



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Narsistit työpaikkakiusaajina

Lustig, Markus

2012 Leppävaara

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Leppävaara

Narsistit työpaikkakiusaajina

Markus Lustig
Turvallisuusalan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2012

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön taustat	6
3	Yhteistyökumppanit	7
	3.1 Haastateltavat asiantuntijat	8
4	Tutkimusmenetelmät ja haastattelut	8
	4.1 Haastattelujen purku	9
5	Keskeiset käsitteet.....	10
	5.1 Psykopatia	11
	5.2 Epäsosiaalinen persoonallisuushäiriö	12
	5.3 Narsismi.....	13
	5.4 Epävaka persoonallisuus	15
	5.5 Huomionhakuinen persoonallisuushäiriö	16
	5.6 Työpaikkakiusaaminen	16
6	Merkitys työelämässä.....	17
	6.1 Narsistisen työpaikkakiusaamisen esiintyminen	17
	6.2 Vaikutukset.....	18
	6.3 Kustannukset.....	18
7	Työelämäesimerkit	18
	7.1 Yrittäjäkollega.....	19
	7.2 Uuden esimiehen alainen	20
	7.3 Yrityksen johtaja	20
	7.4 Osaston johtaja.....	21
	7.5 Tiiminvetäjä.....	21
8	Ratkaisun avaimet	21
	8.1 Työyhteisön vaikutusmahdollisuudet	22
	8.2 Rekrytointitilanteet.....	24
	8.3 Yksilön tai uhrin vaikutusmahdollisuudet	25
	8.4 Ulkopuolisen asiantuntijan rooli.....	26
9	Johtopäätökset	26
	Liitteet.....	32

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Leppävaara
Turvallisuusalan ko

Tiivistelmä

Lustig, Markus Ensio

Narsistit työpaikkakiusaajina

Vuosi 2012 Sivumäärä 33

Tutkimus käsittelee narsismin ja työpaikkakiusamisen yhteyttä. Tutkimus on suoritettu aktiivisessa yhteistyössä työelämätoimijoiden kanssa. Työn tavoitteena on saada selkeyttä narsistisen työpaikkakiusaamisen merkitykseen työelämässä sekä selkiyttää narsistisen persoonallisuushäiriön kuvaa yhteiskunnallisessa keskustelussa. Tutkimuksen tavoite on myös ratkaisukeskeinen; tavoitteena on ehkäistä narsistisen työpaikkakiusaamisen ilmenemistä työyhteisöissä ennaltaehkäisyn ja välttämisen keinoin.

Tutkimuksen alussa on tehty kiteytetty selvitys narsististen persoonallisuushäiriöiden ryhmään kuuluvista persoonallisuushäiriöistä. Tavoitteeksi asetettiin saada kiteytetty ja kattava kuva mutkia oikomatta, koska se palvelee parhaiten työelämän tarkoituksia. Tutkimusmetodeina on käytetty asiantuntijahaastatteluja sekä kirjallisuuskatsausta. Tutkimuksen tuloksena on kokonaiskuva edellä esitetystä persoonallisuushäiriöryhmästä, näiden piirteistä, vaikutuksista työelämässä, oikeita työelämäesimerkkejä käytännön havainnollistamiseksi sekä toimintamalleja ja -ohjeita työyhteisöille sekä ulkopuolisille asiantuntijoille.

Persoonallisuushäiriöt, erityisesti narsismi, ovat olleet mediassa esillä viime aikoina haastattelujen sekä kirjojen muodossa. Tutkimuksessa havaittiin, että asiasta ollaan kiinnostuneita ja vaikuttamishalu on aitoa. Ongelmiksi muodostuvat kuitenkin oletusten sekä faktatiedon kiero suhde sekä selkeä työkalujen ja toimintamallien puute, joihin tämä opinnäytetyö pyrkii tuomaan korjausta.

Narsismi, työpaikkakiusaaminen, persoonallisuushäiriö, ratkaisukeskeisyys

Laurea University of Applied Sciences
 Laurea Leppävaara
 Bachelor's Degree Programme in Security Management

Abstract

Lustig, Markus Ensio

Narcissists as job environment bullies

Year	2012	Pages	33
------	------	-------	----

The thesis studies the connection between narcissism and job environment bullying. The thesis has been completed in an active cooperation with representatives of working life entities. The purpose of the study is to clarify the impact of narcissist job environment bullying and to clarify the image of narcissistic personality disorder in public discussion about society. The thesis is to be solution centered; the objective is to prevent narcissistic bullying in the job environment through prevention and avoidance.

The beginning of the thesis comprises an encapsulated description of the personality disorders belonging to the group of narcissistic personality disorders. The objective was set for a clear and encapsulated image without cutting corners because it best serves the needs of working life. Professional interviews and literature summary were used as study methods. The results consist of an overview of the personality disorders mentioned previously, the characteristics, influence on professional life, genuine job environment examples as demonstration of diversity as well as working models and instructions to job communities and neutral experts.

Personality disorders, especially narcissism, have received a great deal of media coverage in the form of interviews and books. As mentioned in the thesis, there is genuine interest and will to influence the matter. The distorted ratio of assumptions and fact knowledge and also the lack of tools and working models were seen as a problem. This thesis aims to bring solutions to the matter.

Narcissism, job environment bullying, personality disorder, solution centrality

1 Johdanto

Narsistinen persoonallisuushäiriö on saanut yhteiskunnallista huomiota aikaisempaa enemmän lähinnä kirjallisuuden muodossa. Tästä huolimatta narsistinen persoonallisuushäiriö ja työpaikkakiusaaminen on jäänyt osittain sivujuonteeksi kirjallisuuden keskittyessä lähinnä narsistiseen persoonallisuushäiriöön kokonaisuutena. Vasta Sirpa Polon kirja ”Narsisti esimiehenä - miten vapauduin työpaikkahelvetistä” otti kantaa tähän näkökulmaan (Polo 2011, 11-15).

Narsismin sekä työpaikkakiusaamisen yhteyden tutkimus on silti jäänyt taka-alalle ja konkreettista työelämää hyödyttävää tutkimusta ei ole tehty. Narsismin tunnistaminen työpaikoilla on muodostunut ongelmalliseksi, koska ilmiötä on hankala tunnistaa ja tietämys on hataraa (Pitkänen E, 2012).

