset ajatukset ja itsemurhayritykset ovat nuorille tehdyn tutkimuksen mukaan yleisempiä kiusaajien ja uhreiksi joutuneiden keskuudessa kuin saman ikäisten muiden, jotka eivät ole osallisina kiusaamiseen. Kiusaamisen vuoksi kohteeksi joutu-

neista nuorista 3 % oli yrittänyt itsemurhaa. (Williams & Pearson, 2016) Verkkokiusaamisen kohteeksi joutuneilla on myös huomattu suurempaa taipumusta itsensä vahingoittamiseen ja itsemurha-ajatuksiin kuin perinteisen kiusaamisen kohteeksi joutuneilla. (Slonje, Smith & Frisén, 2013)

Jos häirintä tapahtuu verkossa julkisesti suuren yleisön edessä, voi kohteeksi joutunut kokea tapahtumasta suurempaa häpeää kuin tilanteessa, jossa kiusaaminen tapahtuu kasvotusten pienemmän yleisön edessä. Toisaalta kuitenkin suurempi yleisö voi mahdollistaa tuen saamisen helpommin, milloin kohteeksi joutunut ei koe jäävänsä yksin. (Slonje, Smith & Frisén, 2013)

2.1.4 Lainsäädännön keinot

Tämänhetkinen lainsäädäntö ei tunnista maalittamisen määritelmää, ja sille ei ole säädetty erillisiä rangaistussääntöjä rikoslakiin. Maalittamiseen käytettävät keinot voivat kuitenkin joissain tapauksina täyttää rikoslain tunnusmerkistön. Sisäministeriön perustaman työryhmän raportissa kuitenkin käy ilmi ongelmallisuus nykyisen lainsäädännön soveltamisesta maalittamiseen. Raportissa todetaan seuraavasti: ”Maalittaminen on usein hyvin moninaista eikä sitä ole helppoa tunnistaa, erityisesti jos tarkastellaan vain yhtä juttua. Yksittäinen teko voi olla lievä, eikä se välttämättä täytä minkään rikoksen tunnusmerkistöä tai on yksittäin tarkasteltuna rikosoikeudellisesti vähäinen. Kokonaisuudessaan tapaukset voivat kuitenkin muodostaa vakavan rikoskokonaisuuden.” (Sisäministeriö, 2021)

Eduskunnalle on jätetty 15.11.2019 lakialoite, jossa ehdotetaan:

” --- tietyt maalittamisen hallintaan osin soveltuvat rikoslain kriminalisoinnit (mm. laitton uhkaus, kunnianloukkaus ja yksityiselämää loukkaavan tiedon levittäminen) muutettaisiin asianomistajarikoksista virallisen syytteen alaisiksi rikoksiksi silloin, kun rikoksen kohteena on virkamies, työntekijä tai näiden läheinen virkamiehen tai työntekijän työtehtäviin liittyvistä syistä. Lisäksi esityksessä ehdotetaan erillistä kriminalisointia, joka kattaisi maalittamisen eri ilmenemistavat, kuten joukkovoiman käytön sosiaalisessa mediassa tai virtuaalisen alustan tarjoamisen maalittamiselle.” (LA 33/2019 vp. Lakialoite laiksi rikoslain muuttamisesta).

Tämän lakialoitteen (LA 33/2019 vp) mukainen muutos tehtiin rikoslain 25 luvun 9 §:n, jossa laitton uhkaus muutettiin asianomistajarikoksesta virallisen syytteen alaiseksi. Tämä muutos tuli voimaan 1.10.2021, ja se on kirjattu rikoslakiin seuraavasti: ”Syyttäjä saa lisäksi nostaa syytteen laittomasta uhkauksesta, jos teko on kohdistunut henkilöön

hänen työtehtävänsä vuoksi eikä rikoksentekijä ole saman työnantajan palveluksessa. Syyttäjä saa nostaa syytteen laittomasta uhkauksesta myös, jos teko on kohdistunut henkilöön hänen julkisen luottamustehtävänsä vuoksi.” (698/2021, 2021)

Illman (2020) on arvioinut selvityksessä rikos- ja prosessioikeudellisesta näkökulmasta lainsäädännön soveltuvuutta järjestelmälliseen häirintään ja maalittamiseen. Selvityksessä tullaan perustellusti siihen tulokseen, ettei maalittamisen erilliskriminalisoinnille ole riittävän selkeitä perusteita, ja että nykyisen rikoslain säännöksillä pystytään kohtuullisen tehokkaasti torjumaan maalittamista. Jotta olemassa olevat säännökset toimisivat osana maalittamisen torjuntaa, tulisi varmistaa, että rikostorjuntaviranomaisten valmiudet ja resurssit ovat riittävät maalittamistapausten selvittämiseen. (Illman, 2020)

Joukkoistettu häirintä tyypillisesti aiheuttaa kohteeseen toistuvia hyökkäyksiä, mikä tekee toiminnasta maalittamista. Illman kritisoi selvityksessään muutosehdotusta tästä näkökulmasta seuraavasti: ”Mielestäni on kuitenkin kyseenalaista, onko kriminalisointi, jonka tarkoituksena on lisätä joukon toimintaan osallistumisen rangaistavuutta, tehokain keino torjua joukkotoiminnan aiheuttamaa vahinkoa ja haittaa. Kieltojen kohdistaminen siihen tahoon, joka tarjoaa mahdollisuuden joukkovoiman käytölle, voi tässä suhteessa olla tehokkaampi keino.” Tämä tarkoittaisi käytännössä palveluntarjoajien ja ylläpitäjien vastuun lisäämistä häirinnän ja maalittamisen ehkäisemisessä. (Illman, 2020)

Tämänhetkisen rikoslain avulla maalittamiseen ja häirintään voidaan vaikuttaa tekotaivoista riippuen esimerkiksi seuraavien rikosnimikkeiden avulla:

- Laiton uhkaus RL 25 luku 7 §
- Vainoaminen RL 25 luku 7a §
- Yksityiselämää loukkaava tiedon levittäminen RL 24 luku 8 §
- Törkeä yksityiselämää loukkaava tiedon levittäminen RL 24 luku 8a §
- Kunnianloukkaus RL 24 9 §
- Törkeä kunnianloukkaus RL 24 10 §

2.2 Maalittaminen työturvallisuusriskinä

Maalittamisen kohteeksi joutuminen työtehtävässä on vakavana pidettävä työturvallisuusriski, joka vaarantaa työntekijän turvallisuuden, hyvinvoinnin ja työkyvyn. Työnantajan toimet maalittamisen ehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi ovat keskeisessä asemassa työturvallisuuden näkökulmasta. (Sisäministeriö, 2019)

Työnantajan tulisi tehostaa työsuojelullisia toimia rajoittaakseen maalittamisesta johtuvia seurauksia. Ensisijaisesti tulisi tunnistaa maalittamiseen liittyvä riski ja ennaltaehkäistä sen vaikutuksia. Mikäli maalittaminen realisoituu, tulisi työsuojelullisilla toimilla tarjota kohteeksi joutuneelle riittävää tukea, jotta voitaisiin rajoittaa mahdollisia haittavaikutuksia. Työsuojelun toiminta ulottuu vain työ- tai virkasuhteessa oleviin henkilöihin, minkä vuoksi tulisi ottaa erityisesti huomioon tämän toiminnan ulkopuolelle jäävät toimijat ja heihin kohdistuvan maalittamisen vaikutusten rajaaminen. Tällaiseen tilanteeseen saatavat joutua esimerkiksi freelance-toimittajat sekä tutkijat ja asiantuntijat, jotka eivät ole työsuhteessa. (Illman, 2020)

2.2.1 Lainsäädännön velvoitteet

Työturvallisuuslakia (738/2002) sovelletaan sekä työsopimuksen perusteella että virkasuhteessa tehtävään työhön. Lain tarkoituksena on turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä parantamalla työympäristöä ja työolosuhteita, ennaltaehkäisemällä ja torjumalla tapaturmia sekä muita fyysisiä ja henkisiä haittoja, jotka voivat johtua työstä ja työympäristöstä.

Työnantajan yleisestä huolehtimisvelvollisuudesta säädetään työturvallisuuslain 8 §:ssä. Lain perusteella työnantajan velvollisuutena on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä tarpeellisten toimenpiteiden avulla. Toimenpiteissä on otettava huomioon sekä työhön ja työympäristöön että työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät erityispiirteet. Työnantajan huolehtimisvelvollisuuden laajuutta voidaan rajata sellaisilla epätavallisilla ja arvaamattomilla olosuhteilla sekä poikkeuksellisilla tapahtumilla, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja joiden seuraukset eivät olisi olleet estettävissä toimenpiteistä huolimatta. ('Työturvallisuuslaki 738/2002') Maalittamista voidaan pitää sellaisena tunnistettuna työhön liittyvänä vaarana, joka kuuluu työnantajan huolehtimisvelvollisuuden soveltamisalaan.

Toimenpiteiden suunnittelussa, valinnassa, mitoituksessa ja toteutuksessa työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan noudattaa seuraavaksi esitettyjä riskienhallinnan periaatteita. Ensisijaisesti tunnistettujen vaara- ja haittatekijöiden syntyminen tulee estää. Jos estäminen ei ole mahdollista, tekijät tulee poistaa tai korvata vähemmän vaarallisilla. Toimenpiteiden suorittaminen tulee järjestää siten, että ensin toteutetaan yleisesti vaikuttavat toimenpiteet ja vasta niiden jälkeen yksilölliset toimet. Toimenpiteissä tulee myös huomioida käytössä olevan tekniikan ja muiden keinojen kehittyminen. ('Työturvallisuuslaki 738/2002') Huolehtimisvelvoite velvoittaa työnantajan jatkuvasti

tarkkailemaan työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. ('Työturvallisuuslaki 738/2002')

Tarkkailun voidaan katsoa sisältävän fyysisten ja psyykkisten vaaratekijöiden lisäksi työympäristön sosiaalisen toimivuuden, johon liittyy häirintä, epäasiallinen kohtelu ja työn kuormitustekijät (Illman, 2020). Työnantajan vastuulla on myös huolehtia, että toimenpiteet työturvallisuuden parantamiseksi ovat riittäviä koko organisaation toiminnassa ('Työturvallisuuslaki 738/2002'). Työympäristön valvonta maalittamisen näkökulmasta voi aiheuttaa työnantajalle haasteita ilmiön luonteen vuoksi. Työntekijällä on mahdollisuus joutua maalittamisen kohteeksi missä ja milloin vain, vaikka todellinen vaaralle altistuminen on tapahtunut työtehtävien aikana tai viiveellä niiden seurauksena.

Työturvallisuuslain 9 §:n perusteella työnantajan on toteutettava työsuojelun toimintaohjelmaa, jonka avulla edistetään työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä sekä ylläpidetään työkykyä. Ohjelma kattaa työpaikan kehittämistarpeet ja muut työympäristöön liittyvät vaatimukset, joihin pohjautuen laaditaan tavoitteet turvallisuuden edistämiseksi. ('Työturvallisuuslaki 738/2002') Työnantajan tulisi lisätä maalittamiseen liittyvät työsuojelulliset tavoitteet osaksi työsuojelun toimintaohjelmaa, jotta turvallisuuden edistäminen voidaan taata.

Työnantajan velvollisuuksia työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista säädetään työturvallisuuslain 10 §:ssä. Haitta- ja vaaratekijät tulee selvittää ja tunnistaa riittävän järjestelmällisesti muun muassa työstä, työympäristöstä ja -olosuhteista. Mikäli tunnistettuja tekijöitä ei voi poistaa, tulee arvioida niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Merkityksen arvioinnissa tulee ottaa huomioon muun muassa aikaisemmin tapahtuneet vaaratilanteet ja mahdolliset tapaturmat, työntekijän henkilökohtaiset edellytykset sekä työnkuormitustekijät. Jos työnantaja ei pysty riittävällä asiantuntemuksella suorittamaan määrättyjä toimia, tulee hänen käyttää ulkopuolista asiantuntijaa. Selvityksien ja arviointien on oltava ajan tasalla, ja niitä on päivitettävä olosuhteiden muuttuessa. ('Työturvallisuuslaki 738/2002')

Maalittamisen aiheuttamat työsuojelulliset vaarat liittyvät niin fyysiseen turvallisuuteen kuin henkiseen hyvinvointiin. Valtaosa maalittamisen keinoista on psykologisia, joiden tarkoituksena on vaikuttaa kohteena olevan toimintaan ja käyttäytymiseen. Tällaisten keinojen seuraukset näkyvät myös vahvemmin psykososiaalisten kuormitustekijöiden lisääntymisenä. Tämän vuoksi työnantajan tulee kiinnittää erityistä huomiota työympäristön psyykkisiin ja sosiaalisiin vaaratekijöihin.

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä työturvallisuuslain 14 § mukaan. Erityisesti maalittamisriskien hallitsemisessa ja ennaltaehkäisyssä tärkein kohta on pykälän 1 momentin 2 kohta, jonka mukaan työnantajan on annettava opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. ('Työturvallisuuslaki 738/2002'; Illman, 2020)

Työturvallisuuslain 25 § velvoittaa työnantajaa selvittämään kuormitustekijät sekä ryhtymään toimiin vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi, jos käy ilmi, että työntekijä kuormittuu työssään terveyttä vaarantavalla tavalla. Jos työhön liittyy ilmeinen väkivallan uhka, on työnantajan ryhdyttävä toimiin työturvallisuuslain 27 §:n mukaisesti. Työ ja työolosuhteet tulee järjestää siten, että voidaan ennaltaehkäistä väkivallan uhka ja väkivaltilanteet. Työpaikalla tulee olla asianmukaiset turvajärjestelyt väkivallan torjumiseen sekä menettelytapaohjeet uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joiden avulla voidaan torjua ja rajoittaa väkivallan vaikutusta turvallisuuteen. Jos työssä esiintyy häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, tulee työnantajan työturvallisuuslain 28 §:n mukaan siitä tiedon saatuaan ryhtyä poistamaan mahdollista vaaraa käytettävissä olevien keinojen avulla. ('Työturvallisuuslaki 738/2002')

2.2.2 Maalittamiselle altistuminen

Journalistista työtä tekevät altistuvat työnsä kautta helposti häirinnälle, johon vaikuttaa erityisesti digitalisaation tuomat työympäristön muutokset. Työn siirtyminen verkkoon ja sosiaalisen median eri alustoille muuttaa ympäristön aikaisempaa näkyvämmäksi ja julkisemmaksi, mikä voi lisätä riskiä joutua häirinnän kohteeksi. (Hiltunen, 2019) Toimittajien kokemaa häirintää on tutkittu paljon useammasta eri näkökulmasta. Tutkimuksissa on noussut esille, että tiettyjen aiheiden, kuten maahanmuuton, politiikan tai äärioikeiston, parissa työskentelevät kokevat häirintää työssään enemmän kuin muut. Nämä sekä muut mielipiteitä jakavat ja voimakkaita tunteita aiheuttavat aiheet voivat altistaa työntekijän helpommin häirinnän kohteeksi. (Vepsä, 2021)

Poliitikot ovat asemansa puolesta alttiimpia kohtaamaan häirintää, ja heiltä myös odotetaan korkeampaa sietokykyä rajunkin kritisoinnin edessä (Vepsä, 2021). Suomen kunta-päättäjäistä 34 % on kokenut vihapuhetta tai häirintää toimiessaan luottamus- tai virka-tehtävissä. Kunnanjohtajista ja -hallituksen puheenjohtajista jopa 45 % on kokenut asemansa vuoksi häirintää. Näkyvässä ja paljon vastuuta sisältävässä työroolissa vihapuheen kokemukset ovat yleisempiä. (Knuutila *et al.*, 2019)

Sosiaalisen median alustat tarjoavat myös tutkijoille mahdollisuuden käyttää työssään uusia viestintätapoja ja -kanavia, jotka mahdollistavat vastavuoroisen ja avoimen viestinnän ulkopuolisten sidosryhmien kanssa. Tämä mahdollisuus muuttaa tutkijoiden työn näkyvämmäksi, mikä altistaa heidät erilaisille häirinnän muodoille. Kuten journalistien, myös tutkijoiden työssä tiettyjen mielipiteitä ja tunteita herättävien aiheiden parissa työskentely voi lisätä heihin kohdistuvaa häirintää. (Vepsä, 2021)

2.3 Organisaation turvallisuusjohtaminen ja riskienhallinta

2.3.1 Turvallisuusjohtaminen

Lainsäädännön asettamat vaatimukset työnantajalle voivat olla laaja-alaiset, ja niiden täyttäminen vaatii usein eri asiantuntijoiden työpanosta. Työnantajalla on kuitenkin mahdollisuus ottaa käyttöön erilaisia standardisoituja hallintajärjestelmiä, joista SFS-ISO 45001:2018 edustaa työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmää (TTT-järjestelmä), joka auttaa työnantajaa edistämään työturvallisuutta ja -terveyttä työpaikoilla. Jotta työpaikalla onnistutaan tehokkaasti TTT-järjestelmän käytössä ja saavutettaisiin asetetut tavoitteet, tulee kiinnittää huomio koko organisaation johtamiseen, sitoutumiseen ja osallistumiseen. ISO 45001 mukaista TTT-järjestelmää voidaan soveltaa kaikkien organisaatioiden tarpeisiin riippumatta niiden toimialasta ja muista ominaisuuksista. Standardin tarkoituksena on tukea organisaation TTT-toimintaa ja auttaa sen kehittämisessä, mutta standardi ei suoraan määrittele yksityiskohtaisia kriteerejä TTT-toiminnan tasosta tai TTT-järjestelmän rakenteista.

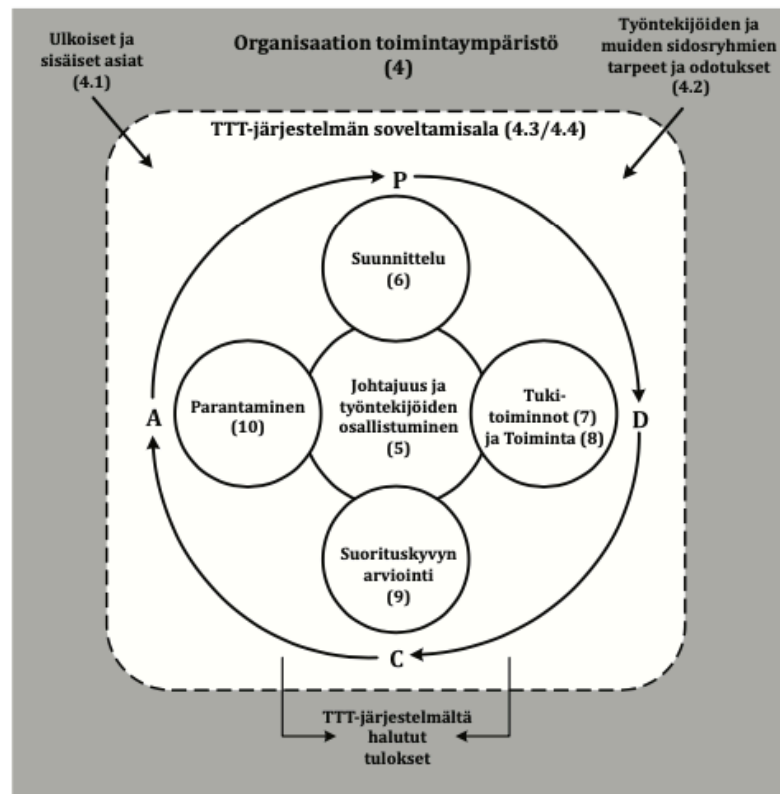
Järjestelmän toiminta perustuu PDCA-malliin (plan, do, check, act – suunnittele, toteuta, arvioi, toimi), joka mahdollistaa iteratiivisena prosessina jatkuvan parantamisen organisaation toiminnoissa. Standardi määrittelee PDCA-mallin vaiheet seuraavasti:

- P – Suunnittele: riskien ja mahdollisuuksien määrittäminen ja arviointi sekä tavoitteiden asettaminen ja prosessien luominen, mikä mahdollistaa organisaation politiikan mukaisten tulosten saavuttamisen,
- D – Toteuta: prosessien käyttöönotto osana organisaation toimintaa,
- C – Arvioi: Toimintojen ja prosessien seuraaminen ja mittaaminen vertaamalla toimintaa organisaation asettamaan politiikkaan ja tavoitteisiin. Saadut tulokset tulee myös raportoida.
- A – Toimi: Toimenpiteiden käynnistäminen toiminnan kehittämiseksi ja haluttujen tulosten saavuttamiseksi. (ISO 45001, 2018)

Standardin mukaiseen TTT-järjestelmän viitekehikseen sisältyy seuraavat osa-alueet:

- organisaation toimintaympäristö,
- johtajuus ja työntekijöiden osallistuminen,
- suunnittelu,
- tukitoiminnot,
- toiminta,
- suorituskyvyn arviointi,
- parantaminen. (ISO 45001, 2018)

Nämä osa-alueet yhdistetään PDCA-mallin avulla jatkuvan parantamisen prosessiksi, joka on esitetty kokonaisuudessaan kuvassa 1.



Kuva 1. PDCA-prosessin kuvaus. (ISO 45001, 2018)

Organisaation toimintaympäristö

Tämän standardin mukaisen TTT-järjestelmän luomisessa ja käyttöönotossa on huomioitava, että se sisältää tarvittavat prosessit, joita ylläpidetään ja parannetaan standardin edellyttämien vaatimusten mukaisesti. Organisaation valvonnan ja vaikutusvallan alaiset toiminnot, joilla voi olla vaikutus TTT-toimintaan, on sisällytettävä osaksi järjestelmää.

Järjestelmän soveltamisala tulee määritellä siten, että se ottaa huomioon organisaation sisäiset ja ulkoiset asiat, jotka olennaisesti liittyvät organisaation tarkoitukseen ja vaikuttavat sen kykyyn saavuttaa asetetut vaatimukset. Tämän lisäksi organisaation tulee määritellä kaikki TTT-järjestelmään olennaisesti liittyvät sidosryhmät sekä heidän tarpeensa ja odotuksensa. (ISO 45001, 2018)

Johtajuus ja työntekijöiden osallistuminen

Standardi vaatii ylimmältä johdolta hyvin kokonaisvaltaista sitoutumista organisaation TTT-järjestelmään ja sen johtamiseen. Kokonaisvastuu turvallisen ja terveellisen työpaikan luomisesta on organisaation ylimmällä johdolla. Heidän tulee myös varmistaa, että TTT-järjestelmään liittyvä politiikka ja tavoitteet ovat yhdenmukaisia organisaation strategian kanssa sekä liittää TTT-järjestelmän vaatimukset osaksi liiketoimintaprosesseja. Järjestelmän toimivuuden ja haluttujen tulosten saavuttamiseksi ylimmän johdon tulee huolehtia riittävien resurssien järjestämisestä, ohjata ja tukea organisaation henkilöitä lisäämään TTT-järjestelmän vaikuttavuutta sekä tuettava organisaation työsuojelutoimikunnan toimintaa. On myös tärkeää, että ylin johto edistää organisaatiokulttuuria, joka mahdollistaa järjestelmälle asetettujen tavoitteiden toteutumisen ja tukee sellaista turvallisuusraportointikulttuuria, jossa raportoinnista ei seuraa työntekijöille kostotoimia. (ISO 45001, 2018)

Ylimmän johdon vastuuna on myös laatia ja ylläpitää organisaation TTT-politiikkaa sekä määritellä TTT-järjestelmään liittyvät roolit, vastuut ja valtuudet. Poliitiikan tulee olla saatavilla dokumentoituna koko organisaatiolle ja sen sidosryhmille. Poliitiikan tarkoituksena on toimia perustana organisaation TTT-tavoitteiden asettamiselle sekä osoittaa ylimmän johdon sitoutuminen kokonaisvaltaisesti turvallisen ja terveellisen työpaikan luomiseen, lakisääteisten ja muiden vaatimusten täyttämiseen, vaarojen poistamiseen ja riskien vähentämiseen, TTT-järjestelmän jatkuvaan parantamiseen sekä työntekijöiden että heidän edustajien kuulemiseen ja osallistamiseen. (ISO 45001, 2018)

Suunnittelu

Organisaation tulee tarkastella sen toimintaympäristöön, sidosryhmiin ja TTT-järjestelmän soveltamisalaan liittyviä riskejä ja mahdollisuuksia, jotta voidaan taata TTT-järjestelmän ja jatkuvan parantamisen prosessin toimivuus. Organisaatiolla tulee olla prosessit, jotka takaavat jatkuvan ja ennakoivan vaarojen tunnistamisen. Näissä prosesseissa tulee ottaa huomioon muun muassa:

- Työn organisointi, sosiaaliset tekijä (mm. työkuorma, häirintä ja kiusaaminen), johtajuus ja organisaation kulttuuri,

- inhimilliset tekijät,
- työn suoritustapa,
- organisaatiossa aiemmin sattuneet sisäiset tai ulkopuoliset vaaratilanteet,
- työpaikalle pääsevät henkilöt ja heidän toimintansa. (ISO 45001, 2018)

Tunnistettuihin vaaroihin ja muihin TTT-järjestelmään liittyvien riskien arviointiprosesseissa ja -menetelmissä tulee ottaa huomioon, että ne toimivat proaktiivisesti sekä niiden käyttö on järjestelmällistä. Lisäksi organisaatiolla tulee olla käytössään prosessit, joilla määritetään ajantasaiset lakisääteiset vaatimukset sekä kuinka niitä sovelletaan organisaation ja TTT-järjestelmän toimintaan. (ISO 45001, 2018)

Tunnistettujen riskien ja mahdollisuuksien, lakisääteisten vaatimusten sekä hätätilanteiden varalle tulee suunnitella toimenpiteet, joissa otetaan huomioon parhaimmat saatavilla olevat käytännöt ja teknologiat sekä tarkastellaan taloudellisia, toiminnallisia ja liiketoiminnallisia vaatimuksia. Suunnittelussa tulee myös huomioida, kuinka nämä toimenpiteet tullaan yhdistämään TTT-järjestelmään ja organisaation muihin liiketoimintaprosesseihin sekä kuinka näiden toimenpiteiden vaikuttavuutta voidaan arvioida. (ISO 45001, 2018)

Toimenpiteiden lisäksi organisaation tulee määrittellä TTT-politiikan mukaiset tavoitteet, jotta TTT-järjestelmän ja -tason jatkuva parantaminen olisi mahdollista. Standardi ISO 45001 asettaa ehtoja tavoitteille, jotka muun muassa velvoittavat ottamaan huomioon organisaatiota koskevat vaatimukset, tulokset riskien ja mahdollisuuksien arvioinnista sekä työntekijöiden ja heidän edustajien kuuleminen. Tämän lisäksi tavoitteita on pystyttävä mittaamaan, seuraamaan ja päivittämään asianmukaisesti sekä niistä on viestitettävä. Organisaation tulee ottaa myös huomioon ja suunnitella, kuinka asetetut tavoitteet voidaan saavuttaa. Suunnittelussa tulisi määrittellä:

- tarvittavat toimenpiteet,
- resurssit,
- henkilöiden vastuualueet,
- aikataulu,
- tulosten arviointi ja seuranta,
- toimenpiteiden liittäminen organisaation muihin liiketoimintaprosesseihin,
- dokumentointi. (ISO 45001, 2018)

Tukitoiminnot ja toiminta

Jotta TTT-järjestelmä toimisi tarkoituksenmukaisella tavalla, tulee organisaation varmistua riittävästä resursseista ja henkilöstön pätevyydestä esimerkiksi tunnistaa työhön liittyviä vaaroja. Työntekijöille tulisi myös tiedottaa muun muassa TTT-järjestelmän taustalla olevasta politiikasta, tavoitteista ja tunnistetuista riskeistä sekä vaaratilanteista. Toisaalta työntekijöille tulisi myös kertoa kuinka he voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa järjestelmän vaikuttavuuteen ja parantaa TTT-toiminnan tasoa sekä millaisia vaikutuksia ja seurauksia vaatimusten noudattamatta jättämisestä voi syntyä.

Organisaation on luotava TTT-järjestelmän tarpeenmukaiset prosessit sisäiseen ja ulkoiseen viestintään. Sisäisellä viestinnällä tarkoitetaan organisaation eri toimintojen ja tasojen välistä viestintää TTT-järjestelmän tiedoista ja siihen liittyvistä muutoksista. Organisaation tulee myös varmistaa, että työntekijöiden osallistuminen jatkuvaan parantamiseen on mahdollistettu viestintäprosesseilla. Ulkoisessa viestinnässä organisaatio viestii TTT-järjestelmän tiedoista sen tärkeimmille ulkoisille sidosryhmille ottaen huomioon lakisääteiset sekä muut sille asetetut vaatimukset. (ISO 45001, 2018)

Tämän standardin mukaan organisaation tulee sisällyttää TTT-järjestelmään kaikki standardin edellyttämät tiedot sekä kaikki muu järjestelmän kannalta välttämätön tieto. Dokumentoinnin laajuus järjestelmästä tulee suhteuttaa organisaation koon ja muiden prosessien mukaiseksi. Dokumentoidut tiedot tulee asianmukaisesti tallentaa, yksilöidä ja tarkastaa. Tietojen suojaaminen ja käyttötarkoitukseen soveltuva muoto tulee varmistaa tietojen hallinnoinnilla. (ISO 45001, 2018)

Suorituskyvyn arviointi

Organisaation tulee arvioida omaa suorituskykyään ja prosessiensa toimintaa. Arviointia varten tulee määrittää mitä asioita seurataan ja mitataan. Arvioinnissa tulee ottaa huomioon lakisääteiset vaatimukset, tunnistetut riskit ja vaarat, TTT-tavoitteiden ja organisaation hallintakeinojen vaikuttavuus. Lisäksi tulee määrittää käytettävät arviointimenetelmät, aikataulu seurannan toteuttamiselle ja tuloksien viestintä. Organisaation tulee sisällyttää toimintaansa sisäisiä auditointeja, joiden tarkoituksena on tarkastella TTT-järjestelmän vaatimustenmukaisuutta sekä varmistaa onko järjestelmä otettu käyttöön, ja että sitä on ylläpidetty vaikuttavasti. Tämän lisäksi organisaation tulisi käydä läpi ja tarkastella johdon katselmuksissa TTT-järjestelmän soveltuvuutta, tarkoituksenmukaisuutta sekä vaikuttavuutta. (ISO 45001, 2018)

Parantaminen

Jotta organisaatio onnistuu parantamaan toimintojaan, tulee sen käyttöön luoda prosessit, joiden avulla raportoidaan, tutkitaan ja suoritetaan tarvittavat toimenpiteet vaaratilanteiden määrittämiseksi ja hallinnalle. Havaittaessa työhön liittyvä vaaratilanne tai poikkeama tulee organisaation:

- ryhtyä toimiin tilanteen hallitsemiseksi, korjaamiseksi ja käsitelläkseen sen seuraukset,
- tarkastella tilannetta olennaisten sidosryhmien kanssa ja arvioida tarvittavat toimenpiteet, jotta tilanne ei pääse toistumaan uudestaan,
- ottaa huomioon tunnistetut riskit ja niiden arvioinnit,
- määrittää ja toteuttaa korjaavat toimenpiteet,
- tehdä uusi riskienarviointi liittyen uusiin ja muuttuneisiin vaaroihin ennen toimenpiteiden toteuttamista,
- tehdä arviointi korjaavien toimenpiteiden vaikuttavuudesta,
- tehdä muutokset TTT-järjestelmään, mikäli se on tarpeellista. (ISO 45001, 2018)

2.3.2 Psykososiaalisten riskienhallinta

Työhön liittyvien psykososiaalisten riskien hallintaan on julkaistu oma standardi ISO 45003. Tätä standardia on tarkoitus käyttää yhdessä standardin ISO 45001 kanssa, mikä määrittelee organisaation TTT-järjestelmällä suuntaviivat. Standardin ISO 45003 avulla organisaatio pystyy täydentämään TTT-järjestelmää psykososiaalisten riskien hallitsemiseksi. Kaikki työtehtävät organisaatiossa riippumatta voivat sisältää psykososiaalisia vaaroja, ja niihin liittyvät riskit muodostavat uhan yksilön terveydelle ja hyvinvoinnille, organisaation suorituskyvylle ja kestävyydelle sekä yhteiskunnan taloudelle. (ISO 45003, 2021).

Organisaation tulisi standardin mukaan sisällyttää psykososiaalisten riskien hallinta osaksi TTT-järjestelmää. Kaikissa järjestelmän toiminnoissa tulisi siis huomioida erikseen psykososiaalinen näkökulma sekä miten se vaikuttaa järjestelmän muihin toimintoihin ja osatehtäviin. Tämän näkökulman liittämisen jälkeen tulee myös huolehtia, että järjestelmä pysyy kaikilta osin tarkoituksenmukaisena ja tehokkaana. Organisaation

määrittelemässä TTT-politiikassa tulisi myös ottaa huomioon psykososiaalinen näkökulma ja tarvittaessa luoda erillinen politiikka psykososiaalisten riskien hallintaan. Organisaation olisi hyvä ottaa huomioon työntekijöiden kuuleminen ja osallistaminen TTT-järjestelmän kehittämisessä sekä psykososiaalisten riskien hallinnassa. (ISO 45003, 2021)

Vaarojen tunnistamisessa tulisi kiinnittää erityistä huomiota vaarojen taustatekijöihin ja alkuperään. Vaarojen tunnistamisessa tulisi ottaa myös huomioon miten psykososiaaliset vaarat vaikuttavat muihin työympäristön vaaroihin, ja onko niillä mahdollisesti yhteisvaikutuksia. Psykososiaaliset vaarat voidaan jakaa esimerkiksi seuraaviin kategorioihin: työn organisointi, sosiaaliset tekijät sekä työympäristö, laitteet ja vaaralliset tehtävät. (ISO 45003, 2021)

Tunnistettuihin psykososiaalisiin vaaroihin liittyvät riskit tulee arvioida samaan tapaan tunnistettujen TTT-vaarojen kanssa. Arvioinnissa tulisi ottaa huomioon psykososiaalisten riskien vuorovaikutus muiden tunnistettujen riskien kanssa. Psykososiaalisten riskien ehkäisemiseksi organisaation tulisi määritellä TTT-politiikan mukaiset mitattavat tavoitteet sekä kehittää ja toteuttaa toimenpiteitä, joiden avulla varmistetaan asetettujen tavoitteiden saavuttaminen. (ISO 45003, 2021)

Organisaatiossa tulee olla riittävä osaaminen psykososiaalisten vaarojen tunnistamiseksi ja niihin liittyvien riskien hallitsemiseksi. Tarvittaessa organisaation voi järjestää koulutusta työntekijöiden osaamisen kehittämiseksi ja/tai pyytää apua organisaation ulkopuolisilta tahoilta, mikäli riittävää osaamista ei löydy organisaation sisältä. (ISO 45003, 2021)

Viestintä on tärkeässä asemassa psykososiaalisten riskien näkökulmasta, sillä sen avulla saadaan lisättyä koko organisaation tietoisuutta työhön liittyvistä riskeistä ja niihin varautumisesta. Psykososiaaliset riskit saattavat sisältää arkaluontoisia asioita, minkä takia niiden käsittelemiseksi tulisi luoda luotettavat prosessit, jotta henkilötietojen käsittelyssä säilyy luottamuksellisuus. Viestinnässä tulisi ottaa huomioon muun muassa seuraavat asiat:

- organisaation prosessit psykososiaalisten riskien hallitsemiseksi,
- roolien ja vastuiden määrittely,
- psykososiaalisten riskien arviointi. (ISO 45003, 2021)

Standardi esittää psykososiaalisten riskienhallinnan avuksi kolmea eri interventiotasoa, joita voidaan käyttää erilaisina yhdistelminä organisaation tarpeiden mukaan. Esitetyt tasot ovat seuraavat:

1. organisaatiossa tapahtuvat toimet haitallisten vaikutusten ehkäisemiseksi tai vähentämiseksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi,
2. resurssien lisääminen, joiden avulla lisätään työntekijöiden tietoisuutta ja ymmärrystä psykososiaalisten riskien näkökulmasta,
3. haitallisten vaikutusten vähentäminen ottamalla käyttöön tarvittavat kuntoutusmenetelmät sekä muut korjaavat toimenpiteet ja tukitoiminnot. (ISO 45003, 2021)

2.3.3 Varautuminen ja vastakeinot maalittamiselle

Organisaation tulee huolehtia, ettei häirinnän kohteeksi joutunut jää asian kanssa yksin. Tämä tulee varmistaa ennalta määriteltujen prosessien sekä rooli- ja vastuujakojen avulla. Organisaation tulee siis tietää, miten kohteeksi joutunutta tuetaan ja miten kyseisessä tilanteessa toimitaan. Maalittamisen kohteeksi joutumista ja häirintää on vaikea täysin ennaltaehkäistä, mutta on kuitenkin olemassa keinoja, joiden avulla organisaatiossa voidaan varautua mahdollisiin häirintätapauksiin. Henkilöstölle tulisi järjestää koulutusta sekä ilmiöstä ja siihen liittyvistä riskeistä että organisaation ohjeista ja menettelytavoista häirintätilanteissa. ('Vihapuhe somessa - Tukea virkahenkilölle sosiaalisen median vihapuhetilanteisiin', 2021)

Valtioneuvoston tekemän kyselytutkimuksen mukaan vihapuhetta kokeneet kuntapäätäjät pitivät hyödyllisimpinä tukitoimina häirinnän ja vihapuheen julkista tuomitsemista, selkeitä toimintaohjeita vihapuhe- ja häirintätapausten varalle, julkisten verkkokeskusteluiden parempaa moderointia ja tehokkaampia toimia vihapuhetta varten poliisin tai oikeuslaitoksen puolelta. Nykyiset toimintaohjeet koetaan vaihteleviksi valtakunnallisesti eikä yhtenäistä ohjeistusta ole saatavilla. Vastauksissa poliisin toiminta sai kritiikkiä liian passiivisuudesta sekä siitä, ettei ilmoitettuja tapauksia otettu tosissaan. Rikosoikeudellisten tekemistä ja oikeusprosessia pidettiin myös liian hitaana tai raskaana toimenpiteenä vihapuhetapauksiin. Tutkimuksen perusteella vihapuheen torjumisessa olisi mahdollista käyttää muitakin keinoja kuin rikosoikeudellisia prosesseja. Esimerkiksi vihapuheen julkinen tuomitseminen näyttäisi esimerkkiä siitä, ettei kyseinen toiminta ole hyväksyttävää. (Knuutila *et al.*, 2019)

Hiltunen (2020) jaottelee tutkimuksessaan ulkoisen vaikuttamisen menetelmät kuuteen luokkaan: tiedonhankintaan kohdistuvat, psykologiset, fyysiset, institutionaaliset, taloudelliset ja tietotekniset. Edellä mainituista luokista samankaltaisia menetelmiä maalittamisen kanssa sisältävät psykologiset, fyysiset, institutionaaliset ja tietotekniset. Järjes-

telmällinen häirintä mainitaan taulukossa 1 yhtenä psykologisena vaikuttamismenetelmänä. (Hiltunen, 2020) Tämän työn näkökulmasta järjestelmällinen häirintä nähdään laajempuna kokonaisuutena, johon voi liittyä psykologisten menetelmien lisäksi myös muita vaikuttamisen menetelmiä. Taulukoissa 1, 2, 3 ja 4 on esitetty tämän työn aihealueen näkökulmasta oleelliset vaikuttamisen menetelmät, niiden tyypilliset toteutustavat, vaikuttamisen tavoitteet sekä vastakeinot menetelmiä varten.

Taulukko 1. *Psykologiset vaikuttamisen menetelmät ja vastakeinot journalistin työssä. (Hiltunen, 2020) mukailten*

Psykologiset vaikuttamisen menetelmät	Tyypilliset toteutustavat	Vaikuttamisen tavoitteet	Journalistin vastakeinot
Perusteettomat oikaisu tai vastinevaatimukset	- Vaatimusten lähettäminen journalistille tai esihenkilölle jutun julkaisun jälkeen.	- Vaikuttaa jo julkaistun journalismin sisältöön. - Tuottaa henkistä painetta ja käyttää journalistin työaikaa vaatimuksiin vastaamiseen. - Tuottaa organisaation sisäistä epäluottamusta ja epävarmuutta.	- Huolellinen perehtyminen käsiteltävään aiheeseen. - Kiistakysymysten ja vastaväitteiden ennakointi. - Avoimuus yleisön suuntaan esim. lähteiden osalta. - Toimiva sisäinen luottamus ja kommunikaatio organisaatiossa.
Sanallinen painostus	- Suora yhteydenotto journalistiin, esihenkilöön tai tiedotusvälineen omistajaan painostustarkoituksessa.	- Vaikuttaa journalismin sisältöön tai estää julkaisu kokonaan. - Tuottaa jutun sisältöön ja julkaisuun kohdistuvaa henkistä painetta. - Tuottaa organisaation sisäistä epävarmuutta ja epäluottamusta. - Vaikuttaa jatkojuttuihin ja aiheen käsittelyyn tulevaisuudessa.	- Ammatillisen etäisyyden säilyttäminen ulkopuolisiin toimijoihin. - Kiistakysymysten ja vastaväitteiden ennakointi ja huomioiminen. - Toimiva sisäinen luottamus ja kommunikaatio organisaatiossa.
Sanalliset vihanilmaukset	- Suora tai mediavälitteinen kontakti journalistiin. - Vihanilmausten levittäminen julkisesti esim. verkkoalustoilla.	- Loukata, kuormittaa ja tuottaa negatiivisia psykologisia seurauksia journalistille. - Vähentää journalistin halua käsitellä tiettyjä aiheita tai näkökulmia tulevaisuudessa.	- Journalistin oman julkisuuden ja yhteystietojen saataavuuden rajoittaminen. - Jutun julkaiseminen työryhmän tai tiedotusvälineen nimellä. - Altituksen vähentäminen tietoisella välttelyllä sekä teknisesti esim. yksityisyysasetuksia ja blokkamista hyödyntäen. - Vihanilmausten tallentaminen ja asian vieminen eteenpäin oikeusteitse.