2 Opinnäytetyön taustat

Narsismia ja työpaikkakiusaamista on tutkittu erikseen, mutta tähän mennessä ei näitä kahta teemaa yhdistävää kirjallisuutta juurikaan ole (Novetos Oy, 2012). Lisäksi useat työpaikkakiusaamisesta ja sen vaikutuksista kirjoittaneet ovat taustaltaan ekonomeja ja keskittyneet puhtaasti kustannusten hallintaan ja niiden minimointiin kuin itse työpaikkakiusaamisen syihin. Lisäksi useat teokset, joissa on käsitelty työympäristöongelmia ja työpaikkakiusaamista kokonaisuutena, ovat keskittäneet resurssinsa lähinnä hankalien persoonien tai yhteen sopimattomien persoonien viitekehukseen ja persoonallisuushäiriöt on sivuutettu lähes kokonaisuudessaan. Esimerkiksi Brita Jokisen kirjassa ”Kiusaaja keskellämme” persoonallisuushäiriöistä puhutaan kirjassa vain reilu 10 sivua. (Jokinen 2007, 175-188.)

Narsismi sanana on muodostunut trendisanaksi ja esimerkiksi iltapäivälehdet kirjoittavat usein artikkeleita aiheesta. Lisäksi narsismista liikkuu myös paljon harhakäsityksiä, jotka ovat usein luonteeltaan leimaavia. Usein nämä julkisesti lausutut käsitykset eivät perustu tutkimustietoon tai lääketieteellisiin faktoihin, vaan edustavat maallikkoajattelua (Ristikangas M-R, 2012). Lisäksi asiantuntijahaastatteluisissa on todettu, että yleistieto narsismista on varsin pinnallista ja osin pahastikin puutteellista. Myöskään narsismin synnystä ja kehityksestä ei merkittävää tietoa ole (Ristikangas M-R, 2012).

Opinnäytetyön tavoitteena on pureutua narsismin yleistiedon puutteellisuuden problematiikkaan sekä narsismin työelämä tutkimuksen puutteeseen. Narsisteja työpaikkakiusaajina ei juurikaan ole tutkittu. Johtuuko tämä siitä, ettei kyseessä ole

työelämässä merkittävä ilmiö? Lisäksi tavoitteena on myös selkiyttää narsismin luonnetta ja olemusta sekä tätä kautta tuoda oikeaa ja konkreettista tietoa narsismista sekä sen tyypillisistä piirteistä maallikkoajattelun sijaan.

Asiantuntijahaastattelussa sekä omaan tiedon etsintään pohjaten voin todeta ettei edellä mainitun ilmiön merkittävyyttä ei ole tutkittu yhteiskunnassa. Näin koen sen perusteltuna opinnäytetyön aiheena. Tutkimus aiheesta on ajankohtainen työelämän kannalta ja opinnäytetyöprosessin aikana ja sitä ennen käymieni asiantuntijakeskustelujen pohjalta sillä on tilausta työelämässä (keskustelut ja sähköpostit Novetos Oy, 2012). Lisäksi narsistisesta persoonallisuushäiriöstä liikkuvat harhatiedot ovat omiaan turhaan vaikeuttamaan syyttömien elämää, jos tulevat leimatuiksi persoonaltaan epävakaaiksi (Ristikangas M-R, 2012). Tästä syystä on perusteltua antaa narsismille oikea, lääketieteellinen ja psykologinen määritelmä, jolla pyritään harhakuvien poistamiseen yhteiskunnallisesta keskustelusta.

Opinnäytetyön rajaan koskemaan narsistista persoonallisuushäiriötä ja sen yhteyttä työpaikkakiusaamiseen. Lisäksi tavoitteena on tutkia ilmiön merkittävyyttä. Opinnäytetyöstä rajataan pois narsistit muilla elämänalueilla, kuten perhe-elämässä ja harrastuksissa. Muihin elämänalueisiin saatetaan viitata lyhyesti selkeyttä ja ymmärrettävyyttä lisäävänä tekijänä, mutta pääpaino on jatkuvasti työelämässä. Opinnäytetyön tavoitteena on koota myös selkeä kokonaisuus siitä, millainen on narsistinen persoonallisuushäiriö ja tätä kautta vähentää vallalla olevaa harhatietoa.

3 Yhteistyökumppanit

Hankkeen pääasiallinen yhteistyökumppani on Novetos Oy yhdessä allekirjoittaneen kanssa ja opinnäytetyö tullaan luovuttamaan Novetos Oy:n käyttöön sen valmistumisen jälkeen. Novetokselta projektiin on käytettävissä haastattelujen muodossa useampi asiantuntija. Novetos Oy on konsultointiyritys, jonka toimialoina ovat coaching, valmennus, työympäristötutkimus sekä konsultointi ja fasilitointi (Novetos Oy 2012). Lisäksi projektiin lupautui asiantuntijaksi Gustav Schulman (sähköposti ja henkilökohtaiset keskustelut). Jokaiselta asiantuntijalta tarjotaan arvokasta ja toisistaan hieman poikkeavaa tietoa opinnäytetyön aiheesta. Näin ollen jokainen asiantuntija täydentää toistaan ja tuo uutta tietoa samaan viitekehykseen omalta asiantuntemusaltaan. Lisäksi psykiatrian erikoislääkäri Hannu Lauerma lupautui kommentoimaan ja toimimaan asiantuntijana prosessin loppuvaiheessa (henkilökohtainen keskustelu, sähköposti). Marjo-Riitta Ristikankaan työnantaja vaihtui prosessin edetessä Novetos Oy:stä BoMentis Oy:n palkkalistoille. Tästä syystä Ristikankaan taustaorganisaatioksi on merkitty lähdeluetteloon BoMentis Oy.

3.1 Haastateltavat asiantuntijat

Gustav Schulman on pitkään toiminut psykiatrian erikoislääkärinä sekä analyyttisena psykoterapeuttina. Näin ollen Schulmanin haastattelua ja lausuntoja voidaan pitää erittäin luotettavana asiantuntijaperspektiivistä katsottuna. Muut haastatellut, Tapio Aaltonen, Marjo-Riitta Ristikangas sekä Eeva Pitkänen ovat kukin toimineet pitkään työyhteisövalmentajina sekä asiantuntijoina useissa työyhteisöissä. Tapio Pitkänen on taustaltaan teologi ja toiminut myös kansainvälisissä kirkon toimissa sekä nähnyt myös useita kansainvälisiä työympäristöjä. Hän on toiminut myös yrittäjänä 13 vuotta. Marjo-Riitta Ristikangas on koulutukseltaan sairaanhoitaja ja sosiaalipsykologi, joka mahdollistaa teeman tutkimisen useammasta näkökulmasta haastattelun aikana. Eeva Pitkänen on tehnyt organisaatiotutkimuksia 15 vuotta ja on taustaltaan filosofian maisteri. Myös Novetos Oy:n asiantuntijoiden haastatteluja voidaan tässä suhteessa pitää luotettavina. Haastateltavilta kysyttiin faktatiedon lisäksi heidän omia mielipiteitään ja näkemyksiään. Näihin kysymyksiin haastateltavat saivat vastata oman valintansa sekä mieltymyksensä mukaan, esimerkiksi jos ei osannut vastata johonkin teemaan ollenkaan tai halusi lähestyä asiaa omasta näkökulmastaan, tämä sallittiin ja keskustelua ohjattiin sen mukaan.