Julkinen mustamaalaaminen	<ul style="list-style-type: none"> - Valheellisten väitteiden, huhujen tai yksityiselämään liittyvien tietojen levittäminen julkisesti mustamaalaustarkoituksessa. - Identiteettivarkaudet ja valeprofiilien luominen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tuottaa journalistille henkilökohtaista maineriskiä. - Vähätellä julkisesti journalistin ammattitaitoa ja tämän tekemän työn uskottavuutta. - Tuottaa organisaation sisäistä epävarmuutta ja epäluottamusta. - Loukata ja kuormittaa journalistia sekä tuottaa tälle negatiivisia psykologisia seurauksia. -Vähentää journalistin halua käsitellä tiettyjä aiheita tai näkökulmia tulevaisuudessa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Journalistin oman julkisuuden ja yhteystietojen saatuuden rajoittaminen. - Jutun julkaiseminen työryhmän tai tiedotusvälineen nimellä. - Altistuksen vähentäminen tietoisella välttelyllä sekä teknisesti esim. yksityisyysasetuksia ja blokkamista hyödyntäen. - Julkiset tuen ilmaukset, väitteisiin vastaaminen sekä omien tukiryhmien mobilisointi. - Materiaalin tallentaminen ja asian vieminen eteenpäin oikeusteitse.
Journalistiin tai tämän lähipiiriin kohdistuva uhkailu	<ul style="list-style-type: none"> - Suorien uhkausten tai uhalla vihjailun välittämisen journalistin tietoon tai asettaminen esille julkisesti. 	<ul style="list-style-type: none"> - Heikentää journalistin, tämän lähipiirin ja työyhteisön turvallisuudentunnetta. - Vähentää journalistin halua käsitellä tiettyjä aiheita tai näkökulmia tulevaisuudessa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Journalistin oman julkisuuden ja yhteystietojen rajoittaminen. - Erilaiset turvatoimet. - Materiaalin tallentaminen ja asian vieminen eteenpäin oikeusteitse.
Joukkoistettu häirintä	<ul style="list-style-type: none"> - Pyrkimykset mobilisoida muita häiritsemään tai uhkailemaan journalistia tai tiedotusvälinettä. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sisältää elementtejä sanallisesta painostuksesta, vihanilmauksista, julkisesta mustamaalaamisesta sekä uhkailusta. Tavoitteet tyypillisesti erilaisia yhdistelmiä edellä mainittujen menetelmien tavoitteista. 	<ul style="list-style-type: none"> - Joukkoistetun häirinnän saamista muodoista riippuen vastakeinoina käytettiin yhdistelmiä sanallisen painostuksen, vihanilmausten, julkisen mustamaalaamisen sekä uhkailun vastakeinoista.

Taulukko 2. *Fyysiset vaikuttamisen menetelmät ja vastakeinot journalistin työssä.* (Hiltunen, 2020) mukailen

Fyysiset vaikuttamisen menetelmät	Tyypilliset toteutustavat	Vaikuttamisen tavoitteet	Journalistin vastakeinot
Työnteon häiritseminen tai estäminen	<ul style="list-style-type: none"> - Journalistisen työn vaikeuttaminen tai estäminen häiritsevällä tai uhkaavalla käytöksellä fyysisessä tilassa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vaikeuttaa ja häiritä työn tekemistä ja estää journalistinen raportointi julkisuuteen. - Heikentää journalistin turvallisuudentunnetta, ja viestiä, ettei media ole tervetullut paikalle. 	<ul style="list-style-type: none"> - Etukäteen tehtävä tilan- ja suunnitelma. - Turvatoimet ja työskentely pareittain tai ryhmässä.

Vahingonteko	- Työvälineisiin, työtiloihin tai journalistin henkilökoh- taiseen omaisuuteen koh- distuva vahingonteko.	- Vaikeuttaa journalistisen työn tekemistä. - Heikentää journalistin, tämän lähipiirin sekä työ- yhteisön turvallisuuden- tunnetta.	- Erilaiset turvatoimet.
Väkivalta	- Journalistiin kohdistuva fyysinen väkivalta.	- Keskeyttää journalistisen työn tekeminen väkivaltai- sesti ja pakottaa journalisti poistumaan paikalta. - Heikentää journalistin turvallisuudentunnetta, ja viestiä, ettei media ole ter- vetullut paikalle.	- Etukäteen tehtävä tilan- nearvio- ja suunnitelma. - Turvatoimet ja työskentely pareittain tai ryhmässä.

Taulukko 3. *Institutionaaliset vaikuttamisen menetelmät ja vastakeinot journalistin työssä. (Hiltunen, 2020) mukailten*

Institutionaaliset vaikuttamisen menetelmät	Tyypilliset toteutustavat	Vaikuttamisen tavoitteet	Journalistin vastakeinot
Viranomais-kantelut	- Uhkaaminen kanteluiden tekemisestä erilaisille viran- omaistahoille tai kanteluiden tekeminen painostus- tarkoituksessa.	- Tuottaa sisäistä painetta, epäluottamusta ja epävar- muutta journalistisessa or- ganisaatiossa. - Käynnistää mahdollisesti työaikaa ja resursseja ku- luttavia prosesseja.	- Lainsäädännön ja viran- omaisten toimivaltuuksien tunteminen.
Oikeusjutut ja va- hingonkorvaus vaatimukset	- Uhkaukset oikeus- jutuista tai vahingonkorvausvaati- muksista. - Tutkintapyyntöjen tekemi- nen. - Suorien korvaus- vaati- musten lähettäminen.	- Aiheuttaa journalistiseen prosessiin taloudellisen tai oikeudellisen riskin mah- dollisuus. - Tuottaa organisaation si- säistä painetta, epävar- muutta ja epäluottamusta. - Käynnistää työaikaa ja re- sursseja kuluttavia proses- seja.	- Journalismille keskeisen lainsäädännön ja sen tulkin- nan tunteminen. - Juttujen tarkistuttaminen etukäteen journalistisen or- ganisaation omilla juristeilla.

Taulukko 4. *Tietotekniset vaikuttamisen menetelmät ja vastakeinot journalistin työssä. (Hiltunen, 2020)*

Tietotekniset vaikuttamisen menetelmät	Tyypilliset toteutustavat	Vaikuttamisen tavoitteet	Journalistin vastakeinot
Tietomurrot ja verkkovakoilu	- Yritykset murtautua tekni- sesti verkkopalveluihin sekä erilaiset kalastelu- ja verk- kohyökkäykset.	- Saada käsiin arka- luon- toista tietoa, esim. journa- listien lähteitä. - Saada journalistin yksi- tyiselämästä tietoa, jota voidaan käyttää julkisessa mustamaalaamisessa.	- Tietoturvasta huolehtimi- nen. - Kalastelu- ja verkkohyök- käysten taktiikoihin perehty- minen.

		- Vakoilla journalistin ja tiedotusvälineen toimintaa sekä sisäistä viestintää.	
--	--	---	--

Maalittamisen tunnistaminen voi olla haastavaa ja kaikkiin häirintätapauksiin tulisi suhtautua riittävällä vakavuudella. Joskus häirintä voi jäädä yksittäisten kommenttien tasolle ja laantua nopeasti. Omassa viestinnässä tulisi pysyä asiallisena ja välttää provosoitumista.. Asiattomiin viesteihin voi jättää vastaamatta tai vaihtoehtoisesti organisaatio voi ottaa vastuun viestiin vastaamisesta organisaation oman tilin kautta. Häirintää kohdatessa voi olla myös suoraan yhteydessä häiritsijään ja kertoa, ettei hyväksy hänen toimintaansa. On myös tärkeää, ettei itse aiheuta ja kohdistaa häirintää muita kohden. ('Vihapuhe somessa - Tukea virkahenkilölle sosiaalisen median vihapuhetilanteisiin', 2021)

Häiritseviä viestejä tai muuta häirintää kohdatessa tulisi tarkastella tilannetta ja määrittellä millaisesta häirinnästä on todella kyse, jotta tilanteessa osattaisiin toimia parhaimmalla tavalla (Vepsä, 2021). Häirinnästä tulisi myös kertoa mahdollisimman varhain työpaikalla omalle esihenkilölle, jolla on työsuojelullinen vastuu työntekijöistä. Esihenkilön lisäksi muun muassa organisaation turvallisuusvastaavat, viestinnän ammattilaiset ja työterveyshuolto pystyvät antamaan tukea häirintätilanteessa. ('Vihapuhe somessa - Tukea virkahenkilölle sosiaalisen median vihapuhetilanteisiin', 2021)

Sosiaalisen median alustat useimmiten mahdollistavat yksittäisten käyttäjien hiljentämisen, minkä avulla voidaan vähentää omaa altistumista kyseisten käyttäjien toiminnalle. Jos häirintä on lähtöisin valeprofiilin eli trollin toiminnasta, voi sen estää eli blokata kokonaan. Tällaisista sosiaalisen median tileistä voi myös tarvittaessa tehdä ilmiannon kyseisen palvelun ylläpitäjälle. Aitojen käyttäjätilien estämiseen kannattaa kuitenkin pitää korkeampaa kynnystä, vaikka virkahenkilöllä on täysi oikeus estää häiritsevät käyttäjät. ('Vihapuhe somessa - Tukea virkahenkilölle sosiaalisen median vihapuhetilanteisiin', 2021) Estäminen voi provosoida häirintää entisestään ja saada aikaan motivaation häirinnän jatkamiselle.

Henkilökohtaisten tilien anonymisoinnilla tai viestipyyntöjen rajoittamisella voidaan vähentää häirinnälle altistumista sosiaalisessa mediassa. Henkilökohtaisesti kohde pystyy itse vaikuttamaan siihen millaista sisältöä hän jakaa julkisesti esimerkiksi omasta lähipiiristään. Myös sosiaalisen median käytössä tulisi muistaa hyvien tietoturvakäytäntöjen mukainen toiminta. ('Vihapuhe somessa - Tukea virkahenkilölle sosiaalisen median vihapuhetilanteisiin', 2021) Häiritsevät viestit voi antaa myös luettavaksi jollekin toiselle

henkilölle, esimerkiksi kollegalle. Jos viestejä tulee paljon, kohteeksi joutuneen tilit voidaan siirtää toisen henkilön tai organisaation hallintaan. Näiden keinojen avulla voi tietoisesti rajoittaa altistumista häirinnälle. (Vepsä, 2021)

Jatkotoimenpiteiden kannalta tulisi kerätä ja tallentaa kaikki materiaali, kuten viestit ja kuvat, joissa ilmenee häirintää. Kaikki tiedot häiritsijästä ja hänen käyttäjätilistään auttavat myös mahdollisen rikosilmoituksen tekemistä, mikäli kohteeksi joutunut kokee joutuneensa rikoksen uhriksi. ('Vihapuhe somessa - Tukea virkahenkilölle sosiaalisen median vihapuhetilanteisiin', 2021) Kaikki todistusaineisto häirinnästä tulisi tallentaa mahdollisimman tarkasti sisältäen muun muassa puheluiden ja viestien aikaleimat. Viestien lukeminen ja tallentaminen voi olla kuormittavaa, minkä vuoksi on suositeltavaa pyytää siihen apua työnantajalta tai läheiseltä. (Vepsä, 2021)

Häirintätilanteen jälkeen tulisi ottaa huomioon mahdolliset jatkotoimenpiteet, kuten tapahtuman jälkeen järjestettävä de-briefing, työterveyshuollon kanssa. Kohteeksi joutuneelle tulisi taata tuen jatkuminen työterveyshuollon kautta, ja hänen esimiehensä tulisi tarkkailla hänen työkykyään ja -hyvinvointiaan. Organisaation oppimisen ja jatkuvan parantamisen kannalta tapahtunut tilanne tulisi analysoida tarkemmin ja dokumentoida sekä käydä läpi koko organisaation kesken. ('Vihapuhe somessa - Tukea virkahenkilölle sosiaalisen median vihapuhetilanteisiin', 2021)

3. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

3.1 Tutkimuksen kohde

Onnettomuustutkintakeskus toimii oikeusministeriön yhteydessä itsenäisesti ja riippumattomasti suorittaen sille laissa määriteltyä tehtävää turvallisuustutkinnan toteuttamisesta. Turvallisuustutkintalain 1 § mukaan turvallisuustutkinnan tarkoituksena on yleisen turvallisuuden parantaminen, mutta se ei ota kantaa oikeudellisen vastuun kohdentamiseen. Tutkinnan avulla voidaan ennaltaehkäistä onnettomuuksia ja vaaratilanteita sekä torjua niistä aiheutuvia vahinkoja. Onnettomuustutkintakeskuksen on tutkittava turvallisuustutkintalain 2 § mukaan:

- 1) ”onnettomuus, jota on kuolleiden tai loukkaantuneiden taikka ympäristöön, omaisuuteen tai varallisuuteen kohdistuneiden vahinkojen määrän taikka onnettomuuden laadun perusteella pidettävä erityisen vakavana (suuronnettomuus);
- 2) ilmailussa tapahtunut onnettomuus ja vakava vaaratilanne, jotka on määritelty siviili-ilmailun onnettomuuksien ja vaaratilanteiden tutkinnasta ja ehkäisemisestä ja direktiivin 94/56/EY kumoamisesta annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksessa (EU) N:o 996/2010 (ilmailuonnettomuusasetus) ja kansainvälisen siviili-ilmailun yleissopimuksen (SopS 11/1949) 13 liitteen 1 luvussa siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen;
- 3) rautatieliikenteessä tapahtunut vakava onnettomuus, joka on määritelty rautateiden turvallisuudesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2016/798 3 artiklassa, sekä vastaava onnettomuus muussa yksityisessä tai julkisessa raideliikenteessä; (8.2.2019/187)
- 4) meriliikenteessä tapahtunut hyvin vakava onnettomuus, joka on määritelty meriliikennealan onnettomuuksien tutkinnan peruseriaatteista ja neuvoston direktiivin 1999/35/EY ja Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/59/EY muuttamisesta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2009/18/EY (merionnettomuusdirektiivi) 3 artiklassa ja vuoden 1974 kansainvälisen ihmishengen turvallisuudesta merellä tehdyn yleissopimuksen (SopS 11/1981) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen, liitteen XI-1 luvun 6 säännössä mainitussa merionnettomuuksien ja merellä sattuneiden vaaratilanteiden turvallisuustutkinnan kansainvälisiä normeja ja suositeltuja käytäntöjä koskevassa säännöstössä sekä vastaava onnettomuus sisävesiliikenteessä.” (‘Turvallisuustutkintalaki 525/2011’)

Lain perusteella Onnettomuustutkintakeskus voi suorittaa tutkinnan myös vaaratilanteesta sekä poikkeuksellisista tapahtumista, joista säädetään erikseen turvallisuustutkintalain 5 luvussa. Poikkeukselliset tapahtumat eivät ole varsinaisia onnettomuuksia, vaan erittäin vakavia tapahtumia, jotka ovat johtaneet kuolemaan taikka uhanneet tai vaurioittaneet yhteiskunnallisia perustoimintoja. Päätöksen tällaisten tapahtumien tutkinnan aloittamisesta tekee valtioneuvosto. Muutoin virasto vastaa itsenäisesti päätöksistä tutkintojen aloittamiseksi. ('Turvallisuustutkintalaki 525/2011')

Onnettomuuksien ja vaaratilanteiden tutkimisen lisäksi virastolla on turvallisuustutkintalain 8 § mukaan määritelty seuraavat tehtävät:

- 1) "huolehtia turvallisuustutkinnan yleisestä järjestämisestä, suunnittelusta, ohjauksesta, tiedottamisesta ja valvonnasta;
 - 2) kouluttaa tutkijoiksi soveltuvia henkilöitä;
 - 3) pitää yllä valmiutta tutkinnan nopeaan käynnistämiseen;
 - 4) huolehtia turvallisuustutkinnan alaan liittyvästä kansainvälisestä yhteistyöstä;
 - 5) antaa turvallisuussuosituksia ja seurata niiden toteutumista."
- ('Turvallisuustutkintalaki 525/2011')

Turvallisuustutkinnan sisältö koostuu turvallisuustutkintalain 5 § mukaan onnettomuuteen tai vaaratilanteeseen johtaneiden tapahtumien kulun, syiden ja seurausten selvittämisestä sekä toteutuneen pelastus- ja viranomaistoiminnan tarkastelusta. ('Turvallisuustutkintalaki 525/2011') Tapahtumien kulun selvittämisessä tarkastellaan mitä on tapahtunut sekä millaiset vallitsevat olosuhteet ovat olleet tapahtumahetkellä. Syiden selvittämisen tarkoituksena on etsiä onnettomuuden tai vaaratilanteen taustalla myötävaikuttaneet tekijät. Syyt voivat olla välillisiä tai välittömiä, ja ne voivat liittyä muun muassa johtamiseen, koulutukseen, omaksuttuihin toimintatapoihin ja säännöksiin. Onnettomuuden seurauksena voi olla monia erilaisia vahinkoja, ja ne voivat kohdistua henkilöihin, ympäristöön, omaisuuteen sekä varallisuuteen. Pelastus- ja viranomaistoiminnan tarkastelussa tarkoituksena on kiinnittää huomio onnettomuuden tai vaaratilanteen aikaisen toiminnan lisäksi siihen, miten onnettomuuden ennaltaehkäisy on toteutettu sekä miten onnettomuuden jälkihoitoon on varauduttu. Onnettomuudesta riippuen tutkinnan kohteena voi olla esimerkiksi poliisi, hätäkeskus, sairaankuljetus, sosiaaliviranomainen tai ministeriö. (Helke, 2019)

Tutkinnasta laaditaan julkinen tutkintaselostus, joka sisältää selvityksen onnettomuuden kulusta sekä siihen johtaneista tekijöistä ja seurauksista. Tämän lisäksi selvityksessä voidaan osoittaa eri tahoille turvallisuussuosituksia, joiden avulla voidaan lisätä yleistä

turvallisuutta, ennaltaehkäistä onnettomuuksia ja vaaratilanteita tulevaisuudessa sekä tehostaa pelastus- ja viranomaistoimintaa. ('Turvallisuustutkintalaki 525/2011') Turvallisuussuosituksia osoittaessa Onnettomuustutkintakeskus ei ota kantaa miten kyseinen epäkohta tulisi korjata, vaan tarkoituksena on tuoda esiin mahdollinen ongelma, joka kohdetahon tulisi ratkaista toiminnastaan. (Helke, 2019)

Onnettomuustutkintakeskuksen organisaatio muodostuu johtajasta, virkamiehistä ja tarvittaessa muusta henkilöstöstä. Turvallisuustutkintalaki asettaa erilliset kelpoisuusvaatimukset sekä johtajalle että virkamiehille. Virkojen osalta viraston organisaatio on pieni, sillä johtajan viran lisäksi muissa virkasuhteissa olevia henkilöitä on 16. Virkamiesten lisäksi Onnettomuustutkintakeskus käyttää ulkopuolisia asiantuntijoita, jotka eivät ole varsinaisesti työ- tai virkasuhteessa, vaan heidän työskentelynsä osana tutkintaa perustuu toimeksiantoon. Ulkopuolisia asiantuntijoita virastolla on käytävissä noin 120. Kuten virkamiehiin, myös ulkopuolisiin asiantuntijoihin sovelletaan rikosoikeudellisia virkavastuuta koskevia säädöksiä turvallisuustutkintalain 15 § mukaan. Tämä tarkoittaa, että turvallisuustutkintaa tekevät ovat vahingonkorvausvastuussa mahdollisista virheistä ja laiminlyönneistä, jotka tapahtuvat työn tai viran suorittamisessa. (Helke, 2019)

Onnettomuustutkintakeskuksen on tiedotettava tutkinnasta ja sen edistymisestä turvallisuustutkintalain 38 § mukaisesti. Virastolta viranomaisen asemassa edellytetään myös julkisuuslain 20 § mukaista velvollisuutta edistää toimintansa avoimuutta sekä tiedottaa toiminnastaan ja palveluistaan (Helke, 2019). Avoin viestintä ja julkinen työ asettavat Onnettomuustutkintakeskuksen riskialttiiseen asemaan maalittamisen näkökulmasta. Onnettomuudet ja poikkeukselliset tapahtumat ovat yleisen kiinnostuksen kohteena ja voivat aiheuttaa hyvin voimakkaita tunteita ja erilaisia mielipiteitä, mikä taas voi edelleen provosoida ja aiheuttaa maalittamista organisaatiota ja sen alaisuudessa työskenteleviä henkilöitä kohtaan. Virasto pyrkii tietoisesti käyttämään julkisuutta ja viestinnän eri kanavia hyödykseen niiden tarjoamien positiivisten mahdollisuuksien vuoksi esimerkiksi lisäämällä toiminnan läpinäkyvyyttä ja saamalla enemmän näkyvyyttä toiminnalleen. Sosiaalisen median kanavista Onnettomuustutkintakeskus käyttää viestinnässään muun muassa Twitteriä, Facebookia ja YouTubea (Helke, 2019).

3.2 Tutkimuksen osatehtävät

3.2.1 Kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on perehtyä tutkimuskysymyksissä käsiteltäviin aihealueisiin laajemmin kirjallisuuden avulla. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, mitä

maalittaminen on ilmiönä, etsittiin tietoa pääasiassa valtion tekemistä selvityksistä ja raporteista, tieteellisistä artikkeleista sekä rikoslaista. Toisen tutkimuskysymyksen, mitä maalittaminen on työturvallisuusriskinä, teorialähteinä toimivat työturvallisuuslaki, tieteelliset julkaisut ja selvitykset liittyen työn kuormitustekijöihin sekä maalittamisen esiintymiseen eri ammattiryhmien välillä. Kolmannen tutkimuskysymyksen, miten maalittamisesta johtuvaa työturvallisuusriskiä voidaan hallita, kohdalla tietoa organisaation työturvallisuuden johtamisesta ja riskienhallintamenetelmistä haettiin standardeista ISO 31000, ISO 45001 ja ISO 45003. Tämän lisäksi etsittiin tietoa eri ammattikuntien kokemista maalittamistilanteista ja niihin liittyvistä varautumis- ja toimintasuunnitelmista.

Suurin osa tutkimuksessa käytetyistä teorialähteistä ajoittuu vuosien 2014–2021 välille, mikä kertoo ilmiön uutuudesta. Terminä ja määritelmänä maalittaminen ei ole vakiintunut tieteellisissä julkaisuissa, joten maalittamisen lisäksi hakusanoina käytettiin läheisesti ilmiöön liittyviä termejä, kuten ulkoinen vaikuttaminen, häirintä, hybridi- ja informaatiovaikuttaminen sekä vihapuhe. Englannin kielestä ei löydy tämän tutkimuksen yhteydessä sanalle maalittaminen suoraa vastinetta, jolloin tiedonhaussa käytettiin muun muassa termejä online shaming, cyberbullying, disinformation ja online harassment.

3.2.2 Teemahaastattelu

Kirjallisuuskatsauksen lisäksi tutkimuksessa käytettiin tiedonhankintamenetelmänä teemahaastattelua. Tämä puolistrukturoitu haastattelumenetelmä mahdollistaa ennalta valittujen teemojen vapaamuotoisen keskustelun ja läpikäymisen haastateltavien kanssa. Tällöin haastattelu etenee vapaasti teemojen ympärillä ilman yksityiskohtaisia kysymyksiä. Menetelmän avulla saadaan tuotua erityisesti esille tutkittavien henkilöiden tulkinnat asioista ja niistä muodostetut merkitykset sekä kuinka ihmisten välinen vuorovaikutus vaikuttaa merkitysten syntymiseen. Haastateltavan ääni ja subjektiiviset kokemukset tulevat tällöin paremmin esiin kuin täysin strukturoidussa menetelmässä. Ennen varsinaisten haastatteluiden suorittamista haastattelijan tulee perehtyä tutkittavaan ilmiöön ja tämän jälkeen suunnitella teemahaastattelurunko teoriasta saatujen ennakkotietojen pohjalta. (Hirsjärvi & Hurme, 2000)

Maalittaminen on aiheena monitasoinen kokonaisuus, jota voidaan lähestyä useammasta eri näkökulmasta. Kun aihetta tarkastellaan työturvallisuuden ja -terveyden näkökulmasta, keskiöön nousee yksilö ja hänen kokemuksensa. Teemahaastattelujen avulla tutkimuksessa saatiin parempi käsitys yksilön kokemuksista ja näkemyksistä aiheeseen liittyen. Haastatteluiden tarkoituksena oli kerätä lisätietoja tutkimuksen kaikkiin tutkimus-

kysymyksiin, minkä vuoksi loogisinta oli muodostaa myös haastattelurunko niiden perusteella. Jokaisesta teemasta muodostettiin kolme haastattelua ohjaavaa apukysymystä. Haastattelun teemat ja apukysymykset jakautuivat seuraavasti:

1. Maalittaminen ilmiönä
 - a. Miten kuvailisit maalittamista?
 - b. Millaiset piirteet tekevät häirinnästä maalittamista?
 - c. Mitkä ovat maalittamisen merkittävimmät vaikutukset isossa kuvassa?
2. Maalittaminen työturvallisuusriskinä
 - a. Koetko maalittamisen työturvallisuusriskinä?
 - b. Millaiset työnpiirteet voivat altistaa maalittamiselle?
 - c. Miten maalittaminen ja sen uhka vaikuttavat yksilöön ja työtekemiseen?
3. Maalittamisesta johtuvan työturvallisuusriskin hallinta.
 - a. Miten työnantaja voi vaikuttaa maalittamiseen ennaltaehkäisevästi?
 - b. Millaista tukea maalittamisen kohteeksi joutunut tarvitsisi tapahtuman aikana?
 - c. Millaista tukea maalittamisen kohteeksi joutunut tarvitsisi tapahtuman jälkeen?

Haastatteluita suoritettiin vuoden 2021 elo-syyskuun aikana yhteensä 13 kappaletta. Yhden haastattelun kesto oli keskimäärin noin 1,5 tuntia, ja kaikki haastattelut toteutettiin etäyhteydellä videon välityksellä. Haastateltavat muodostuivat Onnettomuustutkintakeskuksen virkamiehistä sekä ulkopuolisista eri alojen asiantuntijoista. Haastattelut etenivät hyvin vapaamuotoisesti eri teemojen välillä, ja käsiteltävät aiheet painottuivat haastateltavan taustatietojen ja kokemuksen perusteella.

Työn kannalta ei nähty tarpeellisenä tallentaa haastattelutilanteita, vaan sen sijaan haastattelija muodosti jokaisesta haastattelusta tiivistetyt muistiinpanot, jotka toimivat tulosten analysoinnin pohjana. Analysoinnin ensimmäisenä vaiheena jokainen haastattelu kirjoitettiin yhtenäiseen muotoon yhdistäen haastattelussa nousseet aiheet tutkimuskysymysten mukaisten teemojen alle, mikä helpotti eri teemojen jatkokäsittelyä. Jokainen teema käytiin läpi omana kokonaisuutenaan, ja tietoja haastatteluiden välillä yhdistettiin ryhmittelemällä niitä pienemmiksi kokonaisuuksiksi.

3.2.3 Työsuojelun nykytila ja toimintatapojen kehittäminen

Työn kolmannen osatehtävän tarkoituksena on kehittää kohdeorganisaation käyttöön soveltuvat toimintatavat, joiden avulla organisaatio voi varautua maalittamisesta aiheutuvaan työturvallisuusriskiin ja ennaltaehkäistä turvallisuustutkijoiden joutumista maalittamisen kohteeksi. Toimintatavoilla varmistetaan myös riittävän nopeat ja tehokkaat toimet maalittamisriskin realisoituessa sekä tapahtuman jälkeiset proaktiiviset riskienhallintamenetelmät. Tutkimuksen tarkoituksena on esittää toimintatapoja ja suuntaviivoja kohdeorganisaation käyttöön maalittamisriskin hallitsemiseksi, mutta lopullisista käytöön otettavista toimintatavoista vastaa itsenäisesti kohdeorganisaatio.

Toimintatapojen kehittämisessä otetaan huomioon organisaation nykyiset käytössä olevat turvallisuusjohtamisen ja riskienhallinnan menetelmät sekä periaatteet. Tämän avulla varmistetaan uusien kehitettävien toimintatapojen yhteensopivuus nykyisen toiminnan kanssa. Varsinaista nykytilan kartoitusta ei nähty tarpeellisena, sillä maalittaminen turvallisuustutkinnan työturvallisuusriskinä oli uusi näkökulma. Organisaatiolla ei ollut käytössä järjestelmällisiä toimintatapoja tai menetelmiä maalittamisriskin hallitsemiseksi, minkä vuoksi toiminnasta tarkasteltiin yleisiä työturvallisuuden hallintatapoja ja menetelmiä. Tarkastelu suoritettiin tutustumalla organisaation kirjallisiin dokumentteihin yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa.

Organisaation toimintaan tutustumisen ja tarpeiden selvittämisen jälkeen perehdyttiin erilaisiin riskienhallintamenetelmiin ja arvioitiin niiden sopivuutta kohdeorganisaation tarpeiden näkökulmasta. Sopivan riskienhallintamenetelmän valinnassa tuli ottaa myös huomioon ilmiönä maalittamisen monitahoisuus ja konkreettiset keinot, joilla maalittamisesta aiheutuvaa työturvallisuusriskiä voidaan hallita.

4. TULOKSET

4.1 Kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsauksen avulla perehdyttiin tarkemmin työn aiheeseen tutkimuskysymysten näkökulmasta. Katsaus on esitetty tämän työn alussa teoriaosuutena, ja se jakautuu tutkimuskysymysten mukaisesti kolmeen osaan, ja etenee niiden mukaisessa järjestyksessä. Seuraavaksi esitetään tiivistetysti tämän tutkimuksen kannalta kirjallisuuskatsauksen oleellimmat löydöt tutkimuskysymyksien mukaisesti.

4.1.1 Mitä maalittaminen on ilmiönä?

Maalittamisen määritelmälle ei ole löytynyt täysin yhtenäistä linjaa, vaikka useissa määritelmässä toistuvat samankaltaiset piirteet. Ilmiön monimuotoisuus ja laaja-alaisuus voi asettaa haasteen täysin yhdenmukaisen ja kaiken kattavan määritelmän muodostamiselle. Järjestelmällinen häirintä kuvaa maalittamisen ilmiötä hyvin, sillä olennainen osa maalittamisessa on kohteen asettaminen maalitauluksi, johon kohdistetaan systemaattisesti häirintää erilaisten tekotapojen muodossa joukkovoimaa apuna käyttäen.

Terminä maalittamista saatetaan käyttää jopa liian herkästi esimerkiksi tilanteissa, joissa kyseessä on yksittäinen vihasävytteinen viesti. Aiemmin esitelyihin maalittamisen määritelmiin viitaten yksittäistä loukkaavaa viestiä ei voida kuitenkaan lukea suoraan maalittamisen kaltaiseksi toiminnaksi. Näiden määritelmien mukaan maalittamisessa korostuu yksittäiseen ihmiseen kohdistettu järjestelmällinen häirintä, jonka tarkoituksena on lamaannuttaa kohde ja vaikuttaa hänen päätöksentekoonsa.

Maalittamisessa käytettävät keinot voivat olla suorita tai epäsuoria hyökkäyksiä kohteeseen. Keinujen tarkoituksena on vaikuttaa kohteena olevan toimintaan ja päätöksentekoon. Uhkailulla saadaan aikaan pelotevaikutus, jonka vuoksi yksilö mukauttaa omaa toimintaansa ja tekee mahdollisesti epäedullisempia päätöksiä suojellakseen itseään ja läheisiään. Pelko saa aikaan myös vaikenemisen ja mahdollisesti työ- tai virkatehtävästä luopumisen. Kohteen mustamaalaamiseen ja huonoon valoon asettamisessa käytetään apuna informaatiovaikuttamisen keinoa – disinformaatiota. Manipuloitujen tietojen julkisella levittämällä pyritään vaikuttamaan kohteena olevan maineeseen ja häntä kohtaan yleisesti koettuun luotettavuuteen negatiivisesti.

Vaikka maalittaminen yksilöityy tiettyyn henkilöön, toiminnalla on laajemmat vaikutukset sekä yksilön edustamaan organisaation että yhteiskuntaan. Maalittamisen varsinaisena

tarkoituksena nähdään olevan vaikuttaminen yhteiskunnallisiin rakenteisiin ja muun muassa viranomaisia sekä valtiollisia instituutioita kohtaan olevan luottamuksen horjuttaminen. Pelotevaikutuksen vuoksi oikean tiedon saaminen vähentyy ja julkisessa keskustelussa yleistyy disinformaatioon perustuva valheellinen tai muuten manipuloitu ja harhaanjohtava tieto. Lopulta maalittamisen vaikutukset näkyvät sananvapauden kaventumisena ja näin myös uhkana demokratian toteutumiselle.

4.1.2 Mitä maalittaminen on työturvallisuusriskinä?

Maalittaminen ja siihen liittyvät toimet voivat vaarantaa työntekijän turvallisuuden ja hyvinvoinnin, minkä vuoksi työnantajan tulee ottaa tämä huomioon työhön liittyvien vaarojen kartoituksessa. Työnantajan vastuut ja velvollisuudet työsuojelun näkökulmasta määrittelee ensisijaisesti työturvallisuuslaki, joka velvoittaa työnantajan tunnistamaan työhön liittyvät vaarat ja näistä aiheutuvat riskit, joiden varalle tulisi luoda ennaltaehkäiseviä toimintatapoja. Työsuojelullisten toimenpiteiden tulisi sisältää myös prosessit, joiden avulla tarvittaessa rajoitetaan mahdollisten seurausten vaikuttavuutta.

Maalittamisen realisoituessa yksilöön kohdistuu suuri määrää pahantahtoista toimintaa ja mahdollisesti myös väkivaltaa, joka voi olla henkistä ja/tai fyysistä. Yksilö voi kokea monenlaisia psyykkisiä ja fyysisiä oireita, joihin voi kuulua muun muassa uniongelmia, uupumusta, pelkotiloja ja ahdistuneisuutta. Nämä lisäävät yksilön kuormittumista, ja tilanteen pitkittyessä vaarana voi olla esimerkiksi masennuksen tai posttraumaattisen stressihäiriön puhkeaminen. Maalittamisen ja häirinnän vaikutukset voivat näkyä myös yksilön itsetunnossa ja ihmissuhteissa. Pahimmillaan yksilö voi ajautua itsetuhoisiin ajatuksiin ja mahdollisesti yrittää jopa itsemurhaa. Vaikutukset voivat siis ulottua hyvinkin laajasti yksilön elämään ja työkykyyn.

Maalittamista ja häirintää ei voida täysin ennaltaehkäistä ja niiden kohteeksi voi joutua kuka tahansa. Tietyt roolit ja työnpiirteet voivat kuitenkin altistaa häirinnän kohteeksi joutumista. Tällaiset roolit voivat sisältävät esimerkiksi julkisuutta ja esillä oloa erityisesti sosiaalisessa mediassa sekä vastuuta ja vaikutusvaltaa. Polarisoituneita mielipiteitä ja tunteita herättävät aiheet ja niiden parissa työskentely voivat myös ruokkia häirintää ja maalittamista. Työsuojelun ennaltaehkäisevien toimenpiteiden ja tukiverkon ulkopuolelle jäävät kuitenkin työntekijät, jotka eivät ole varsinaisessa työsuhteessa tai toimivat freelancereina. Heillä on erityisen suuri riski jäädä yksin ilman riittävää tukea maalittamisen realisoituessa.

4.1.3 Miten maalittamisesta johtuvaa työturvallisuusriskiä voidaan hallita?

Kuten kaikki muutkin organisaation toimintaan liittyvät riskit, myös maalittamisesta ja häirinnästä aiheutuvat riskit tulee sisällyttää osaksi organisaation jokapäiväistä toimintaa. Toimintojen integroimisen apuna on suositeltavaa käyttää standardeihin pohjautuvia hallintajärjestelmiä. Työn vaaroihin liittyvät riskit ovat osa organisaation turvallisuuden hallintajärjestelmää, ja olisi loogista lisätä myös maalittamiseen liittyvät riskit osaksi tätä järjestelmää. Jotta riskienhallinnassa toteutuisi jatkuvan parantamisen periaatteet, olisi järjestelmän hyvä pohjautua PDCA-prosessiin. Valtaosa maalittamiseen liittyvistä työturvallisuusriskeistä on psykososiaalisia, mikä on tärkeä huomioida työhön liittyvien vaarojen tunnistamisessa ja riskien arvioimisessa.

Riskien ennaltaehkäisemisen sijaan tulisi kiinnittää enemmän huomiota organisaation varautumiseen maalittamis- ja häirintätilanteiden varalle. Varautumisessa tulisi ottaa huomioon tietoisuuden lisääminen maalittamiseen liittyvistä ilmiöistä ja riskeistä sekä millaisia vaikutuksia näillä voi olla yksilön hyvinvoinnin ja terveyden näkökulmasta. Lisäksi on tärkeää, että organisaatiolla on valmiit ja toimivat prosessit häirintätilanteiden varalle. Työntekijöiden tulee myös olla tietoisia näistä prosesseista ja niiden toiminnasta, jotta tukitoimet ovat helposti saatavilla.

Maalittamisen realisoituessa organisaation on huolehdittava, ettei kohteeksi joutunut jää yksin, ja että hänelle tarjotaan asianmukaista tukea häirinnän alusta alkaen. Tilanteeseen tulee suhtautua vakavasti ja toimien tulee olla ripeitä. Aluksi on kuitenkin hyvä analysoida tilanne ja määritellä millaisesta häirinnästä on kyse. Tilannekatsauksen tekeminen auttaa toimivien vastakeinojen valinnassa.

Tilanteen rauhoituttua organisaation vastuulla on varmistaa kohteeksi joutuneelta tukitoimien tarve ja huolehtia niiden saatavuudesta esimerkiksi yhdessä työterveyshuollon kanssa. Jatkuvan parantamisen onnistumiseksi tapahtuma tulee käydä läpi organisaatiossa ja tilanteesta tulee ottaa opiksi. Tilanteen analysointi ja sen tulokset tulee liittää osaksi organisaation riskienhallintaa. Tämän jälkeen organisaation tulisi päivittää myös aikaisemmin tunnistetut riskit ja viestiä mahdollisista muutoksista koko organisaatiolle.

4.2 Teemahaastattelu

Teemahaastatteluilla kerättiin lisätietoja kaikkiin tutkimuskysymyksiin. Haastatteluiden aikana tehdyt muistiinpanot tiivistettiin taulukoksi, ja jokainen teema analysoitiin erillisenä kokonaisuutena. Teemojen analyysissä tarkoituksena oli löytää lisätietoja kuhunkin

tutkimuskysymykseen. Haastattelussa käytettyjen apukysymysten avulla analyysi saatiin jaettua pienemmiksi kokonaisuuksiksi tutkimuskysymyksen sisällä. Tulokset esitetään tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä. Jokaiseen tutkimuskysymykseen vastataan yhteenvedolla, joka on muodostettu tiivistetyn muistiinpanotaulukon perusteella.

4.2.1 Mitä maalittaminen on ilmiönä?

Maalittamisen tavoitteet

- Vaikuttaminen kohteen toimintaan ja toimintakykyyn
- Kohteen kyseenalaistaminen ja luottamuksen rapauttaminen
- Vaikuttaminen organisaatioon yksittäisen henkilön kautta
- Pelotteen luominen

Haastatteluissa maalittamista kuvattiin ilmiönä, jossa on havaittavissa samanlaisia elementtejä kuten esimerkiksi kiusaamisessa ja epäasiallisessa kohtelussa. Toiminnalla nähdään olevan tietty tavoite sekä pyrkimys, ja sen toimintaperiaatetta verrattiin oppivaan organisaatioon. Maalittaminen voidaankin nähdä ilmiönä, jossa kohteesta kerätään tarkkailemalla lisätietoja, joiden avulla maalittaja mukauttaa omaa toimintaansa. Ilmiössä tulee esille kohteen voimattomuus, neuvottomuus ja turvattomuus.

Yleisimmin maalittamisen tavoitteena nähtiin kohteen toimintaan ja toimintakykyyn vaikuttaminen sekä sitä kohtaan yleisesti koetun luottamuksen horjuttaminen ja kyseenalaistaminen. Toimintana maalittaminen koettiin kohdistuvan yksittäisiin henkilöihin heidän työtehtäviensä tai luottamustoimiensa vuoksi. Todellisena kohteena pidettiin silti yksittäisen henkilön sijaan hänen edustamaansa organisaatiota.

Haastatteluissa maalittamista kuvattiinkin esimerkiksi toimintana, jonka tarkoituksena on informaation avulla eliminoida henkilöitä tai organisaatioita, joiden ajatusmaailma ja toiminta ei tue jotain tiettyä aatetta tai näkemystä. Tämän vuoksi maalittaminen voidaan nähdä myös yhtenä keinona yhteiskunnallisen polarisaation vahvistamiseen.

Maalittamisen erilaiset keinot

- Suorat ja epäsuorat tavat sekä monet kanavat
- Sananvapauden ja juridisten oikeuksien varjolla tehtävää häirintää
- Disinformaation luominen ja levittäminen
- Mustamaalaaminen

- Vainoaminen
- Henkilökohtaisten tietojen levittäminen

Haastatteluissa nousi esiin monia kuvauksia maalittamisen erilaisista toteutuskeinoista. Useimmiten mainittiin nykYTEKniikan mahdollistamat eri viestintäkanavat ja -alustat sekä sosiaalinen media. Maalittamisen kanavina voivat toimia myös perinteisemmät media-alustat kuten lehdet ja blogikirjoitukset. Keinot voivat kohdistua joko suoraan tai epäsuorasti kohteeseen. Suoraan kohteeseen kohdistuvia keinoja voivat olla muun muassa suorat yhteydenotot tai vainoaminen. Epäsuorien keinojen avulla kohdetta esimerkiksi mustamaalataan julkisesti, ja siihen voi liittyä disinformaation ja/tai henkilökohtaisten tietojen levittämistä.