4 Tutkimusmenetelmät ja haastattelut

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmiksi valittiin suuri määrä ajankohtaista ja aiheeseen liittyvää kirjallisuutta sekä haastateltavia asiantuntijoita. Kirjallisuus purettiin opinnäytetyöhön kirjallisuuskatsauksen muodossa ja kirjallisuutta käytettiin täydentämään asiantuntijoiden haastatteluja. Lisäksi narsistisen persoonallisuushäiriön kustannuksia yritettiin selvittää useista lähteistä, kuten Kansaneläkelaitos, eläke- ja sairausvakuutusyhtiöt sekä muut vastaavat tahot.

Narsistisesta persoonallisuushäiriöstä sekä työpaikkakiusaamisesta erikseen on saatavilla suuria määriä kirjallisuutta ja kattava otos tähän kirjallisuuteen mahdollisti laajan katsauksen narsistiseen persoonallisuushäiriöön ja sen ominaispiirteisiin. Sen sijaan narsismin ja työpaikkakiusaamisen yhteydestä kirjallista tutkimustietoa ei ole saatavilla (haastattelut Novetos Oy, 2012). Siksi näkökulmaa työelämään lähdettiin etsimään hakemalla mahdollisuutta ottaa mukaan useita työelämää pitkään kehittäneitä ja tutkineita asiantuntijoita. Asiantuntijoilta haettiin yksityiskohtaisempaa tietoa siitä, minkälainen on narsistisen persoonallisuushäiriön vaikutus työelämässä.

Haastattelutavaksi valittiin teemahaastattelu, koska halusin saada haastateltavan oman kokemuksen ja tietotaidon esiin haastateltavan omin sanoin ja sanavalinnoin (Hirsjärvi,

Hurme 2000, 48). Teemahaastattelu sopi tutkimusmenetelmäksi myös siitä syystä, että tavoitteena oli selvittää haastateltavan omat kokemukset ja mielipiteet. Teemahaastattelu tarjoaa mahdollisuuden tuoda myös paljon käytännöllistä ja hyödynnettävää tietoa, joka palvelee myös mahdollisimman tehokkaasti opinnäytetyön tutkimusongelman selvittämistä. Ennaltamäärätyt käsiteltävät teemat (liite 1) olivat kaikilla haastateltavilla samat, mutta järjestys sekä aiheen käsittelyn pituus saattoi vaihdella henkilöstä toiseen paljonkin.

Alkuperäinen tavoite oli, että haastateltavia asiantuntijoita Novetos Oy:n ulkopuolelta olisi ollut kolme, mutta kaksi asiantuntijaa joutui kieltäytymään aikataulullisiin seikkoihin vedoten. Näin ollen Novetos Oy:n ulkopuolelta saatiin haastateltavaksi vain Gustav Schulman. Yhteydenpito ja haastattelujen sopiminen asiantuntijoiden kanssa tapahtui sähköpostitse tai tarvittaessa puhelinkontaktein. Tavoitteena oli, että haastattelen henkilöt heille mahdollisimman mielekkäässä ja sopivassa paikassa, joka on heille mahdollisimman helppo. Novetos Oy:n asiantuntijat haastattelin Helsingin keskustassa Novetoksen toimistolla ja Gustav Schulmanin hänen vastaanotollaan Espoon Mankkaalla. Novetos Oy:n haastatteluille oli varattu aikaa n. tunti per henkilö, Gustav Schulmanin kanssa haastatteluun käytettiin noin 2 tuntia.

Haastattelut toteutettiin rauhoitetussa ja hiljaisessa tilassa, Novetos Oy:n haastatteluja varten saatiin hiljainen neuvottelutila, jossa haastattelut oli mahdollista toteuttaa häiriöttä. Gustav Schulmanin vastaanotolla tehty haastattelu oli tiloiltaan myös vastaava. Haastattelujen ilmapiiriin pyrin pitämään mahdollisimman rentona ja välittömänä, koska käsiteltävä aihe itsessään oli tunteita herättävä.

Haastattelija valmistautui haastatteluihin etukäteen tutustumalla aiheeseen ja hankkien haastatteluun mennessä mahdollisimman paljon etukäteistietoa ja kirjallista materiaalia kyseisestä aiheesta. Tämä helpotti huomattavasti haastattelun toteuttamista ja jaksottamista. Gustav Schulmanin kanssa keskusteltaessa lääketieteen terminologian perusteiden hallinnasta oli hyötyä, vaikka tarvittaessa asiantuntija avasi termejä haastattelun aikana.

4.1 Haastattelujen purku

Haastattelut nauhoitettiin ja purettiin tämän jälkeen litteroimalla. Haastattelut käytännössä kirjoitettiin sanatarkasti auki, korjaamatta kieliasua tai puhekieltä kirjakieleksi. Haastattelujen purkamisessa käytettiin teemoittelumenetelmää, jotta haastattelusta saataisiin mahdollisimman tehokas ja monipuolinen hyöty irti opinnäytetyön tutkimuskohteen selvittämistä ajatellen.