Maalittaminen kuvattiin haastatteluissa myös toimintana, jossa maalittamisen kohteelle luodaan pelotteita ja toisaalta myös houkutuskeinoja, joiden avulla maalittaja pyrkii vaikuttamaan kohteena olevan toimintaan. Maalittajan luomat pelotteet voivat olla esimerkiksi suoria tai epäsuoria uhkauksia kohdetta tai hänen läheisiään kohtaan. Houkutuskeinoja voivat sen sijaan toimia esimerkiksi kohteelle tarjotut lahjukset ja palkkiot.

Maalittamisen keinoja kuvailtiin myös häirintänä, jota perustellaan sananvapauden ja muiden maalittajalle kuuluvien juridisten oikeuksien verukkeella. Maalittaja osaa myös käyttää kohteelle kuuluvia juridisia oikeuksia oman edun tavoittelemiseen. Tällainen tilanne voi liittyä esimerkiksi oikeusprosessiin ja sen aikana tapahtuvaan maalittamiseen. Vaikka oikeusprosessin tarkoituksena on suojella kohteeksi joutuneen oikeuksia, se voi aiheuttaa maalittamisen lietsomista ja lisätä riskiä maalittamisen jatkumiselle.

Maalittamisen tunnistaminen

- Tarkoitushakuisuus ja vaikutuspyrkimykset
- Systemaattisuus ja koordinoitu toiminta
- Joukkoistettu
- Pahantahtoisuus

Maalittamisen tunnistaminen ja erottaminen esimerkiksi vihasävytteisestä kritisoinnista on tärkeää, jotta ilmiötä osattaisiin käsitellä riittävällä vakavuudella. Haastatteluissa yleisimmiksi maalittamisen tunnusmerkeiksi nousivat toiminnan tarkoitushakuisuus ja pyrkimykset vaikuttaa kohteena olevaan. Maalittamisessa toiminnan katsotaan olevan systemaattisesti jatkuvaa ja jopa ammattimaisesti koordinoitua.

Maalittamiselle ominaista on myös sen joukkoistaminen, jonka tarkoituksena on saada suurempi joukko mukaan toimintaan. Maalittamisen takana voi olla yksittäinen henkilö

tai isompi ryhmä, joka pyrkii ylläpitämään maalittamista julkisesti, ja tämän kautta saamaan kannatusta ja tukea ulkopuolisilta henkilöiltä. Joukkoistamisella halutaan vaikuttaa muiden ihmisten mielipiteeseen kohteena olevasta. Haastatteluissa nousi esiin näkökulma, jossa maalittamisen onnistumista voitaisiin arvioida esimerkiksi tarkastelemalla, miten muiden mielipide kohteeksi joutunutta kohtaan on muuttunut ja onko maalittamiseen lähtenyt mukaan muita henkilöitä.

Kuten aikaisemmin on tullut esille, maalittamiseen liittyy monia keinoja ja tekotapojen kirjo on laaja. Näissä kaikissa teoissa ja toiminnassa näyttäytyy pahantahtoisuus ja osataan jopa laittomuus. Tekojen tavoitteena on lamaannuttaa ja aiheuttaa pahaa oloa maalittamisen kohteelle.

Haastatteluissa nousi esiin myös näkökulma siitä, että olisi tärkeämpää viedä maalittamiseen varautumista ja sen rangaistavuutta konkreettisempaan suuntaan sen sijaan, että käytettäisiin resursseja uuden termin määrittelyyn. Moni maalittamisessa käytettävistä keinoista on rangaistavia nykyisen rikosoikeuden näkökulmasta. Organisaation olisi myös tärkeä tarkastella ilmiötä arvojen näkökulmasta – millaista organisaation ulkopuolelta tulevaa häirintää siedetään ja kuinka paljon.

Maalittamisen vaikutukset isossa kuvassa

- Viranomaisen/organisaation toiminnan muuttuminen
- Vaikutukset rekrytointiin
- Sananvapauden kaventuminen
- Tutkimuksen vapauden ja totuuden kaventuminen
- Viranomaisen/organisaation uskottavuuden heikentyminen
- Polarisaation ja radikalismien lisääntyminen
- Yleisen turvallisuuden kokemuksen muuttuminen

Maalittamisen vaikutukset voivat näkyä laajasti viranomaisen tai organisaation toiminnassa. Maalittamisen aiheuttaman pelotevaikutteen vuoksi itesesensuuri voi lisääntyä ja päätöksenteko saada vääriä vaikutteita, kun päätöksentekijät eivät uskalla tai halua ottaa kantaa julkiseen keskusteluun. Itsesensuurilla on myös suora vaikutus sananvapauden kaventumiseen. Vaikutukset voivat näkyä epäedullisesti uusien virkamiehien ja työntekijöiden rekrytoinnissa, kun pätevät hakijaehdokkaat jättyvät pois työmahdollisuuksista, ja tiettyihin virkoihin tai rooleihin ei välttämättä saada rekrytoitua osaavia henkilöitä.

Tutkimuksen näkökulmasta maalittaminen voi vaikuttaa merkittävästi tutkittaviin aiheisiin ja tutkijoiden itsesensuurin lisääntymiseen. Disinformaatio ja valeutiset pääsevät lisääntymään, kun tutkimukselle ja tutkitulle tiedolle ei anneta tilaa yleisessä keskustelussa. Viranomaisille ja asiantuntijaorganisaatiolle on erityisen tärkeää säilyttää toiminnassaan itsenäisyys ja luotettavuus. Maalittamisen vaikutukset voivat vaikuttaa näihin arvioihin negatiivisesti ja vähentää toimijoiden uskottavuutta. Onnettomuustutkintakeskuksen näkökulmasta itsesensuuri voi näyttäytyä esimerkiksi tutkintojen tekemättä jättämisenä.

Maalittaminen on uhka hyvälle hallintotavalle, ja se voi aiheuttaa demokraattisen yhteiskunnan tärkeimpien arvojen, avoimuuden ja luottamuksen, murentumisen. Pidemmällä aikavälillä eri vaikutukset voivat ohjata normien muovautumista epäedulliseen suuntaan ja näin vaikuttaa vallitsevan kulttuurin muutokseen.

4.2.2 Mitä maalittaminen on työturvallisuusriskinä?

Maalittamisriskiä lisäävät työnpiirteet

- Työn korkea julkisuusaste
- Tiettyjen aiheiden parissa työskentely
- Johtajuus ja vaikutusvalta

Muut maalittamisriskiin vaikuttavat asiat

- Henkilökohtaiset ominaisuudet
- Henkilökohtainen digitaalinen jalanjälki

Tietyt työnpiirteet voivat lisätä riskiä maalittamisen kohteeksi joutumiselle. Haastatte- luissa yleisimpänä riskiä lisäävänä työnpiirteenä pidettiin julkisesti näkyvää työtä. Esimerkiksi valtion virastoissa toimivien virkamiesten, yliopistojen henkilöstön ja tutkijoiden työ on julkista, jolloin riski maalittamisen kohteeksi joutumiselle kasvaa. Organisaatioissa riski on suurempi näkyvimmissä rooleissa toimivilla henkilöillä, kuten johtajilla ja viestintästä vastuussa olevilla. Työn julkisuusastetta lisää myös organisaatioiden julkinen viestintä ulkoisille sidosryhmille esimerkiksi erilaisten sosiaalisen median alustojen kautta. Julkinen työ yhdistettynä tiettyjen aiheiden käsittelyyn voi myös lisätä riskiä maalittami- selle altistumiseen. Tällaiset aiheet voivat olla yleisesti tunteita herättäviä tai polarisoitu- nutta keskustelua aiheuttavia. Haastattelussa yksittäisiksi aiheiksi mainittiin muun mu- assa yhteiskunnalliset ja poliittiset asiat, lastensuojelu sekä rikostutkinta. Joissain ai- heissa myös taloudelliset intressit voivat lisätä maalittamisriskiä.

Vaikutusvaltainen asema ja rooli, jossa tehdään suurempaan ryhmään tai tiettyyn aiheeseen liittyviä päätöksiä, voi lisätä riskiä maalittamisen kohteeksi joutumiselle. Esimerkiksi virkamiesasemassa toimivalla henkilöllä, kuten poliisilla tai Kelan virkailijalla voi olla virkansa puolesta vaikutusvaltaa. Johtajan asema nähtiin myös riskialttiina roolina, sillä siihen liittyy usein laajasti vaikutus- ja päätösvaltaa. Koska maalittamisen tavoitteena on pyrkiä vaikuttamaan tietyn henkilön tai jopa koko organisaation toimintaan, maalittamisen kohdentaminen ylimpään johtoon nähtiin tehokkaana keinona.

Henkilön omalla toiminnalla ja ominaisuuksilla voi olla myös vaikutusta maalittamisriskiin. Persoonallisuus ja henkilön tapa ilmaista itseään sekä mielipiteitään julkisesti saattaa vaikuttaa provosoiden tiettyyn joukkoon. Nykyään sosiaalisen median kautta pystytään helposti ottamaan kantaa julkiseen keskusteluun ja tuomaan esiin omia mielipiteitä suurelle yleisölle. Vaikka kannanotot ja kommentointi sosiaalisessa mediassa tapahtuivat henkilön vapaa-ajalla henkilökohtaisten käyttäjätilien välityksellä, toiminnalla voi silti olla seurauksia maalittamisriskin näkökulmasta. Digitaalisen jalanjäljen avulla henkilöistä ja heidän tekemisestään saadaan yhä enemmän tietoja, jotka voivat toimia apuvälineinä maalittamisessa. Lisäksi henkilön iällä ja sukupuolella nähtiin olevan mahdollinen vaikutus maalittamisriskiin. Esimerkkinä mainittiin nuorempiin naisiin kohdistuvan enemmän häirintää verrattuna samaa työtä tekeviin miehiin. Sukupuolten välillä nähtiin olevan myös eroja häirinnän laadussa. Naisiin kohdistuvassa häirinnässä koettiin olevan enemmän seksuaalista häirintää ja sillä uhkailua.

Vaikutukset yksilöön ja työn tekemiseen

- Negatiiviset vaikutukset terveyteen ja hyvinvointiin
- Toimintatapojen muutokset
- Yksityiselämän rajoittaminen
- Ajan ja resurssien tuhlaantuminen
- Ammatillisen itseluottamuksen mureneminen
- Positiiviset vaikutukset voivat näkyä sisuuntumisena ja huolellisuuden lisääntymisenä

Selvästi yleisimmäksi vaikutukseksi haastatteluiden perusteella nousi negatiiviset vaikutukset yksilön terveyteen ja hyvinvointiin. Maalittaminen koetaan hyvin yksilöllisesti, ja sen seurauksena voi ilmetä erilaisia fyysisiä ja psyykkisiä terveysvaikutuksia. Oireiden vakavuus voi vaihdella tilanteesta ja henkilöstä riippuen, mutta esimerkiksi pienilläkin uniongelmillä voi olla merkittäviä seurauksia luonnollisiin palautumismekanismeihin ja tunteiden säätelyyn. Tapahtumana maalittaminen voi aiheuttaa myös traumaperäistä

stressiä ja masennusta. Haastatteluissa myös nousi esiin huoli siitä, että maalittamiseen liittyvät tapahtumat voivat altistaa kohteeksi joutuneen helpommin itsemurha-ajatuksille.

Tapahtuma voi olla traumaattinen kokemus maalittamisen kohteeksi joutuneelle, mikä vaikuttaa merkittävästi voimavaroihin ja jaksamiseen. Pahimmillaan henkilöstä tulee työkyvytön eikä hän välttämättä koskaan kykene palaamaan samaan työtehtävään. Psykkisellä hyvinvoinnilla nähtiin myös olevan vahva merkitys henkilön yksityiselämään ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Maalittaminen ja sen uhka voivat aiheuttaa pelkoa perheen ja lähipiirin turvallisuudesta, minkä vuoksi maalittamisen kohteeksi joutunut tarkoituksenmukaisesti rajoittaa yksityiselämänsä.

Työn tekemisen näkökulmasta merkittäväntä voi olla työtapojen muutokset ja tietyistä työtehtävistä vetäytyminen maalittamisen aiheuttaman pelotevaikutteen vuoksi. Henkilön joutuminen maalittamisen kohteeksi vie aikaa ja resursseja yksilön lisäksi koko organisaatiolta. Esimerkiksi tapahtumien dokumentointi, juridisten oikeuksien selvittely ja työn uudelleen organisointi vaativat työaikaa useammalta henkilöltä, ja nämä resurssit ovat suoraan pois varsinaisesta työntekemisestä. Maalittamisen kohteeksi joutunut voi kokea myös syyllisyyden tunnetta, ja tapahtumat voivat saada aikaan ammatillisen itsetuottamuksen murenemisen.

Haastatteluissa nostettiin esille myös positiivinen näkökulma maalittamisen vaikutuksista yksilöön. Maalittamiselle ei anneta mahdollisuutta, jos työ tehdään perusteellisesti ja läpinäkyvästi. Tämä ohjaa automaattisesti tekemään työn huolellisesti ja varmistamaan perustelut mahdollisille päätöksille, jotta välttyttäisiin ristiriitaisilta tilanteilta. Maalittamisen kautta saatava kritiikki on hyvä ottaa vakavasti tarkasteluun ja varmistua siitä, ettei kohde ole omalla toiminnallaan aiheuttanut maalittamista, ja näin myös perustella miksi se on aiheetonta. Parhaimmassa tapauksessa maalittamisen kohteeksi joutunut voi kokea siisuuntumista työntekemiseen.

4.2.3 Miten maalittamisesta johtuvaa työturvallisuusriskiä voidaan hallita?

Maalittamiseen varautuminen

- Ilmiön tunnistaminen ja organisaation resilienssin lisääminen
- Henkilöstön kouluttaminen
- Varautumissuunnitelman laatiminen

Jokaisessa haastattelussa nostettiin esille, ettei maalittaminen ole täysin ennaltaehkäisävissä, mutta sen sijaa ilmiöön ja sen aiheuttamiin seurauksiin voidaan varautua. On

tärkeää, että organisaatiolla on riittävä ymmärrys ja tietoisuus maalittamisesta ilmiönä, jotta varautumisessa onnistuttaisiin parhaimmalla mahdollisella tavalla. Riskialttiiden työtehtävien ja roolien tunnistamisen lisäksi organisaation tulisi nähdä omasta toiminnastaan heikkoudet sekä haavoittuvimmat kohdat. Tämä vaatii hyvää itsetuntemusta organisaatiolta ja kykyä asettua maalittajan asemaan. Avoin keskustelukulttuuri maalittamisesta lisää turvallisuuden tunnetta ja parantaa organisaatiossa koettua turvallisuuskulttuuria ja -ilmapiiriä. Haastatteluissa pidettiin tärkeänä organisaation resilienssiä ja sen lisäämistä yllättävien kriisitilanteiden varalle. Esimerkiksi tehtävien hajauttamisella ja varautumissuunnitelman luomisella pystytään lisäämään resilienssiä.

Henkilöstön kouluttaminen nähtiin myös tärkeänä varautumiskeinona. Kouluttamisen avulla saataisiin lisättyä tietoisuutta maalittamisesta ilmiönä sekä tuotua esiin riskejä, joita siitä voi aiheutua työntekijälle ja organisaatiolle. Henkilön omalla toiminnalla esimerkiksi sosiaalisessa mediassa voi olla vaikutusta maalittamisen kohteeksi joutumiselle, minkä vuoksi kouluttaminen viestinnän vaikutuksista maalittamiseen olisi myös tärkeää. Kriisitilanteet ovat harvinaisia organisaatioissa, ja siksi niihin varautuminen ennalta nähtiin merkittävänä. Koko organisaation toiminta on ratkaisevassa asemassa kohteeksi joutuneen näkökulmasta maalittamistilanteessa, minkä vuoksi henkilöstön joukossa tulisi olla kriisiapuun perehtyneitä henkilöitä.

Varsinaisen varautumissuunnitelman tulisi kattaa kokonaisvaltaisesti maalittamistilanne, sen mahdolliset seuraukset sekä miten organisaatio pystyisi parhaimmalla tavalla oppimaan tapahtumasta. Suunnitelmassa olisi hyvä ottaa huomioon aikaisemmin mainittujen riskientunnistamisen ja henkilöstön kouluttamisen lisäksi viestinnällinen strategia, oikeusprosessin toiminta sekä yksilön näkökulmasta merkittävimmät toimet – psykososiaalisen tuen järjestäminen sekä fyysisen turvallisuuden varmistaminen. Riittävän psykisen tuen järjestämisessä työnantajan tulisi käyttää apuna työterveyshuollon ammattilaisia, ja käydä heidän kanssaan läpi saatavilla olevat palvelut, jotta ammattiapu ja hoidon aloittaminen olisivat mahdollisimman nopeasti saatavilla tarvittaessa.

Työnantajan tärkeimmät tukitoimet kohteeksi joutuneelle tapahtuman aikana

- Näkyvä ja tuntuva organisaation tuki
- Työterveyspalveluiden tarjoaminen matalalla kynnyksellä
- Työn muokkaaminen
- Kohteeksi joutunutta ei tule ulkoistaa tai poistaa työstä automaattisesti

Kaikissa haastatteluissa korostuivat organisaatiolta saatava välitön tuki sekä kohteeksi joutuneen tarpeiden ja kokemusten kuunteleminen. Tilanteen aikana kohteeksi joutuneelle kaikista haavoittavinta voisi olla yksin jääminen, työyhteisön vähättelevä asenne ja oman organisaation osaamattomuus tilanteen hallitsemiseksi. Yksilön näkökulmasta tärkeimpinä tukitoimina haastattelussa mainittiin viestinnällinen, juridinen sekä psykososiaalinen tuki.

Organisaation ulkopuolisen tuen merkitystä pidettiin myös tärkeänä heti tapahtuman alussa. Työterveyspalveluiden mahdollistaminen riittävän matalalla kynnyksellä on tärkeässä asemassa psykososiaalisen tuen näkökulmasta. Palveluita tulisi tarjota aktiivisesti, mutta niihin pakottaminen ei välttämättä palvelisi yksilön tarpeita. Olisi myös huolehdittava, että koko henkilöstöllä on käytössä samat oikeudet työterveyden palveluihin.

Tapahtuman aikana olisi otettava huomioon kohteeksi joutuneen voimavarojen mukaisen työkuorman mahdollistaminen. Työn muokkaaminen tulisi tehdä aina yhdessä henkilön kanssa hänen tarpeidensa mukaan. Automaattinen ulkoistaminen työtehtävistä työnantajan puolelta nähtiin haastatteluissa huonona vaihtoehtona, sillä se voisi edesauttaa ammatillisen itsetunnon murentumista ja lisätä kohteeksi joutuneen syyllisyyden tunnetta.

Työnantajan tärkeimmät tukitoimet kohteeksi joutuneelle tapahtuman jälkeen

- Organisaation ja työterveyden tuki tulee olla jatkuvaa
- Mahdollistettava työn normaali jatkuminen ja työn muokkaus tarvittaessa
- Altistumisen rajoittaminen

Kaikista tärkeimpänä tukitoimena tapahtuman jälkeen pidettiin organisaation osoittamaa tukea. Kohteeksi joutuneelle tulisi antaa työnantajan puolesta mielikuva, ettei hän ole tapahtumassa yksin, ja että tukea on saatavilla henkilön omien tarpeiden mukaan. Työterveyden palvelut tulisivat olla rajattomasta käytössä myös tapahtuman jälkeen, ja kynnyksen näiden palvelujen käyttöön olisi pidettävä matalana. Tuen ja hoidon tarve pitäisi karvoittaa yhdessä henkilön kanssa ottaen huomioon Käypä hoidon suositukset. Työterveyspsykologin palveluiden lisäksi maalittamisen kohteeksi joutuneelle voitaisiin järjestää mahdollisuus esimerkiksi lyhyeen psykoterapiaan.

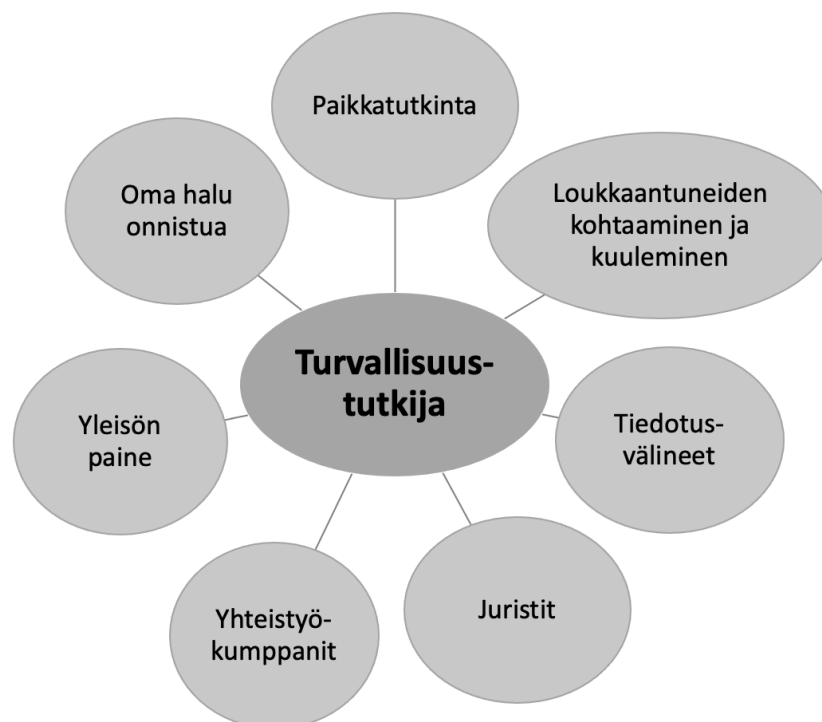
Työnantajan olisi mahdollistettava maalittamisen kohteeksi joutuneelle työn normaali jatkuminen tapahtuman jälkeen. Liika varovaisuus ja tarkkailun kohteeksi joutuminen eivät edistä tapahtumien läpikäyntiä vaan päinvastoin saattavat vahingoittaa ja lisätä työntekijän kuormitusta. Tässäkin tulisi ottaa huomioon työntekijän kokemukset sekä voimavarat, joiden mukaisesti työtä muokattaisiin tilanteeseen sopivaksi. Työn muokkauksessa

tulisi myös rajoittaa altistumista uudelle maalittamistilanteelle työntekijän niin halutesaan.