5 Keskeiset käsitteet

Narsistinen persoonallisuushäiriö kuuluu nimensä mukaisesti persoonallisuushäiriöiden ryhmään (Schulman G, 2012). Opinnäytetyössä keskitytään narsistiseen persoonallisuushäiriöön ja narsistiseen työpaikkakiusaamiseen. Psykopatia, antisosiaalista persoonallisuushäiriö sekä epävakaata persoonallisuutta eli rajatilapersonallisuus ovat merkittävässä määrin diagnoosiltaan päällekkäiset ja jokaiseen persoonallisuushäiriöön liittyy paljon huomattavia narsistisia piirteitä. Tämä tekee persoonallisuushäiriöiden erottamisen toisistaan jopa psykiatreille haastavaksi (Schulman G, 2012). Tämän takia edellä mainittuja persoonallisuushäiriöitä on kuljetettava opinnäytetyön läpi varsinaisen narsismin rinnalla. Edellä mainitut persoonallisuushäiriöt eivät välttämättä esiinny älyllisinä ongelmina tai vaikuta ihmisen älylliseen suorituskäyttöön, vaan ne ilmenevät poikkeavana sosiaalisena käyttäytymisenä (Schulman G, 2012). Kyseiset henkilöt ovat siis ulkomuodoltaan normaaleja yksilöitä, joilla on erilaiset ja poikkeavat käyttäytymisen normit (Viljamaa 2010, 18-20).

Vaikka psykopatia, antisosiaalinen persoonallisuushäiriö, narsistinen- epävakaata ja huomiota hakeva persoonallisuus kulkevat osittain limittäin ja päällekkäin (eli ovat keskenään komorbiditeettisiä) (Schulman G, 2012), on niiden erottaminen kuitenkin opinnäytetyön kannalta järkevää ja pakollista. Vaikka persoonallisuushäiriöt muistuttavat huomattavasti toisiaan erityisesti narsististen eli itsekeskeisten ja omaehtoisten käyttäytymistapojen osalta, on niissä kuitenkin huomattavia tunnusmerkillisiä eroja. (Schulman G, 2012) Nämä erot on esiteltävä, jotta opinnäytetyön rajaaminen olisi tehokas ja pätevä.

Persoonallisuushäiriöitä tarkasteltaessa on helpoin käyttää suoraan virallisia kriteereitä, jotka määräytyvät DSM IV - ohjeistuksen mukaan. DSM tulee sanoista Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders ja roomalainen numero neljä tarkoittaa kyseessä olevan neljäs korjattu versio alkuperäisestä versiosta (Heikkilä 2011).

Persoonallisuushäiriöiden yleiset kriteerit määräytyvät DSM IV-ohjeistuksen mukaan seuraavalla tavalla:

- A. Pysyväluonteinen sisäinen kokemus ja käyttäytymistapa, joka poikkeaa selvästi ympäristön odotuksista ja ilmenee vähintään kahdella seuraavista: * kognitio, * affetiivisuus, * vuorovaikutuskäyttö, * yllykkekontrolli.
- B. käyttäytymistapa on joustamaton niin henkilökohtaisissa kuin sosiaalisissa tilanteissa
- C. käyttäytymistapa johtaa kliinisesti merkittävään kärsimykseen tai haittaan suhteissa kotona tai työpaikalla
- D. käyttäytymistapa on vakaa ja se on alkanut nuoruudessa tai varhais-aikuisuudessa

- E. käyttäytymistapa ei ole paremmin tulkittavissa muun mielenterveyden häiriön ilmenemismuodoksi
- F. käyttäytymistapa ei johdu minkään kemiallisen aineen vaikutuksesta tai ruumiillisesta häiriöstä.

(Lönnqvist, Heikkinen, Henriksson, Marttunen, Partonen 2001, 369)

Opinnäytetyössä esitellään jokaiseen persoonallisuushäiriöön liittyviä ominaispiirteitä. Siitä huolimatta on tiedostettava se, että vain lääkäri voi ja on oikeutettu asettamaan diagnoosin tavattuun potilaan. Erikoislääkärikään ei saa diagnostisoida ketään tapaamatta häntä henkilökohtaisesti. Usein diagnoosin varmistamiseksi tarvitaan useita haastatteluja ja samalla seuranta-aikaa. Tällä varmistetaan ettei kyseessä ole tilapäinen reaktio johonkin erityisen provokatiiviseen tilanteeseen, vaan pysyvä riittävän pitkään jatkunut ja jo lapsuudessa alkanut toiminta- ja ajattelun sekä yleensä ihmissuhteissa vallitseva tapa (Schulman G, 2012; Hare 2004, 38). Kenestäkään ei voi eikä saa asettaa diagnoosia pelkästään kirjalliseen materiaaliin perustuen ilman pätevän psykiatrin suorittamaa psykologista arviointia ja diagnoosia. Lisäksi perusteeton narsistiksi leimaaminen ilman psykiatrin antamaa diagnoosia on syytteenalainen ja rangaistava teko. Tähän kantaa ottaa Markku Salo, joka toteaa käyttävänsä itse termiä häiriöinen, koska usein näistä mainituista yksilöistä ja yksilöiden käytöksestä on havaittavissa häiriöitä. Tällöin termi ei enää ole loukkaava, vaan perustuu vapaaseen havainnointiin. Tätäkin termiä on syytä käyttää harkiten (Salo 2011, 16).

5.1 Psykopatia

Psykopatia tulee antiikin kreikan sanoista psyche (=sielu) ja pathos (=kärsimys, sairaus) (Hare 2004, 27). Usein psykopaatti - sanaa kuulee käytettävän murhaajista puhuttaessa. Tuorein on varmasti Norjalainen Anders Behring Breivik, joka tappoi Utøyan saarella sekä Oslon keskustassa yhteensä 77 henkilöä (Helsingin Sanomat 2012). Edellä mainitun tappajan diagnoosista on saatu lausuntoja psykopatiasta paranoidiseen skitsofreniaan ja näiden yhdistelmään saakka (Aamulehti 2012; MTV3 2012). Psykopaatti- sanan synonyyminä käytetään usein termiä sosiopaatti. Riippuu psykologin tai psykiatrin koulukunnasta kumpi termi on mielekkäämpi käyttää (Hare 2004, 29). Kokonaisväestöstä psykopatiaa on arvioitu sairastavan noin 1-2% (Häkkänen-Nyholm 2009, 13).

Psykopaatin diagnosointiin on tällä hetkellä yleisimmin käytetty Robert D. Haren 2003 kehittämä PCL-R, 20 kohdan kysymyslomake. Lomakkeen täyttää pätevä psykologi tai psykiatri antaen kullekin kysymykselle tai luonteenpiirteelle arvion (Häkkänen-Nyholm 2009, 45). Kokonaispistemäärä vaihtelee välillä 0-40 ja jokaiselle kohdalle annettava pistemäärä on 0-2 pistettä (Häkkänen-Nyholm 2009, 45). Pohjois-Amerikassa on käytetty psykopaatin pisterajana 30 pistettä, kun taas Euroopassa ja Pohjoismaissa sen raja on 25-26 pisteen välillä

(Häkkinen-Nyholm 2009, 71). Erot johtuvat siitä, että psykopatia nähdään hieman eri tavoin eri kulttuureissa (Häkkinen-Nyholm 2009, 71).

Psykopaatille on ominaista täydellinen tunteettomuus tai puhdas hätkähtämättömyys. Psykopaateille tehtyjen tutkimuksien pohjalta on todettu, että psykopaatit reagoivat samalla tavalla sekä miellyttäviin että epämiellyttäviin ärsykkeisiin (Häkkinen-Nyholm 2009, 103-104). Robert D. Hare listaa psykopaatin ominaisuuksia seuraavalla tavalla:

- Lipevyys tai pinnallinen charmi
- suureellinen omanarvontunto
- patologinen valehtelu
- huijaava ja manipuloiva käytös
- katumuksen ja syyllisyyden puute
- pinnallinen tunne-elämä
- tunteettomuus tai empatian puute
- vastuuttomuus omista teoista
- taipumus pitkästymiseen, jatkuvan stimulaation tarve
- siivellä eläminen
- realististen pitkäntähtäimen suunnitelmien puute
- impulsiivinen käytös
- vastuuttomuus
- heikko käytöskontrolli
- varhaiset käytösongelmat
- nuorisirikollisuus
- ehdonalaisen vapauden menetys
- monimuotoinen rikollisuus

(Häkkinen-Nyholm 2009, 45).

5.2 Epäsosiaalinen persoonallisuushäiriö

Epäsosiaalinen persoonallisuushäiriö on narsistisen persoonallisuushäiriön vakavin ja hankalin muoto sillä siihen sisältyy myös psykopatia joka on katsottava epäsosiaalisen persoonallisuushäiriön vaikeimmaksi muodoksi. (Schulman G, 2012) Jotkut tutkijat katsovat että psykopatia olisi erillinen diagnostinen kategoria joka ei siten luettaisikaan epäsosiaaliseen kuuluvaksi, joten se ei kuitenkaan ole synonyymi psykopatian kanssa (Viljamaa 2010, 19). On arvioitu, että noin 25% antisosiaalisen persoonallisuushäiriön diagnoosin saavista täyttää psykopaatin edellä mainitut tunnusmerkit ja saa näin psykopaatin diagnoosin (Viljamaa 2010, 21). Markku Salon mukaan antisosiaalinen persoonallisuushäiriö on

useammin miesten vaiva, koska noin 75% diagnosoitavista on miehiä (Salo 2011, 17). Antisosiaalisen persoonallisuushäiriön piirteet ovat hyvin samanlaisia kuin psykopaatin piirrelista:

- Toteuttaa lyhytnäköisiä ratkaisuja, vain tähän hetkeen
- hakee nautintoa muiden kustannuksella ja käyttää toisia ihmisiä hyväksi omiin tarkoituksiin
- avoimesti tai piilotetusti aggressiivinen, voi näkyä fyysisen väkivallan jossakin olomuodossa tai verbaalisena aggressiona ja solvauksina. Voi käyttää passiivista aggressiota, eli on tarvittaessa maailman surkein ihminen, joka hyvää hyvyttään kärsii muiden takia.
- piittaamaton säännöistä, säännöt ovat muita varten, eivät hänelle. Tavallista on, että henkilö myös kehittää kahdet säännöt, yhdet itselle ja toiset muille.
- ylimielisyys ei perustu todellisiin saavutuksiin, vaan yksilö on sankari omassa maailmassaan, ei välttämättä meidän muiden maailmassa.
- todellinen katumus puuttuu tai se on teeskenneltyä. Tavoite on päästä poistumaan mahdollisesti hankalasta tilanteesta.
- taitava manipuloimaan: Vaimolle ja naapureille on varattu eri naamio tai versio samasta yksilöstä. Toisten mielestä ihana ihminen on toisten mielestä vaarallinen.

(Viljamaa 2010, 19-20).

5.3 Narsismi

Narsistinen persoonallisuudenhäiriön kriteerit DSM IV-ohjeistuksen mukaan ovat seuraavat 9 kriteeriä:

Diagnoosi voidaan asettaa jos

- Esiintyy laaja-alaisia suuruuskuvitelmia, ihailun tarvetta ja empatian puutetta sekä samalla seuraavasta 9:stä kohdasta vähintään 5 tulee täytyä samanaikaisesti
 1. suuret kuvitelmat omasta erinomaisuudesta ja ylivertaisuudesta
 2. keskittyy ajatuksissaan jatkuvasti mielikuviin menestyksestä, voimasta, kauneudesta ja rakkaudesta. (Epärealistinen minäkuva)
 3. uskoo olevansa ainutlaatuinen, (on omahyväinen)
 4. vaatii ylikorostunutta ihailua
 5. oikeutuksen luulo, ”olen itseoikeutettu etuihin privilegioihin”
 6. häikäilemätön hyväksikäyttäjä, ilman kiitollisuutta tai korvausta

7. empaattisuuden puute: haluttomuus ottaa huomioon muiden tarpeita ja oikeuksia ja eläytyä niihin.
8. ylimielinen, röyhkeä käytös ja asennoituminen
9. kadehtii muita, mutta luulee, että muut kadehtivat häntä.

(Schulman G, 2012)

Persoonallisuushäiriön esiintyvyys yleisväestössä on hieman alle 1 %, potilasaineistossa 2-16 %. Pääsääntöisesti voidaan todeta että valtaosa niistä henkilöistä jotka täyttävät yllä mainitut DSM IV diagnoosiin oikeuttavat kriteerit eivät selviä työelämässä ollenkaan tai vain lyhyitä jaksoja sillä heidän omaehtoinen käyttäytymisensä johtaa sopeutumattomuuteen ja konflikteihin työtovereiden ja johdon kanssa. Työpaikkakiusaamiseen osallistuvat käytännössä sellaiset henkilöt, joilla on joitain tai useita persoonallisuushäiriön osakriteereitä, täyttämättä kuitenkaan kaikkia diagnoosiin tarvittavia. Erityisesti ne piirteet, jotka voidaan luokitella narsistisiksi aiheuttavat konflikteja, sillä ne kuvaavat ja piirteitä jotka merkitsevät muiden tunteita piittaamatonta toimintaa ja empatiakyvyttömyyttä. Hankalimpia ovat ne henkilöt jotka ovat niin lievästi narsistisia, että ovat päässeet johtavaan esimiesasemaan. Tässä roolissa he saavat ensinnäkin vahvistusta narsismilleen ja omahyväisyydelleen. Rooli oikeuttaa heidän mielestään olevaan kova vaativa ja tunteista piittaamaton (Schulman G, 2012).