4.3 Työsuojelun nykytila

Onnettomuustutkintakeskuksen työsuojelutoimenpiteet keskittyvät onnettomuuspaikan ja rekonstruktio-tilanteiden fyysisten vaaratekijöiden riskienarviointiin. Vaaratekijöiden tunnistamisen apuna käytetään verkkopohjaista vaaratekijöiden arviointilomaketta. Fyysisen työturvallisuuden lisäksi keskuksen dokumenteissa mainitaan, että työsuojelun tavoitteisiin kuuluu työntekijän terveyden, turvallisuuden ja työkyvyn ylläpitäminen sekä edistäminen. Organisaatiossa pidetään myös tärkeänä työntekijöiden työtyytyväisyyden ylläpitämistä ja työssä jaksamisen edistämistä. Näihin tavoitteisiin perustuen organisaation työturvallisuus käsittää hyvän työympäristön, käytännön työturvallisuuden, yhteistyön työterveyshuollon kanssa sekä henkisen hyvinvoinnin. Vastuu turvallisuusjohtamisesta on johtajalla ja hallintopäälliköllä.

Onnettomuustutkinnassa kuormittavien tilanteiden hallinta nähdään tärkeänä osana työntekijöiden turvallisuutta ja hyvinvointia. Turvallisuustutkijoilla on suurempi riski joutua toistuvasti tilanteisiin, jotka voivat olla psyykkisesti hyvin kuormittavia. Organisaatio on pyrkinyt varautumaan tällaisten psyykkisesti kuormittavien tilanteiden varalle tunnistamalla turvallisuustutkijoiden työstä kuormitustekijöitä, jotka ovat lueteltu kuvassa 2.



Kuva 2. Kuormitustekijät turvallisuustutkijan työssä. (Onnettomuustutkintakeskus) mukailen

Paikkatutkinnan aikana työskentelyolosuhteet voivat sisältää hyvin arkaluonteisia asioita, ja onnettomuudesta johtuneet seuraamukset voivat olla dramaattisia. Onnettomuudessa loukkaantuneiden kohtaaminen ja kuuleminen sekä menehtyneiden omaisten kohtaaminen ovat tapahtumia, jotka voivat aiheuttaa psyykkistä kuormitusta. Tutkintaan liittyvät ulkopuoliset tahot, kuten eri tiedotusvälineet, juristit ja yhteistyökumppanit, voivat aiheuttaa turvallisuustutkijoille painetta tutkinnan edistämisestä sekä asettaa tietoisesti, tai tiedostamatta, vaatimuksia tutkintaa ja sen tuloksia kohtaan. Jokainen tutkija myös kokee omalla tavallaan kuormitusta ammattiympäristön tuomasta halusta onnistua työssään.

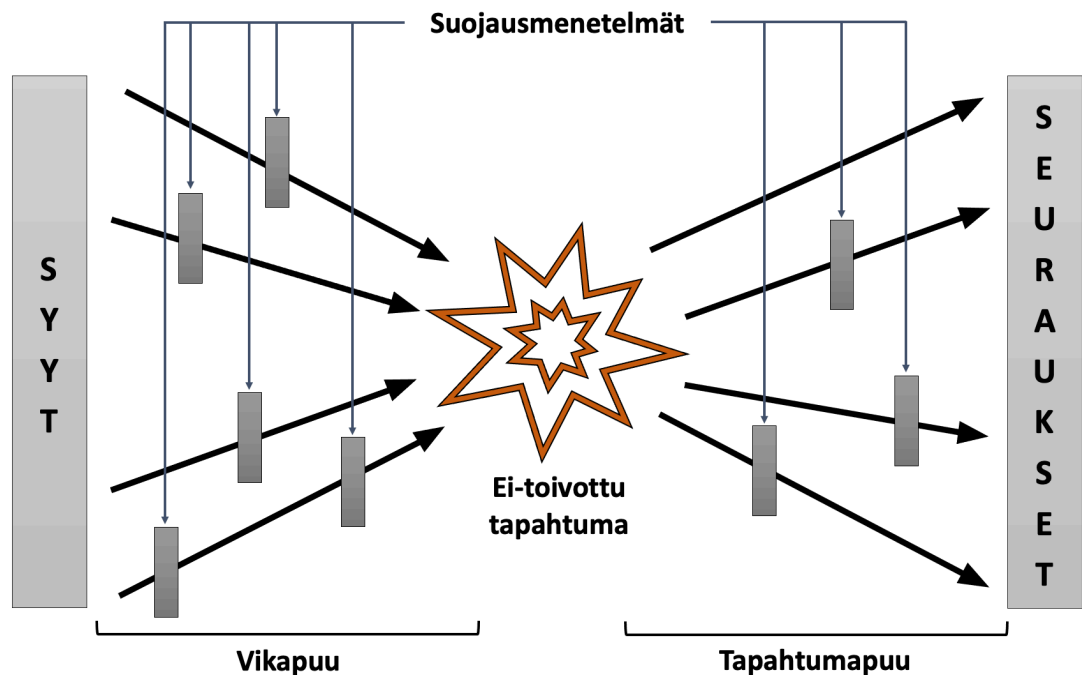
Kuormitustekijöiden vaikutusta ja niistä mahdollisesti aiheutuvaa kumuloituvaa kuormitusta on pyritty ennaltaehkäisemään erilaisten varautumistoimien avulla. Organisaation käyttämät menettelytavat ovat defusing-istunto ja hankalaa tilannetta ennakoiva palaveri. Molempiin menettelytapoihin on koulutettu organisaation sisäisesti työntekijöitä, jotka voivat toimia keskusteluiden johtajina. Defusing-istunto järjestetään psyykkisesti kuormittavan tilanteen jälkeen, ja sen tarkoituksena on mahdollistaa koetun tilanteen läpikäynti ryhmässä. Istunnon kesto on noin 20–45 minuuttia, jonka aikana purkukeskustelu etenee vaiheittain lyhyen johdannon kautta varsinaisen tapahtuman läpikäyntiin ja lopuksi yhteenvetoon, jossa voidaan esimerkiksi suunnitella mahdollisia jatkotoimenpiteitä. Mikäli etukäteen on tunnistettu psyykkisesti kuormittavaan tilanteeseen joutuminen, voidaan mahdollista kuormittumista ennaltaehkäistä palaverilla, jonka aikana läpikäydään tuleva tilanne. Aina ei ole mahdollista järjestää tällaista tilannetta, mutta menettelytapaa voidaan hyödyntää esimerkiksi ennen omaistilaisuuksia.

4.4 Toimintatapojen kehittäminen

Onnettomuustutkintakeskukselle nimitettiin alkuvuodesta 2021 työryhmä, jonka tehtävänä oli aloittaa tarkastelu maalittamisen työsuojelullisista riskeistä. Tätä työtä aloittaessa työryhmän työskentely oli myös alkuvaiheessa tiedonkeräämisen ja riskienhallinnan osalta. Tämän diplomityön tarkoituksena on toimia aiemmin mainitulle työryhmälle perustavanlaatuisena selvityksenä, jossa tarkastellaan yleisesti maalittamista ilmiönä ja siitä johtuvia työsuojelullisia riskejä. Selvitystä täydennettiin kyselytutkimuksella, jolla saatiin kerättyä lisätietoja maalittamisesta yksilön näkökulmasta. Diplomityön tavoitteena oli myös luoda yleisellä tasolla maalittamisriskin hallitsemiseksi työkalu, jota organisaatio voi soveltaa toimintaansa haluamallaan tavalla.

Bowtie-malli on ollut käytössä osana riskienhallintaa erityisesti korkean turvallisuusriskin toimialoilla, kuten öljy- ja kaasuteollisuudessa sekä ilmailussa. Mallin soveltaminen on

mahdollista minkä tahansa alan riskienhallinnan tarpeisiin sen yksinkertaisen lähestymistavan ja visuaalisen muodon vuoksi. Rusetiksi muotoutuva kaavio on kokenut historiansa aikana neljä kehitysvaihetta, joiden myötä nykyään käytössä oleva menetelmä on syntynyt. Nämä vaiheet ovat olleet vikapuuanalyysi, tapahtumapuuanalyysi, syy-seuraus-diagrammit sekä suojausmenetelmä-ajattelu. (De Ruijter & Guldenmund, 2016) Kuvassa 3 on esitetty bowtie-mallin ideologia ja visuaalinen muoto.



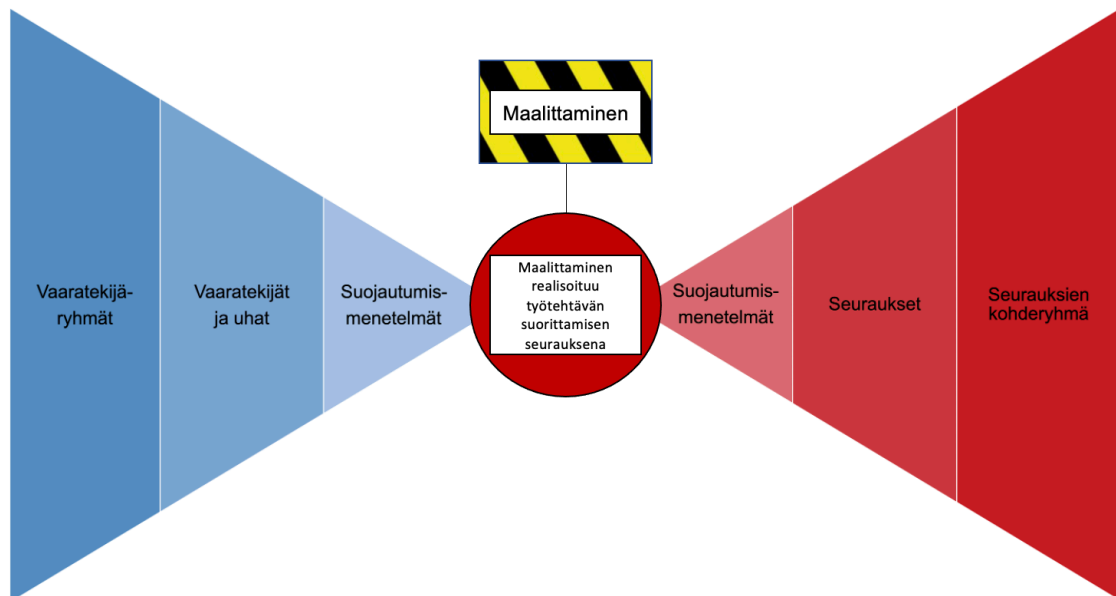
Kuva 3. Bowtie-mallin visuaalinen rakenne. Suomennettu lähteestä (De Dianous & Fiévez, 2006)

Vikapuuanalyysin avulla kuvataan erilaisia syitä, joiden toteutuessa päädytään ei-toivotuun tapahtumaan. Analyysimenetelmällä voidaan tarkastella laajasti tapahtumaan liittyviä vikaantumismekanismeja, jotka ovat esimerkiksi komponenttien vikaantumista tai ihmisten tekemiä virheitä (Kotkansalo, Parkkila & Tarvainen, 2017). Tapahtumapuuanalyysi keskittyy sen sijaan kuvaamaan ei-toivotusta tapahtumasta mahdollisesti aiheutuvia seurauksia. Yhdistämällä nämä kaksi analyysimenetelmää saadaan aikaan syy-seuraus-diagrammi, jonka alun perin kehitti Nielsen (1971). Suojausmekanismi-ajattelun tarkoituksena on luoda keinoja, joiden avulla voidaan ennaltaehkäistä tunnistettujen vikaantumismekanismien esiintyminen, ei-halutun tapahtuman toteutuminen sekä lieventää ei-toivotusta tapahtumasta aiheutuvia seurauksia. (De Ruijter & Guldenmund, 2016)

Bowtie-mallin voi ajatella eräänlaisena aikajana, jossa kaavion vasen puoli kuvaa aikaa ennen ei-toivottua tapahtumaa ja oikea puoli edustaa aikaa tapahtuman jälkeen. Ei-toivottu tapahtuma on tällä aikajanalla yksittäinen hetki, joka realisoi vaaran. Yleensä bowtie-mallia käytettäessä keskelle sijoittuva ei-toivottu tapahtuma tapahtuu juuri ennen

kuin siitä johtuvat lopulliset seuraukset tapahtuvat, mutta varsinaista määritelmää ei ole olemassa ei-toivotulle tapahtumalle (De Ruijter & Guldenmund, 2016). Ilmiönä maalittaminen voidaan nähdä bowtie-mallin mukaisena aikajana, jossa ei-toivottu tapahtuma liittyy maalittamisen realisoitumiseen. On kuitenkin muistettava, että maalittamisen realisoituminen voi tapahtua monen eri kanavan ja tekotavan kautta eivätkä nämä kaikki tapahtumat ilmene samaan aikaan. Mallilla pystytään kuitenkin havainnollistamaan selkeästi työhön liittyvät vaaratekijät ja niistä johtuvat seuraukset. Samaan kaavioon voidaan myös lisätä suojautumismenetelmät, mikä helpottaa ilmiön kokonaiskuvan hahmottamista ja ymmärtämistä.

Bowtie-mallin muodostaminen ja soveltaminen tämän työn aihealueeseen ja rajauksiin sopivaksi aloitettiin vaaran ja kriittisen tapahtuman määrittämisellä. Diplomityön aiheen mukaisesti tunnistetuksi vaararaksi määriteltiin yleisesti maalittaminen. Kriittiseksi ei-toivotuksi tapahtumaksi työsuojelullisesta näkökulmasta määriteltiin seuraava tapahtuma: ”maalittaminen realisoituu työtehtävän suorittamisen seurauksena”. Kuvassa 4 on esitetty bowtie-kaavion mukainen yleinen malli maalittamisriskien hallitsemiseksi työsuojelun näkökulmasta.



Kuva 4. Maalittamisriskin hallinnan kuvaaminen bowtie-kaaviolla.

Kaavion (kuva 4) vasemmalle puolelle sijoittuvat vaaratekijät ja uhat sekä suojausmenetelmät, joilla pyritään ennaltaehkäisemään tunnistettujen uhkien realisoitumista. Tässä tapauksessa vaaratekijät ja uhat ovat sellaisia tapahtumia, jotka voivat aiheuttaa maalittamisen realisoitumisen työtehtävän aikana. Aluksi tunnistettiin haastatteluiden ja kirjallisuuden perusteella sellaisia työnpiirteitä ja -tehtäviä, jotka voivat erityisesti lisätä altis-

tumista maalittamiselle työtä tehdessä. Tunnistetuista piirteistä ja tehtävistä valittiin tämän työn aihealueen ja rajauksien mukaan oleellimmat. Tässä tapauksessa tunnistetut työnpiirteet ja -tehtävät toimivat vaaratekijöinä ja uhkina, jotka jaettiin kuuteen eri vaaratekijäryhmään. Ryhmittelyn tarkoituksena on helpottaa kaavion soveltamista eri tilanteisiin sopivaksi, vaikka vaaratekijät ja uhat eivät välttämättä olisi täysin samoja. Lisäksi vasemmalla puolella kuvataan esimerkkejä suojautumismenetelmistä eri vaaratekijöitä ja uhkia vastaan.

Taulukossa 5 on esitetty tulokset taulukkomuodossa bowtie-kaavion (kuva 4) vasemmasta puolesta. Tuloksia lukiessa tulee huomata, että vaaratekijät ja uhat on ilmaistu mahdollisimman yleisessä muodossa ja ovat siksi laajasti määriteltävissä. Tämän vuoksi toimivia suojautumismenetelmiä voi olla useampia, mutta taulukossa esitetyt menetelmät ovat oleellisimpia tämän työn rajauksien näkökulmasta.

Taulukko 5. Bowtie-kaavion vasen puoli.

Vaaratekijäryhmät	Vaaratekijät ja uhat	Suojautumismenetelmät Ennaltaehkäisy ja varautuminen
Työroolin suuri julkisuusaste	Julkiset kannanotot	Varautuminen vastaväitteisiin
	Julkiset lausunnot	Julkaisut organisaation nimellä
	Vastuu organisaation mediaesiintymisestä	Vastuiden hajauttaminen
Johtajuus ja vaikutusvaltainen asema	Suurin vastuu organisaation päätöksenteosta	Organisaation sisäisen kommunikoinnin ja luottamuksen varmistaminen
	Laajat oikeudet ja vaikutusmahdollisuudet organisaatiossa	Toiminnan läpinäkyvyyden varmistaminen
Virkamiesasema	Laajat tiedonsaantioikeudet	Varautuminen vastaväitteisiin
	Toimivalta virkatehtävässä	Varautuminen vastaväitteisiin
	Julkinen toiminta viran puolesta	Varautuminen vastaväitteisiin
Viestintätehtävät	Vastuu organisaation julkisesta kannanotosta	Varautuminen vastaväitteisiin
	Vastuu organisaation ulkoisille sidosryhmille viestinnästä	Varautuminen vastaväitteisiin

Henkilökohtainen toiminta ja digitaalinen jalanjälki	Henkilökohtainen käyttäytyminen sosiaalisessa mediassa	Kouluttaminen viestintään ja tietoisuuden lisääminen maalittamisen riskeistä
	Henkilön esteellisyys työtehtävään	Esteellisyyden huolellinen tarkastelu
Yleisesti kiinnostavien ja tunteita herättävien aiheiden parissa työskentely	Lausuntojen antaminen tietystä aiheesta	Lausunnot organisaation nimellä
	Tutkimuksen tekeminen tietystä aiheesta	Tutkijan henkilökohtaisten tietojen saatavuuden rajoittaminen

Kaavion (kuva 4) oikealla puolella on esitetty ei-toivotun tapahtuman seuraukset sekä niihin liittyvät suojautumismenetelmät, joiden avulla pyritään lieventämään seurausten vaikutusta ja vakavuutta. Tämän työn kannalta nähtiin myös tarpeellisena luokitella seuraukset sen mukaan mihin kohderyhmään niiden vaikutukset kohdistuvat: yksilöön, organisaatioon ja/tai yhteiskuntaan. Luokittelun avulla pystytään havainnollistamaan kuinka laaja-alaiset seuraukset maalittamisella voi olla.

Tulokset bowtie-kaavion (kuva 4) oikeasta puolesta on esitetty taulukossa 6. Seuraukset on pyritty määrittelemään riittävän yleisesti, jotta niiden soveltaminen olisi yksinkertaista eri tilanteisiin. Tämä tulee ottaa huomioon tulosten tulkitsemisessä erityisesti suojausmenetelmien kohdalla, sillä seurauksella voi olla olemassa useampia suojausmenetelmiä, mutta taulukossa on esitetty vain oleellisimmat menetelmät tämän työn rajaukset huomioon ottaen. Tulee myös huomata, että tämän työn aihealue kohdistuu yksilöön ja organisaatioon työsuojelullisesta näkökulmasta, ja sen vuoksi yhteiskuntaan kohdistuville seurauksille ei ole määritelty taulukossa 6 suojausmenetelmiä. Yhteiskuntaan kohdistuvien seurauksien luetteleminen nähtiin kuitenkin tarpeellisena, jotta maalittamisesta johtuvia seurauksia voitaisiin havainnollistaa kokonaisvaltaisemmin.

Taulukko 6. Bowtie-kaavion oikea puoli.