Narsisti ei missään muodossa voi sietää häpeää ja on siksi kehittänyt itselleen tavan välttää sen tunteminen kokonaan (Hotchkiss 2005, 29). Alitajuisesti narsisti pyrkii välttämään ja ohittamaan häpeän kokonaan kieltämällä koko asian, syyttämällä asiasta toista, suhtautumalla kylmästi tai raivostumalla, koska narsistissa ei ole mitään vikaa. (Hotchkiss 2005, 29).

Koska narsisti ei näe itsessään mitään vikaa eikä tunne häpeää, on narsisti omasta mielestään myös aina muita kauniimpi, menestyvämpi, parempi ja älykkäämpi. Normaali lausahdus ”kukaan ei ole täydellinen” ei päde, sillä narsisti on omasta mielestään poikkeus (Hotchkiss 2005, 31). Narsisti muodostaa ympärilleen hovin, jossa kantava voima on narsistin sanaton lupaus pääsystä hänen täydellisyytensä. Tällöin ympärillä olijat tuntevat usein itsensä alistetuksi, manipuloituksi, vihaiseksi ja avuttomaksi. (Hotchkiss 2005, 33). Narsistit käyttävät häikäilemättä hyväkseen projektiota suojautuakseen häpeätä, huonouden-epäpätevyyden ja osaamattomuuden kokemuksilta. He siirtävät omat heikkoutensa ja häpeäntunteensa toiseen ihmiseen ja samalla syyllistävät näitä tästä (Hotchkiss 2005, 33; Schulman G 2012). Sijoittamalla toisiin ihmisiin ja toisten piikkiin omia vastuitaan ja kokemuksiaan, narsisti kokee vapautuvansa epämurkavasta kokemuksesta.

Narsistin itsetunto on hauras ja heikko. Jos narsisti ei ole parempi kuin muut, ei narsisti koe olevansa yhtään mitään. Narsisti vähättelee ja mitätöi itseään yhtä armottomasti kuin kritisoi muita näiden puutteista ja epäonnistumisista. Narsisti pyrkii saavuttamaan itselleen sellaisen aseman, että kukaan tai mikään ei voi saavuttaa heitä ja tahrata heidän täydellisyyttään. Jos jostain syystä näin pääsee käymään, on narsisti hyvin tehokas osoittamaan jonkun muun huonouden ja syyttämään jotakuta muuta asiasta, eli projisoi asian toisen vastuulle (Hotchkiss 2005, 35). Itsetunnon heikkouden vuoksi, narsisti esimerkiksi lähtee kilpailuun työpaikasta vain, jos on varma voitosta. Koska häviäminen on häpeällistä, valitsevat he yleensä areenoita, joissa voi loistaa ilman suurta omaa panosta, mutta palkkiona on ihailua ja egon vahvistusta. (Hotchkiss 2005, 37). Ylimielisyys ja ylemmyyden asenne ovat eräänlaisia suojamuureja tavallisuutta sekä arvottomuuden tunnetta vastaan. Jotta kukaan ei tajua narsistin olevan epätäydellinen, heikko ja hauras on narsistin pidettävä yllä tärkeän ja täydellisen suojamuuria. (Hotchkiss 2005, 38).

Koska narsisti on ainoa täydellinen ja kukaan ei missään tapauksessa nouse ikinä hänen tasolleen, on tätä statusta myös pidettävä yllä. Tästä syystä narsisti on suunnattoman kateellinen kaikille, joilla on jotakin mitä narsistilta itseltään puuttuu. Tällöin narsisti turvautuu halveksuntaan ja mitätöintiin, henkilö on ärsyttävä, ei riittävän koulutettu, ei riittävän vastuullinen, tehnyt elämässään outoja päätöksiä tai muutoin kelpaamaton olemaan narsistin veroinen (Hotchkiss 2005, 39-41).

Narsistin vaatiessa jotakin vain narsistin tunteilla ja tarpeilla on merkitystä. Jos narsisti haluaa mitä tahansa, tulee narsistin saada mitä tahansa. Näille ihmisille toiset ympärillä olijat ovat vain toiveiden täyttäjiä, jotka ovat olemassa vain heidän toiveidensa täyttämistä varten. Ympärillä olijoiden ihmisarvo riippuu narsistin silmissä siitä, onko heistä hyötyä narsistin toiveiden täyttämässä ja tarpeiden tyydyttämisessä (Hotchkiss 2005, 44).

Narsisti on emotionaalisessa kehityksessään jumittunut n.2 vuotiaan tasolle. Toiset ihmiset eivät ole narsistille omia yksilöitään, vaan ovat ikään kuin hänen jatkeitaan jotka ovat olemassa puhtaasti vain toteuttaakseen narsistin haluja ja toiveita (Keltinkangas-Järvinen 2010, 112).

5.4 Epävakaa persoonallisuus

Epävakaa persoonallisuus tunnetaan usein myös toisella nimellä rajatilapersonaalisuus. Kyseisestä häiriöstä kärsivällä on laaja-alaista minäkuvaan, ihmissuhteisiin ja tunteisiin liittyvää epävakautta (Viljamaa 2010, 18). Kyseinen henkilö kärsii usein neurooseista ja on itsetuhoinen. Lisäksi yksilön tunteet heittelevät ja käytöksen kontrollointi on vaikeata. Tunnetilat saattavat heitellä laidasta laitaan useita kertoja saman päivän aikana.

Rajatilapersonallisuushäiriöstä kärsivillä tavallisimpia tunnetiloja ovat voimakas häpeä, itseinho sekä viha. Lisäksi kuten narsistilla, pettymyksen sietokyky on alhainen ja ihminen tiuskii usein (Viljamaa 2010, 18-19). Rajatilapersonallisuushäiriöstä kärsii noin 0,6% kokonaisväestöstä (Duodecim 2008). Suurin osa diagnosoitavista henkilöistä on naisia, noin 75% (Salo 2011, 17).

5.5 Huomionhakuinen persoonallisuushäiriö

Huomionhakuinen persoona on tunteiden osoittamisen suhteen ylikorostunut, teatraalinen ja käytökseltään provosoiva. Huomionhakuisesta persoonallisuushäiriöstä kärsivä henkilö pyrkii jatkuvasti olemaan huomion keskipisteenä. Tämänkaltaiset henkilöt usein huolehtivat ulkonäöstään sekä omasta viehätysvoimastaan liikaa ja saattavat olla jopa helposti toisten ohjattavissa. Lisäksi tällaiset henkilöt loukkaantuvat helposti ja hakevat jatkuvaa arvonantoa ja huomiota (Schulman G, 2012).

5.6 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaaminen on rangaistavaa työpaikoilla tapahtuvaa kiusaamista, jossa yksi tai useampi työntekijä joutuu toistuvan ja järjestelmällisen negatiivisen ja kielteisen käytöksen kohteeksi (Turun Ammattikorkeakoulu 2006). Työpaikkakiusaamisen taustalla saattavat usein olla henkilökemiat tai muut vastaavat seikat, mutta taustalla on usein juuri persoonallisuushäiriöiden piirteitä tai komponentteja. Helmikuun lopussa Helsingin Sanomat julkaisi jutun, jossa kerrottiin vain murto-osan työpaikkakiusaamistapauksista etenevän poliisille (Helsingin Sanomat 2012). Viranomais selvittelyjä ilmoituksista aloitettiin 206 kappaletta, mutta poliisille tapauksia vietiin vain 8 (Helsingin Sanomat 2012).

Mahdollisesti häiriöisten aikaansaamat työpaikkakiusaamistapaukset voidaan lukea tähän tutkimatta jääneen 198 tapauksen joukkoon, koska narsistisella tavalla häiriöiset henkilöt osaavat tarvittaessa hetkellisesti vakuuttaa myös aluehallintoviranomaiset tarkastuskäyntien yhteydessä (Schulman G, 2012). Toinen ongelma muodostuu jos kiusattu itse on narsisti, joka kokee, että häneltä vaaditaan kohtuuttomia, vaikka kyseessä ovat tosiasiallisesti kohtuulliset työhön ja käyttäytymiseen liittyvien yleisten normien ja vastuiden edellyttäminen myös häneltä. Ei ole ollenkaan harvinaista että narsistinen henkilö kokee olevansa uhri ja kiusattu kun hänen erinomaisuuttaan ei arvoteta riittävästi eikä hänen itse itselleen antamiin etuoikeuksiin suostuta. Yksilö ei tiedosta omaa osuuttaan asiassa vaan on vakuuttunut että häntä vainotaan ja kiusataan. Jokainen tilanne tulee tästä syystä arvioida tarkkaan ja omista ainutkertaisista lähtökohdistaan. Työ on vaativaa ja edellyttää toisinaan tarkkaa paneutumista ja aikaa että tutkiva taho yleensä työterveydenhuolto saa tarpeelliset tiedot ja riittävästi havaintoja voidakseen erottaa kiusaajan tai kiusaajat (Schulman G, 2012). Markku

Salon mukaan työpaikkakiusaamistapaukset ovat nousseet merkittäväksi tehtäväksi työsuojeluhallinnossa. Salo täydentää, että tapauksia viedään esitutkintaan, mutta tuomioita tulee kuitenkin nykyisellään verraten vähän, johtuen näytön hankkimisen vaikeudesta verrattuna tavanomaisiin työsuojelurikoksiin tai tavallisiin rikosjuttuihin (Salo 2011, 225).

6 Merkitys työelämässä

Jokainen haastatelluista Novetos Oy:n asiantuntijoista on törmännyt mahdolliseen häiriöisen toimintaan omassa työssään. Haastateltaville on tullut eteen useita tapauksia, joissa on ollut syytä epäillä kyseessä olevan narsistisesti häiriintynyt henkilö. Myös kaikki haastatellut pitivät ilmiötä merkittävänä vaikuttajana nykyajan työelämässä (Novetos Oy, 2012). Marjo-Riitta Ristikangas toteaa haastattelussaan myös, että ei ole tullut vastaan sellaista tutkimusta, jonka voisi viedä käytännössä suoraan työpaikalle ja käyttää sitä apuna työyhteisön kehittämisessä (Ristikangas M-R, 2012). Lisäksi Markku Salo kertoo narsistisen persoonallisuushäiriön olevan myös juristikunnan keskuudessa jollakin tavalla tuttu ilmiö. (Salo 2011, 15). Salo toteaa myös, että johtajatasolla narsisteja on noin kaksinkertainen määrä verrattuna yleiseen esiintyvyyteen väestössä. (Salo 2011, 219). Salo ei tarkoita diagnoosin täyttäviä narsisteja vaan henkilöitä, joilla on huomattavia narsistisia piirteitä jotka tulevat esiin johtajuudessa. Lievät narsistiset piirteet ovat edullisia jos ne yhdistyvät selkeään käsitykseen johtajan edustaman yhtiön perustehtävästä. Narsistiset piirteet antavat henkilölle itseluottamusta ja vakaumuksen että hän on oikeassa ja että hänen määrittelemät päämäärät ja menetelmät ovat oikeita. Tämä itsevarmuus ja päämäärätietoisuus sekä halu olla yläpuolella on nautinnollista narsistiselle puolelle luonnetta sillä hän ottaa silloin ylivertaisen ja johtavan aseman itselleen mistä käsin hän nauttii ohjata neuvoa ja käskyttää. Niin kauan kuin ohjanta neuvot ja käskytykset on hyödyllisiä firmalle ja perustehtävälle eikä liian räikeästi alaisten polkemista, narsisti voi viedä läpi vaikeita asioita jotka edellyttävät alaisilta uhrauksia ja sopeutumista (Schulman G, 2012).

6.1 Narsistisen työpaikkakiusaamisen esiintyminen

Narsismi työelämässä on korostunut nykyaikaisen työelämän vaatimusten johdosta, useat narsistiset piirteet ovat hyödyllisiä ja eduksi. Narsistit pystyvät häikäilemättömämpiin ja rankempiin päätöksiin, tämä mahdollistaa etenemisen ja vaikeiden päätösten tekemisen liike-elämässä. Lisäksi Tapio Aaltonen toteaa haastattelussa, että nykyinen suoritusyhteiskunta ja kvartaalitalous ruokkii narsistisia piirteitä ja pitää niitä suosiossa (Aaltonen T, 2012). Gustav Schulman tarkentaa, että yhtiön johto toimii kuin urheilujoukkue tai sotilasoperaation johtaja. Kun yksi ketju ei enää kykene toimimaan ja väsy tai alkaa oireilla työuupumuksella, sen annetaan mennä. Tämän jälkeen laitetaan uusi ketju kentälle ja niin ollaan taas valmiita. Sitä paitsi yhteiskunta eli terveydenhoitojärjestelmä hoitaa haavoittuneet ja korjaa