Suojausmenetelmät Seurausten lieventäminen	Seuraukset	Seurauksien kohderyhmä
Organisaation avoin ja läpinäkyvä tuki sekä varautumissuunnitelma yhdessä työterveyden kanssa	Negatiiviset vaikutukset yksilön psyykkiseen terveyteen ja hyvinvointiin	Yksilö
Organisaation avoin ja läpinäkyvä tuki sekä varautumissuunnitelma yhdessä työterveyden kanssa	Negatiiviset vaikutukset yksilön fyysiseen terveyteen ja hyvinvointiin	Yksilö
Varautuminen turvatoimilla ja -laitteistolla	Yksilöön kohdistuvan fyysisen väkivallan riski suurentuu	Yksilö

Varautuminen sisällytettävä organisaation pitkän aikavälin riskienhallintaan, minkä lisäksi organisaation ja työterveyden tuen oltava jatkuvaa	Työkyvyttömyys	Yksilö
Organisaation varautuminen lisäresursseihin ja hajauttamalla vastuuta sekä tukihenkilön tarjoaminen yksilölle	Vie aikaa ja resursseja yksilöltä ja organisaatiolta	Yksilö & organisaatio
Organisaation sisäisen kommunikoinnin ja luottamuksen varmistaminen	Yksilö käyttää enemmän itsesensuuria	Yksilö
Oikeusprosessin toimivuuden varmistaminen	Yksilö vetäytyy työmahdollisuuksista	Yksilö
Organisaation avoin ja läpinäkyvä tuki	Negatiiviset vaikutukset yksilön ammatilliseen itsetuntoon	Yksilö
Varautuminen turvatoimilla ja -laitteistolla sekä henkilökohtaisten tietojen saatavuuden rajoittaminen	Yksilö rajoittaa yksityiselämänsä	Yksilö
Organisaation sisäisen kommunikoinnin ja luottamuksen varmistaminen	Organisaatio käyttää enemmän itsesensuuria	Organisaatio
Riippumattoman tahon avoin ja läpinäkyvä tuki	Organisaation päätöksenteko saa väärä vaikutteita	Organisaatio
Riippumattoman tahon avoin ja läpinäkyvä tuki	Organisaation normit ja kulttuuri muuttuvat epäedulliseen suuntaan	Organisaatio
Varautumissuunnitelma resurssien käytöstä	Vaarantaa organisaation operatiiviset tehtävät	Organisaatio
Hyvien tietoturvakäytäntöjen ylläpitäminen ja kouluttaminen	Vaarantaa organisaation tietoturvan	Organisaatio
Riippumattoman tahon avoin ja läpinäkyvä tuki	Organisaation uskottavuus ja luotettavuus heikentyy	Organisaatio
Riippumattoman tahon avoin ja läpinäkyvä tuki	Vaikuttaa negatiivisesti organisaation maineeseen	Organisaatio
Riippumattoman tahon avoin ja läpinäkyvä tuki	Vaikuttaa negatiivisesti työnantajakuvaan ja vaikeuttaa rekrytointia	Organisaatio
	Yleinen sananvapaus kaventuu	Yhteiskunta
	Tutkimuksen vapaus kaventuu	Yhteiskunta
	Disinformaatio ja valeuutiset lisääntyvät	Yhteiskunta
	Polarisaatio ja radikalismi lisääntyvät yhteiskunnassa	Yhteiskunta

	Kokemus yleisestä turvallisuudesta heikentyy	Yhteiskunta
	Demokratian toteutuminen yhteiskunnassa vaarantuu	Yhteiskunta

Edellä esitetyn yleisen mallin tarkoituksena on auttaa hahmottamaan maalittamisesta aiheutuvia työsuojelullisia vaaratekijöitä ja uhkia sekä millaisia seurauksia ilmiöllä voi olla yksilön ja organisaation näkökulmasta. Yleisellä mallilla voidaan tarkastella maalittamisesta aiheutuvia työturvallisuusriskejä toimialasta ja työtehtävästä riippumatta, sillä sitä ei ole sidottu mihinkään tiettyyn toimialaan tai työtehtävään. Tämän mallin lisäksi diplomityön tuloksena syntyi kohdeorganisaation käyttöön suunnattu yksityiskohtaisempi bowtie-kaavio, jossa tarkasteltiin maalittamisen realisoitumista tutkintaselostuksen julkaisun yhteydessä. Kaavion vasen puoli on esitetty liitteessä A, jossa on lueteltu ei-toivottuun tapahtumaan, maalittaminen realisoituu tutkintaselostuksen julkaisun yhteydessä, liittyvät uhat ja vaaratekijät sekä ehdotukset mahdollisista ennaltaehkäisevistä suojausmenetelmistä. Liitteessä B on esitetty kaavion oikea puoli, jossa käsitellään kyseiseen ei-toivottuun tapahtumaan liittyviä seurauksia sekä mahdollisia suojausmenetelmiä, joilla voitaisiin lieventää seurausten vaikutusta. Nämä kaaviot toimivat kohdeorganisaatiolle esimerkkeinä siitä, kuinka bowtie-mallia voidaan käyttää osana maalittamiseen liittyvää riskienhallintaa.

5. TULOSTEN TARKASTELU

5.1 Tutkimuskysymys 1 - Mitä maalittaminen on ilmiönä?

Kirjallisuuden perusteella voidaan löytää useampia määritelmiä maalittamiselle. Vaikka nämä kaikki määritelmät eivät ole täysin yhteneviä, voidaan niistä löytää samankaltaisia piirteitä kuten ilmiön monimuotoisuus, vaikuttamiskeinot ja joukkovoiman käyttäminen. Maalittamiseen voidaan katsoa liittyväksi muun muassa häirintää, ulkoista vaikuttamista, informaatiovaikuttamista ja vihapuhetta. Näiden ja muiden keinojen tarkoituksena on vaikuttaa kohteena olevan päätöksentekoon epäedullisesti.

Myös haastatteluissa maalittaminen nähtiin ilmiönä, joka on tavoitteellista toimintaa ja johon liittyy jonkinlainen vaikutuspyrkimys. Maalittamiseen liittyvien tekotapojen vaikutuksina kuvailtiin kohteeksi joutuneen näkökulmasta voimattomuuden, neuvottomuuden ja turvattomuuden tunteena. Tällaiset tunteet saavat kohteen toimimaan ja tekemään päätöksiä oman etunsa ja toimivaltansa vastaisesti. Kuten kirjallisuudessa esiintyneissä määritelmissä myös haastatteluissa maalittamiselle olennaisena piirteenä nähtiin joukkoistaminen. Tämän lisäksi haastatteluissa korostui näkemys siitä, että maalittamiseen käytettävissä keinoissa ilmentyy pahantahtoisuus.

Maalittamisen tavoitetta kuvailtiin haastatteluissa kohteena olevan toimintakyvyn lamaannuttamisena, ja häntä kohtaan yleisesti koetun luottamuksen horjuttamisena. Maalittamisen toimien katsottiin lopulta johtavan siihen, että yksittäisiä henkilöitä, tai jopa kokonaisia organisaatioita, halutaan hiljentää ja eliminoida julkisesta keskustelusta.

Maalittamista ja häirintää voi tapahtua sekä internetin välityksellä muun muassa erilaisilla sosiaalisen median alustoilla ja sähköpostin välityksellä että suoraan fyysisesti esimerkiksi vainoamalla. Kirjallisuudessa kuitenkin maalittamista käsitellään enimmäkseen verkossa tapahtuvana ilmiönä. Sosiaalisen median ja muiden viestintäalustojen kehittymisen ja käyttämisen yleistymisen vuoksi niiden avulla voidaan saavuttaa nopeasti suuria yleisömääriä, joka on keskeistä joukkovoivan käytössä.

Haastatteluissa nostettiin esiin myös näkökulma, jonka mukaan maalittamiseen liittyvää keskustelua tulisi viedä toimenpiteiden näkökulmasta konkreettisempaan suuntaan, jossa otettaisiin paremmin huomioon muun muassa ilmiöön varautuminen ja tietoisuuden lisääminen. Tällä hetkellä maalittamisen torjuntaan liittyvä keskustelu sisältää suurimmaksi osin näkökulman rikosoikeudellisten toimenpiteiden tehostamiseen ja maalittamisen erilliskriminalisointiin. Selvityksien mukaan maalittamisen erilliskriminalisointia

ei kuitenkaan pidetä ratkaisuna. Nykyisen lainsäädännön avulla voidaan puuttua maalittamistapauksiin, ja esimerkiksi rikoslakiin on jo tehty muutoksia, joiden avulla olemassa olevaa lakia voidaan hyödyntää paremmin tulevaisuudessa esimerkiksi maalittamis- ja häirintätapausten kohdalla.

Kirjallisuuden ja haastatteluiden perusteella maalittamisen vaikutukset voivat ulottua hyvin laajalle, sillä ne voivat kohdistua yksilöön, organisaation ja yhteiskuntaan. Maalittamisen varsinaisena kohteena pidetään yksilön sijaan hänen edustamaansa organisaatiota ja edelleen valtiollisia instituutioita. Tämä nähtiin haastatteluissa uhkana hyvälle hallintotavalle, jonka tärkeimpiin arvoihin, avoimuuteen ja luottamukseen, maalittaminen voi vaikuttaa negatiivisesti.

Turvallisuustutkinnan näkökulmasta merkittävin uhka maalittamisessa liittyy viraston edellytykseen suorittaa itsenäisesti ja riippumattomasti sille lain mukaisesti valtuutettua päätehtävää. Tässä tapauksessa maalittamisen määritelmässä tulee ottaa huomioon erityisesti sen tarkoitus ja päämäärä, johon toiminnalla pyritään. OTKES toimii osana valtiohallintoa, minkä vuoksi maalittaminen tulee ottaa huomioon toimintana, joka pyrkii vahingollisesti vaikuttamaan viranomaisen toimintaan ja päätöksentekoon yksittäisen virkamiehen tai asiantuntijan kautta.

5.2 Tutkimuskysymys 2 - Mitä maalittaminen on työturvallisuusriskinä?

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden työturvallisuudesta ja -terveydestä. Työhön liittyvät vaarat tulee tunnistaa, ja ensisijaisesti ne tulisi poistaa mahdollisuuksien mukaan. Maalittaminen on ilmiönä monitahoinen vaaratekijä työympäristössä, ja sen poistaminen kokonaisuudessa ei ole mahdollista. Tämän vuoksi työnantajan tulisi kehittää prosessit, joiden avulla voidaan ennakoida vaarasta aiheutuvia riskejä parhaalla mahdollisella tavalla. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan tulee myös arvioida tunnistettujen vaaratekijöiden vaikutus työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen. Maalittamiseen liittyvissä vaaratekijöissä tulee kiinnittää erityistä huomiota psykososiaalisiin vaaratekijöihin ja niiden aiheuttamiin riskeihin. Vaarojen tunnistaminen ja arviointi tulee silti tehdä kokonaisvaltaisesti huomioiden kaikki mahdolliset työntekijän turvallisuutta ja terveyttä uhkaavat tekijät kuten fyysisen väkivallan uhka.

Haastatteluissa sekä kirjallisuudessa maalittamiselle altistavina tekijöinä mainittiin näkyvä työ ja työn korkea julkisuusaste, vaikutusvaltainen ja vastuuta sisältävä työ sekä tietyt aiheet, jotka aiheuttavat yhteiskunnassa polarisoitunutta keskustelua ja herättävät voimakkaita tunteita. Haastatteluissa johtajien sekä organisaation julkisesta viestinnästä

vastuussa olevien roolit nähtiin sisältävän edellä mainittuja altistavia piirteitä. Kirjallisuudesta nousi esiin näkökulma siitä, että virkahenkilön odotetaan sietävän enemmän hänen työhönsä liittyvää kritiikkiä, sillä kansalaisilla on oikeus kommentoida ja kritisoida tehtyjä päätöksiä. Haastatteluissa kyseistä näkökulmaa kritisoitiin, sillä virkahenkilön työstä ja päätöksistä annettavalle palautteelle on olemassa viralliset kanavat, joita palautteen antajan tulisi käyttää. Palautetta annetaan nykyään enemmän sosiaalisen median välityksellä, jolloin voi olla nähtävillä järjestelmällisen häirinnän piirteitä.

Maalittamisen kohteeksi joutuu ensisijaisesti yksilö, jonka kautta maalittaja pyrkii vaikuttamaan laajemmin organisaatioiden toimintaa ja yhteiskunnallisiin rakenteisiin. Yksilöön kohdistuvat toimet voivat olla hyvinkin rajuja ja tapahtumat voivat ajoittua pitkälle aikavälille. Tämän vuoksi yksilön työhön liittyvät kuormitustekijät lisääntyvät, millä voi olla vaikutuksia terveyteen sekä hyvinvointiin ja edelleen työkykyyn. Sekä kirjallisuuden että haastatteluiden perusteella maalittamisen vaikutukset voivat näkyä laajasti yksilön terveydessä. Seurauksilla nähtiin olevan eniten vaikutusta psyykkiseen terveyteen, joka voi edelleen vaikuttaa yksilön fyysiseen terveyteen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

OTKES:in näkökulmasta maalittamiselle voi helpommin altistua viraston johtaja, viestinnästä vastuussa olevat henkilöt sekä johtavat tutkijat. Nämä roolit sisältävät muihin verrattuna enemmän julkisuutta ja näkyvyyttä sekä päätösvaltaa. Toisaalta kaikkiin virkasuhteessa työskenteleviin kohdistuu odotus korkeammasta sietokyvystä kritiikin suhteen, mikä on tärkeä ottaa huomioon työhön liittyvien vaarojen ja niistä johtuvien riskien tarkastelussa. Erityistä huomiota tulisi myös kiinnittää OTKES:lle toimeksiannosta työskentelevien asiantuntijoiden työturvallisuuteen maalittamisen näkökulmasta. Organisaation tulisi varmistua, että maalittamiseen liittyvät varautumis- ja tukitoimet ovat myöskin heidän kohdallaan riittävät.

5.3 Tutkimuskysymys 3 - Miten maalittamisesta johtuvaa työturvallisuusriskiä voidaan hallita Onnettomuustutkimuksen toiminnassa?

Jotta maalittamisesta johtuvat työturvallisuusriskit saadaan kartoitettua ja arvioitua riittäväällä tavalla, tulee organisaatiolla olla toimiva riskienhallintajärjestelmä. Jatkuvan parantamisen PDCA-prosessiin pohjautuvien järjestelmien avulla voidaan varmistaa organisaation riskienhallintaprosessien jatkuva kehittäminen myös uusien riskien ilmaantumisessa. Maalittamiseen liittyvät riskienhallinnan toimenpiteet tulee liittää osaksi organisaation jokapäiväistä toimintaa, minkä vuoksi on suositeltavaa, että organisaatiolla olisi käytössä johtamis- ja/tai riskienhallintajärjestelmä, jonka yhteyteen maalittamisriskit voidaan yhdistää.

Maalittamisriskien hallinnassa voidaan nähdä kolme eri vaihetta: varautuminen, tapahtuman aikaiset toimenpiteet ja tapahtuman jälkitoimet. Kirjallisuuden perusteella varautumisessa tulisi ottaa huomioon tietoisuuden lisääminen ilmiöstä sekä siihen liittyvistä vaaroista ja riskeistä. Haastatteluissa nousi esiin sama näkökulma, jonka lisäksi painotettiin organisaation resilienssin lisäämistä kriisitilanteiden varalle. Hyödyllisinä toimenpiteinä mainittiin esimerkiksi henkilöstön kouluttaminen sekä varautumissuunnitelman laadinta ja siitä tiedottaminen.

Tapahtuman aikana tarvittavat toimet esitettiin sekä kirjallisuudessa että haastatteluissa hyvin samankaltaisesti. Tärkeimpänä asiana nousi esiin, ettei kohteeksi joutunut saa jäädä asian kanssa yksin. Organisaation on otettava tilanne huomioon riittävällä vakaavuudella ja tarjottava jatkuvaa sekä näkyvää tukea. Haastatteluiden perusteella viestinnällinen, juridinen ja psykososiaalinen tuki ovat tärkeimpiä tukimuotoja yksilön näkökulmasta. Tilanteen alkaessa olisi myös hyvä, että organisaatio suorittaa tapahtumasta tilannekatsauksen, joka kirjallisuuden perusteella nähtiin hyvänä keinona priorisoida ja valita tilanteen kannalta parhaat mahdolliset toimintatavat. Haastatteluissa korostui työterveyspalveluiden tarjoaminen tapahtuman alusta alkaen riittävän matalalla kynnyksellä sekä kohteeksi joutuneen mahdollisuus muokata työtään voimavarojen mukaiseksi.

Jälkitoimien osalta haastatteluissa painotettiin organisaation ja työterveyspalveluiden tuen jatkumista ilman aikarajaa. Tämä näkökulma sai tukea myös kirjallisuudesta, sillä tukitoimien tulisi olla riittävät, jotta kohteeksi joutuneen työkykyä voidaan tukea ja ylläpitää parhaimmalla mahdollisella tavalla. Kirjallisuudessa pidettiin myös tärkeänä tilanteen analysoimista ja siitä oppimista tulevaisuuden näkökulmasta. Organisaation tulisi myös tehdä tarpeelliset muutokset toimintatapoihin, jotta tilanne voitaisiin välttää paremmin jatkossa.

OTKES on yhdessä työterveyshuoltonsa kanssa kartoittanut turvallisuustutkintaan liittyvät kuormitustekijät, psykososiaalisen tuen tarpeen sekä toimintatavat, joilla voidaan ennaltaehkäistä ja vähennetään psykososiaalisista riskeistä aiheutuvien seurausten vaikutuksia. Koska maalittaminen todettiin ilmiönä moniulotteiseksi, ovat siihen liittyvät vaaratekijät ja seuraukset yhtä monisyisiä ja laajalle ulottuvia. Tämän vuoksi maalittamiseen liittyvien riskien hallitsemiseksi haluttiin toteuttaa yksinkertainen malli, jonka avulla voidaan tarkastella maalittamiseen ja sen realisoitumiseen liittyviä tekijöitä ja siitä johtuvia seurauksia. Tällaisella mallilla voidaan hahmottaa syy-seuraussuhteita ja luoda tarvittavia toimenpiteitä.

Bowtie-mallin käyttö nähtiin parhaimpana vaihtoehtona kohdeorganisaation ja tämän työn rajauksien näkökulmasta. Mallin keskelle sijoitetaan ei-toivottu tapahtuma, joka

tässä tapauksessa on maalittamisen realisoituminen työtehtävän yhteydessä. Mallin vasemmalle puolelle sijoittuu tekijät, jotka voivat aiheuttaa maalittamisen realisoitumisen. Näiden tekijöiden yhteyteen määritellään myös mahdolliset ennaltaehkäisevät suojaustoimenpiteet. Mallin oikealla puolella esitetään maalittamisen realisoitumisesta mahdollisesti johtuvat seuraukset sekä niihin liittyvät suojaustoimenpiteet, joiden avulla voidaan rajoittaa seurausten vaikutuksia.

Bowtie-mallia voidaan pitää yhtenevänä kirjallisuudessa esiin nostettujen kolmen eri vaiheen kanssa: varautuminen, tapahtuman aikainen toiminta ja jälkitoimet. Bowtie-malli toimii kokonaisuutena organisaation apuvälineenä varautumisessa. Tämän lisäksi malliin liitetyt seurauksien vaikuttavuutta vähentävän suojaustoimenpiteet toimivat ohjeina tilanteessa, jossa maalittaminen realisoituu. Koska malli ottaa huomioon myös tapahtuman seuraukset, sitä voidaan hyödyntää tapahtuman jälkeisten toimien tarkastelussa.

6. POHDINTA

6.1 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa tulosten laadullista vahvuutta voidaan tarkastella neljän kriteerin kautta, jotka ovat uskottavuus, siirrettävyys, luotettavuus ja vahvistettavuus. Tulosten uskottavuudesta kertoo eri menetelmillä saatujen tulosten yhtenäisyys. Tämän määritelmän mukaan tutkimuksen tulokset kirjallisuuskatsauksesta ja haastatteluista osoittavat uskottavuutta. Näillä eri menetelmillä päädyttiin yhdenmukaisiin tuloksiin, jotka tukevat toisiaan ja täydentävät kokonaisuutena vastauksia tutkimuskysymyksissä esitettyihin ongelmiin ja tarpeisiin. (Liu, 2017)

Siirrettävyydellä kuvataan tutkimustulosten sovellettavuutta vastaavassa tilanteessa, mutta erilaisessa ympäristössä (Liu, 2017). Tämän tutkimuksen tulokset ovat kohtalaisen hyvin siirrettävissä erilaisiin ympäristöihin työsuojelullisesta näkökulmasta. Tutkimuksen tiedonkeräysvaiheessa otettiin laajasti huomioon maalittamiseen liittyvät tekijät, ja niistä aiheutuvat seuraukset. Häirinnän erilaiset keinot ovat vaaratekijöitä yksilön näkökulmasta, ja näistä johtuvat seuraukset ovat samanlaisia riippumatta siitä minkälaisessa ympäristöstä häirintää kohdataan.

Luotettavuus liittyy tutkimuksen johdonmukaisuuteen ja toistettavuuteen. Mikäli tutkimus on toistettavissa, voidaan katsoa sen täyttävän tutkimukselle asetetut luotettavuuskriteerit. Tutkimuksen toistettavuus vaatii tarkan ja aukottoman dokumentaation siitä, mitä tutkimuksen eri vaiheissa on tehty. (Liu, 2017) Ennen tämän tutkimuksen aloittamista aiheesta ja kohdeorganisaation tarpeista pidettiin useampia kokouksia, joissa päätettiin työhön liittyvät rajaukset. Myös tutkimusprosessin aikana järjestettiin säännöllisin väliajoin kokouksia ohjausryhmän kanssa, mikä tuki työn suunnitelmallista etenemistä. Tutkimus on siis suoritettu johdonmukaisesti noudattaen tutkimussuunnitelmaa. Tutkimuksen osatehtävien työvaiheet on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti, jotta toistettavuus olisi mahdollista. Haastattelututkimuksen osalta toistettavuutta voidaan pitää kyseenalaisena, sillä haastateltavien henkilöiden valintaa ei ole esitetty yksiselitteisesti.

Vahvistettavuudella kuvataan tutkimuksen objektiivisuutta eli sitä, ettei esimerkiksi tutkijan omat näkökulmat ja motivaatio vaikuta tutkimuksen tuloksiin (Liu, 2017). Tämän tutkimuksen vahvistettavuutta on pyritty lisäämään käyttämällä useampia eri tutkimusmenetelmiä ja mahdollisimman laajasti eri tietolähteitä. Kirjallisuuskatsauksen lähteet on

pyrity valitsemaan hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaisesti arvioiden samalla kriittisesti niiden alkuperää. Lähteiden käytössä on myös mahdollisuuksien mukaan pyrity käyttämään alkuperäisiä lähteitä.

Työn varsinainen aihe, maalittaminen, tuotti eniten ongelmia kirjallisuuslähteiden haku-prosessissa. Terminä maalittaminen ei ole vielä vakiintunut, ja siihen liittyvä tutkimustieto on vähäistä. Maalittamiselle oli myös vaikeaa löytää täysin sama englanninkielinen termi, mikä rajoitti jonkin verran kansainvälisten lähteiden käyttöä. Toisaalta maalittaminen tunnetaan paremmin sotilasterminä, minkä vuoksi se ei välttämättä kuvaa riittävällä tasolla ilmiötä ja sen luonnetta. Tutkimuksen edetessä ja ymmärryksen kasvaessa hakutermitä laajennettiin häirinnän, verkkokiusaamisen ja ulkoisen vaikuttamisen suuntaan. Kirjallisuuskatsauksessa on pyrity käyttämään mahdollisimman monipuolisesti teorialähteitä työn rajaukset ja laajuus huomioiden.

Teemahaastatteluissa otettiin huomioon tietosuojalain mukainen yliopiston ohjeistus henkilötietojen käytöstä tutkimuksen yhteydessä. Kaikille tutkimukseen osallistuneille lähetettiin tietosuojailmoitus, ja ennen haastattelun aloittamista haastattelijä varmisti, että henkilö oli lukenut tämän ja hyväksyy ilmoitettujen henkilötietojen käytön tietosuojailoituksen mukaisesti. Haastatteluja ei tallennettu, sillä tämän tutkimuksen näkökulmasta pidettiin riittävänä tiedon keräämisenä haastattelun aikana tehtäviä muistiinpanoja oleellisimmista vastauksista. Haastattelun tuloksia tarkastellessa voidaan todeta, että tämä toimintatapa haastatteluinformaation tallentamisessa onnistui, sillä tulokset ovat keskenään hyvin yhdenmukaiset.

Tämän työn tuloksena luotu työkalu organisaation maalittamisriskien hallitsemiseksi toimii esimerkkinä ja antaa suuntaviivat toiminnan kehittämiseksi. Työkalun toimivuutta ja vaikuttavuutta ei ole tämän työn aikana testattu. Työkalu on jätetty muodoltaan yksinkertaiseksi, jotta eri toimialojen organisaatioilla olisi mahdollisuus soveltaa sitä omien tarpeidensa mukaisesti.

6.2 Tutkimuksen uudet tulokset

Tutkimuksen perusteella maalittaminen on ilmiönä monisyinen, ja siihen liittyvien seurausten vaikutukset ulottuvat jopa yhteiskunnallisiin rakenteisiin ja niiden muutoksiin. Tällä hetkellä useampien termien käyttäminen ja ilmiöiden erottelu toisistaan vaikeuttavat tiedon etsimistä. Työnantajan näkökulmasta kokonaisvaltainen maalittamisriskien hallinta voidaan kokea ongelmallisena ilmiön tarkan määritelmän puuttuessa. Työsuojellisuudesta näkökulmasta olisi kuitenkin tärkeämpää kohdistaa resurssit konkreettisiin toimiin, joilla voidaan varautua mahdollisiin riskeihin.

Häirintä ja siihen liittyvät keinot aiheuttavat vaaratekijöitä työturvallisuuden näkökulmasta. Maalittaminen aiheuttaa suurimmaksi osin yksilölle riskejä psykososiaalisten vaaratekijöiden kautta. Nämä tekijät aiheuttavat uhan yksilön psyykkiselle, mutta myös fyysiselle, terveydelle ja kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille. Psyykkinen oireilu voi saada aikaan fyysisiä oireita, joilla voi olla myös merkittävä vaikutus yksilön sosiaalisiin suhteisiin. Jokainen yksilö reagoi tapahtumiin eri tavalla, minkä vuoksi myös seuraukset ovat yksilöllisiä. Maalittamisesta johtuvien työturvallisuusriskien hallinnassa tulisi ottaa huomioon vakavimmatkin seuraukset, jotta kaikille työntekijöille voitaisiin taata tarpeenmukainen tuki mahdollisessa altistumistilanteessa.

Yksilön lisäksi maalittaminen ja sen seuraukset uhkaavat organisaation toimintakykyä. Maalittaminen on ilmiönä monimutkainen, ja siihen liittyvien riskien hallitsemiseksi vaaditaan järjestelmällisiä keinoja, jotta tilanteeseen voidaan varautua parhaimmalla mahdollisella tavalla. Varautumisen lisäksi riskienhallinnassa tulee ottaa huomioon toimenpiteet mahdollisessa maalittamistilanteessa ja sen jälkeen.

Tutkimuksessa saadut tulokset ovat yhdenmukaisia aikaisemmin samasta aihealueesta tehtyjen tutkimustulosten ja havaintojen kanssa. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että häirinnällä ja kiusaamisella on vakavia seurauksia kohteena olevan psyykkiseen terveyteen. Myös tämän tutkimuksen tuloksissa korostuu vaikutukset yksilön terveyteen ja hyvinvointiin. Varautuminen nähtiin tämän tutkimuksen perusteella tärkeimpänä tapana hallita maalittamiseen liittyviä riskejä. Tätä tulosta tukevat monet aikaisemmin tehdyt selvitykset verkkokiusaamisesta ja vihapuheesta sekä niihin varautumisesta.

6.3 Tutkimuksen käytännön vaikutukset

Maalittamisen ilmiön monimutkaisuuden vuoksi olisi tärkeää tarkastella siihen liittyviä syitä ja seurauksia sekä näiden välisiä vuorovaikutuksia. Tämän avulla ilmiön ja siihen liittyvien tekijöiden vaikutukset voitaisiin hahmottaa kokonaisvaltaisemmin. Syitä tarkastelemalla voidaan huomata, että maalittamiseen liittyy erilaisia häirinnän muotoja ja vaikuttamiskeinoja. Edellä mainituista näkökulmista on tehty useampia selvityksiä ja tutkimuksia, jotka toimivat tukena sekä työnantajille että häirinnän kohteeksi joutuneille. Tiedon etsimisessä tulisikin myös ottaa huomioon maalittamisen lisäksi siihen liittyvät tekijät kuten vihapuhe, verkkohäirintä, ulkoinen vaikuttaminen ja informaatiovaikuttaminen.

Työnantajan tulisi kiinnittää huomio konkreettisiin toimenpiteisiin, joiden avulla voidaan ennaltaehkäistä maalittamiseen liittyvien riskien seurauksia. Esimerkiksi yleisen tietoisuuden lisääminen häirinnän eri muodoista ja ilmiöistä voisi auttaa työnantajia varautu-

misessa. Organisaatioissa tulisi määritellä millainen käyttäytyminen on sopivaa, ja organisaation omalla esimerkillä kitkeä häirintää pois julkisesta keskustelusta. Konkreettisesti tämä voisi tarkoittaa organisaation puuttumista matalalla kynnyksellä kaikkiin häirintätapauksiin ja julkista kannanottoa häirinnän sopimattomuuteen. Viestinnässä tulisi myös kiinnittää huomiota siihen, ettei organisaatio omalla toiminnallaan lisää vihapuhetta ja häirintää.

Maalittamiseen liittyvien riskien hallinta tulisi pohjautua organisaation hallinta- ja johtamisjärjestelmiin. Näin voidaan varmistua maalittamisriskien hallintaan liittyvien toimenpiteiden ja prosessien integroimisesta osaksi organisaation jokapäiväistä toimintaa ja liiketoimintaprosesseja. Kuten organisaation riskienhallinnassa yleensä, myös maalittamisriskien kohdalla tärkeintä on toimia systemaattisesti. Jatkuvan parantamisen periaatteita noudattamalla voidaan varmistua siitä, että organisaation riskienhallinta ja varautuminen ovat ajan tasalla.

OTKES:in näkökulmasta viraston tulisi varmistaa, että kaikki työntekijät ovat työsuhteen muodosta huolimatta oikeutettuja organisaation tarjoamaan tukeen mahdollisessa maalittamistilanteessa. Organisaation tulisi myös kartoittaa toiminnastaan riskialtteimmat tilanteet ja työroolit, joissa on suurempi mahdollisuus altistua maalittamisen kohteeksi. Näiden toimintojen tunnistamisen jälkeen voidaan hyödyntää tämän työn tuloksena laadittua mallia vaaratekijöiden ja seurausten kartoittamiseksi sekä suojaavien toimenpiteiden luomiseksi.

Tässä tutkimuksessa esitettiin häirintään ja vaikuttamiskeinoihin soveltuvia vastakeinoja. Tulevaisuudessa tutkimuksen kohteeksi voisi asettaa näiden keinojen vaikuttavuuden ja toimien konkreettisen vaikutuksen arvioinnin sekä yksilön että organisaation näkökulmasta. Toisaalta tutkimuksen ja selvityksen tarpeessa on oikeusprosessin toimivuus ja tarkoituksenmukaisuus häirinnän kohteeksi joutuneen näkökulmasta. Oikeusprosessin toimivuuden tarkastelussa tulisi ottaa huomioon myös kuinka varmistetaan riittävät resurssit häirintätapausten tutkimiseen viranomaisen puolesta. Kaiken kaikkiaan maalittamisen ja siihen liittyvien ilmiöiden tarkastelussa tulisi ottaa huomioon toimintatapojen harmonisointi ja eri tahojen kanssa tehtävä yhteistyö, jotta tulevaisuudessa voitaisiin varautua paremmin ilmiöön ja ennen kaikkea ennaltaehkäistä sen normalisoitumista yleisesti julkisessa keskustelussa.

7. JOHTOPÄÄTÖKSET

Työskentelytapojen muuttuminen julkisemmaksi ja erilaisten sosiaalisen median alustojen yleistyminen osana organisaatioiden viestintää saa aikaan myös uusia työhön liittyviä vaaratekijöitä ja riskejä. Maalittamisessa kyseessä on yksittäisen henkilön asettaminen maalitauluksi järjestelmälliselle häirinnälle, johon liittyy useita eri häirinnän muotoja. Ilmiössä joukkovoiman käyttäminen on olennainen osa, minkä vuoksi maalittamisessa käytetään hyödyksi erilaisia viestintäpalveluita verkossa ja sosiaalisessa mediassa. Maalittamisessa käytettävien keinojen kirjo on laaja ja yksilöön kohdistuvat seuraukset voivat olla hyvin vakavia. Häirinnän taustalla on vaikuttamispyrkimys kohteena olevan toimintaan ja päätöksentekoon. Maalittamisessa yksilö joutuu ensisijaisesti kohteeksi, vaikka todellisena kohteena voidaan pitää hänen edustamaa organisaatiota. Tällaisessa tilanteessa yksilö päätyy maalittamisen kohteeksi hänen työ- tai virkatehtäviensä vuoksi, ja tällöin työnantajalla on työsuojelullinen vastuu työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä.

Maalittamisessa työturvallisuusriski aiheutuu maalittajan käyttämisestä häirinnän keinoista, jotka kohdistuvat yksilöön. Nämä keinot ovat suurimmaksi osin psykososiaalisia vaaratekijöitä, joilla on yksilön näkökulmasta vakavia seurauksia hänen työkykynsä ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiinsa. Oireiden kirjo voi olla hyvinkin laaja, sillä siihen lukeutuu muun muassa unettomuus, uupumus, ahdistuneisuus ja erilaiset tunnesäätelyn ongelmat. Ilman asianmukaista hoitoa ja tukea nämä oireet voivat edelleen johtaa masennukseen ja itsetuhoisiin ajatuksiin. Työnantajan velvollisuutena on tunnistaa työympäristön vaarat ja ryhtyä toimenpiteisiin niiden poistamiseksi ja niistä johtuvien riskien hallitsemiseksi. Ensisijaisesti vaaratekijät tulisi poistaa, mikäli mahdollista. Maalittamisen näkökulmasta tämä ei ole täysin mahdollista, minkä vuoksi työnantajan toimien tuleekin kohdistua varautumiseen.

Organisaation tulisi sisällyttää maalittamisriskien hallinta osaksi sen jokapäiväistä toimintaa ja integroida siihen liittyvät toiminnot osaksi olemassa olevia prosesseja, jotta systemaattinen riskienhallinta onnistuisi. Riskienhallinta maalittamisessa voidaan jakaa kolmeen osaan: varautumiseen, toimintaan tilanteen realisoituessa ja toimintaan tilanteen jälkeen. Varautumisessa on tärkeä ottaa huomioon tietoisuuden lisääminen ilmiöstä ja siihen liittyvistä riskeistä sekä organisaation toimintatavoista ja prosesseista. Tämä edellyttää, että organisaatio on tehnyt varautumissuunnitelman, joka pohjautuu riskikartoitukseen. Tapahtuman aikana tärkeintä on, ettei kohteeksi joutunut jää yksin, ja että organi-

saatio tukee häntä avoimesti. Tilanteessa tulee ottaa huomioon myös yksilöllisesti kohdeeksi joutuneen tuen tarve ja mahdollistaa riittävät tukitoimet. Tapahtuman jälkeen organisaation tulee varmistaa tukitoimien jatkuminen tapauskohtaisesti ja analysoida tapahtuma. Analysoinnin tulokset tulee liittää osaksi riskienhallintaa, jotta tapahtumasta voidaan ottaa opiksi ja mahdollistaa riskienhallinnan toimenpiteiden jatkuva parantaminen.

Tutkimuksessa luotiin kohdeorganisaatiolle työkalu, jota voidaan käyttää apuna maalittamisesta johtuviin työturvallisuusriskeihin varautumisessa. Työkalu pohjautuu bowtie-malliin, jonka toimintaperiaate ja visuaalinen ilme tukevat maalittamisriskien havainnollistamista. Maalittamisriskien hallinnassa on olennaista hahmottaa ilmiön laaja-alaisuus ja siihen liittyvät syy-seuraussuhteet. Bowtie-mallin avulla voidaan listata työtehtäviin liittyvät vaaratekijät sekä niistä aiheutuvat seuraukset. Lisäksi mallin avulla voidaan tarkastella tarvittavia suojaustoimenpiteitä, joilla pyritään sekä ennaltaehkäisemään maalittamisen realisoitumista että vähentämään seurausten vaikuttavuutta tilanteen realisoituessa. Mallin luomisessa käytettiin apuna teoriasta ja haastatteluista saatuja tuloksia. Kohdeorganisaation toimintatapoja ja muita erityispiirteitä ei sisällytetty malliin, vaan näkökulma haluttiin pitää yleisellä tasolla. Tämän vuoksi mallia voidaan hyödyntää missä vain toimialalla riippumatta organisaation toimintaympäristöstä.

LÄHTEET

698/2021 (2021). Laki rikoslain 25 luvun 9 §:n muuttamisesta. Saatavilla: <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210698> (Viitattu: 28.11.2021).

Aloite ID-19121964 (2019). *Poliisihallituksen, Valtakunnansyyttäjänviraston ja käräjäoikeuksien laamannien oikeus- ministeriölle osoittama lainsäädäntöesitys 17.6.2019 (Aloite ID-19121964, POL-2018- 54628)*. Saatavilla: https://www.spjl.fi/files/3538/Jarjestot_1.7.2019_Viranomaistoiminnan_maalittaminen_kirje_ja_liite.pdf (Viitattu: 17.6.2021).

De Dianous, V. & Fiévez, C. (2006). ARAMIS project: A more explicit demonstration of risk control through the use of bow-tie diagrams and the evaluation of safety barrier performance, *Journal of Hazardous Materials*, 130, pp. 220–233. doi: 10.1016/j.jhazmat.2005.07.010.

Helke, H. (2019). *Turvallisuustutkintalaki : tulkinta ja käytäntö*. Helsinki: Edita.

Hiltunen, I. (2019). Experiences of External Interference Among Finnish Journalists: Prevalence, methods and implications, *Nordicom review*, 40(1), pp. 3–21. doi: 10.2478/nor-2018-0016.

Hiltunen, I. (2020). Ulkoinen vaikuttaminen ja sen vastakeinot suomalaisessa journalismissa, *Media & viestintä*, 43(3). doi: 10.23983/mv.98406.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2000). *Tutkimushaastattelu : teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Yliopistopaino.

Häkkinen, A. (2021). *Maalittamisen laajuutta käsittelevä kirjallinen aineisto - Yhteenvedo*. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-616-4> (Viitattu: 24.6.2021).

Illman, M. (2020). *Järjestelmällinen häirintä ja maalittaminen Lainsäädännön arviointia*.

ISO 45001 (2018). ISO 45001:2018 - Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use. Saatavilla: <https://www.iso.org/standard/63787.html>.

ISO 45003 (2021). ISO 45003:2021 - Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks. Saatavilla: <https://www.iso.org/standard/64283.html>.

Knuutila, A., Kosonen, H., Saresma, T., Haara, P. & Pöyhtäri, R. (2019). *Viha vallassa*:

Vihapuheen vaikutukset yhteiskunnalliseen päätöksentekoon.

Korpisaari, P. (2019). Sananvapaus verkossa – yksilöön kohdistuva vihapuhe ja verkkoalustan ylläpitäjän vastuu, *Lakimies*, 117(7–8), pp. 928–952.

Kotkansalo, A., Parkkila, L. & Tarvainen, J. (2017). *Riskianalyysimenetelmien tarkastelu - Kirjallisuusselvitys*. LAPIN AMKIN JULKAISUJA. Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset 23/2017.

LA 33/2019 vp. *Lakialoite laiksi rikoslain muuttamisesta*. Saatavilla: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Lakialoite/Sivut/LA_33+2019.aspx (Viitattu: 17.6.2021).

Liu, X. (2017). Rigor In: The SAGE Encyclopedia of Communication Research Methods. doi: 10.4135/9781483381411.

Onnettomuustutkintakeskus. Uusien tutkijoiden perehdytysmateriaali.

De Ruijter, A. & Guldenmund, F. (2016). Special Issue Article, *Safety science*, 88, pp. 211–218. doi: 10.1016/j.ssci.2016.03.001.

Sisäministeriö (2019). *Sanat ovat tekoja Vihapuheen ja nettikiusaamisen vastaisten toimien tehostaminen*. Sisäministeriön julkaisuja 2019:23.

Sisäministeriö (2021). *Maalittamisen vastaisten toimien tehostaminen: Työryhmäraportti*. Sisäministeriön julkaisuja 2021:3.

Slonje, R., Smith, P. K. & Frisé, A. (2013). The nature of cyberbullying, and strategies for prevention, *Computers in Human Behavior*, 29(1), pp. 26–32. doi: 10.1016/J.CHB.2012.05.024.

Suomen virallinen tilasto (SVT) (2020). *Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö*. Saatavilla: https://www.stat.fi/til/sutivi/2020/sutivi_2020_2020-11-10_tau_029_fi.html (Viitattu: 26.6.2021).

Turvallisuustutkintalaki 525/2011. Saatavilla: <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110525> (Viitattu: 19.7.2021).

Työturvallisuuslaki 738/2002. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> (Viitattu: 8.7.2021).

Valtioneuvosto (2021). *Marinin hallitus - Hallitusohjelma - 3 Strategiset kokonaisuudet - 3.3 Turvallinen oikeusvaltio - 3.3.1 Oikeusvaltion kehittäminen*. Saatavilla: <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/oikeusvaltion-kehittaminen> (Viitattu: 24.6.2021).

Valtioneuvoston kanslia (2019). *Informaatiovaikuttamiseen vastaaminen. Opas viestijöille*,. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 2019:11.

Vehkoo, J. (2021). *Vihapuhe- Työkalupakki - Käytännön neuvoja ihmisille, jotka joutuvat verkkohäirinnän kohteeksi*. PEN International Writers for Peace Committee.

Vepsä, S. (2021). *Verkkohäirinnän riskien ennakointi ja hallinta Tutkimukset, raportit, oppaat ja suositukset*. Turun yliopisto.

Vihapuhe somessa - Tukea virkahenkilölle sosiaalisen median vihapuhetilanteisiin (2021). Saatavilla:

<https://vkazprodwordpressstacc01.blob.core.windows.net/wordpress/uploads/sites/8/2021/02/Vihapuhe-somessa-Tukea-sosiaalisen-median-vihapuhetilanteisiin.pdf> (Viitattu: 9.11.2021).

Williams, M. & Pearson, O. (2016). *Hate Crime and Bullying in the Age of Social Media Conference Report*.

LIITE B: ESIMERKKI BOWTIE-KAAVION OIKEASTA PUOLESTA KOHDEORGANISAATIOLLE