väsähtäneet uhrin kentältä hoiviinsa. Yhtiöille ei kerry välittömiä kustannuksia siitä että nuorten kilpailevien narsistista tyydytystä tavoittelevien miesten ja naisten voimavarat käytetään loppuun ja sitten he saavat mennä, koska uusia löytyy jatkuvasti. Tämä on ehkä kyyninen kiteytys hyvin narsistisesta ihmisiä hyväksikäyttävästä toimintatavasta, mutta tältä jotkut tilanteet Schulmanin mukaan näyttävät. Nuoret eteenpäin pyrkivät suostuvat tähän vapaaehtoisesti sillä he haluavat nopeasti huipulle ja taloudellisesti hyvään asemaan. Sekä työntekijän että yrityksen narsistiset tarpeet kohtaavat ja liittoutuvat. Kannattavuuden raja tulee kuitenkin ennemmin tai myöhemmin vastaan. Tällaista toimintatapaa toteuttavissa yrityksissä uhataan jatkuvuus ja hyviä henkilöitä joiden pitkäjänteinen työssä pysyminen voi olla firmalle edullisempaa kuin pikavoittojen tavoittelu (Schulman G, 2012).

Eeva Pitkänen tarkentaa omassa haastattelussaan toista näkökulmaa, että narsismia ei tunnusteta eikä edes epäillä mahdollisuudeksi, asiaa pompotellaan ja sen annetaan kuluttaa aikaa, resursseja ja rahaa. Samalla aiheutuu huomattava määrä mielipahaa ja pahoinvointia työyhteisöön (Pitkänen E, 2012).

6.2 Vaikutukset

Narsisti murentaa kokonaan uhrin omanarvontunnon ja kuten myöhemmin tulevissa työelämäesimerkeissä esitetään, aiheuttaa narsistinen persoonallisuushäiriö pahoinvointia työympäristössä, konflikteja sekä eripuraa. Pahimmillaan narsistinen persoonallisuushäiriö saattaa jopa tuhota uhrinsa fyysisen- ja henkisen terveyden, aiheuttaa sairauslomia, työkyvyttömyyttä sekä työpaikan vaihtumista. Mahdolliset terapiakustannukset sekä pitkäkestoiset psyykkiset ongelmat saattavat näkyä kustannuksina vielä vuosien päästä.

6.3 Kustannukset

Tilastotietoa narsismin kustannuksista työelämässä ei ole. Tutkimuksen aikana asiaa kysyttiin jokaiselta eläke- ja henkivakuutusyhtiöltä vapaamuotoisella sähköpostilla. Kenelläkään edellä mainituista tahoista ei ole tilastoja tai minkäänlaista arviota asiasta. Kuitenkin eläkevakuutusyhtiöt myöntävät asian olevan merkittävä ja tutkimisen arvoinen (sähköpostit eläke- ja sairaskassayhtiöistä).

7 Työelämäesimerkit

Narsisti työelämässä on vaikea tunnistaa ja vaatii yleensä ulkopuoliselta paljon työtä saada totuus esille (Schulman G, 2012). Toisinaan jopa työyhteisön sisällä on erimielisyyttä siitä, minkälaisesta henkilöstä puhutaan. Toiset pitävät henkilöä mukavana työtoverina, toiset ovat huomanneet henkilön oikean olemuksen ja näin ollen pystyvät arvioimaan tilannetta toisin

(Schulman G, 2012). Narsisti työelämässä on muita alistava, työpaikan äänitorvi ja kaikista mahdollisista langoista nykivä peluri. Narsisti manipuloi, käyttää henkistä väkivaltaa sekä on oman toimintansa puolustelussa hyvinkin aggressiivinen (Schulman G, 2012). Toisinaan on mahdollista, että koko työyhteisö on tietoinen narsistin oikuista ja erikoisuudesta, mutta sietää tämän toimia työrauhan säilyttämiseksi työpaikalla (Schulman G, 2012).

Työelämäesimerkit on koottu oikeista mahdollisen häiriöisen uhrin haastatteluista sekä Novetos Oy:n asiantuntijoiden haastattelujen yhteydessä kertomista vastaan tulleista tapauksista. Millään näistä yksilöistä ei ole todettu narsistista tai muutakaan persoonallisuushäiriötä, mutta yksilöiden käyttäytyminen ja käyttäytymisen mallit ovat erinomaisia esimerkkejä opinnäytetyössä käsiteltävästä häiriöstä. Tapauksissa esitetyt nimet on muutettu ulkopuolisten suojaamiseksi sekä työelämäesimerkit antaneiden tiedot on jätetty tarkoituksella kertomatta tapauksista.

7.1 Yrittäjäkollega

Jussi oli muutaman vuoden ajan samassa yrityksessä yrittäjänä. Käytökseltään hirvittävän mukava ja sosiaalinen, mutta tietyissä jutuissa hyvin kriittinen. Jussilla oli tapana ottaa aina yksi yrityksen työntekijöistä vuorotellen hampaisiinsa. Jussi sai myös herkästi koviakin raivokohtauksia ja oli hyvinkin äkkipikainen, varsinkin jos jokin asia meni pieleen, oli Jussi raivoamassa asiasta muille ja syyttämässä muita. Parissa vuodessa tilanne eteni sietämättömäksi, eikä tätä kehitystä ollut huomattu aikaisemmin. Jussin käytös oli epäloogista, jos esimerkiksi tapaaminen ei sopinut oli tästä ilmoitettava, mutta ilmoitus oli Jussille syy raivokohtaukseen. Jussin tapa keskustella muistutti monologia, hänellä oli tapana kertoa miten asia oli. Jussi piti myös fyysisen kosketuksen ottamisesta esimerkiksi olkapäähän. Usein näissä yhteyksissä kuului vastaavankaltainen lause: ”Kato kun sulla on tää ongelma. Ja koska sulla on tää ongelma, ni sähän et voi tehdä mitään muuta kun näin”. Jos Jussia vastustettiin ja kyseenalaistettiin, kyseenalaisti Jussi vastapuolen mielenterveyden. Koska Jussi itse oli ahkera, piti Jussi myös laiskuuden merkinä sitä, ettei työntekijä viettänyt iltaa kokousmateriaalia valmistellen vaan halusi omaa vapaa-aikaa. Jussi myös avoimesti kritisoi näistä tavoista. Lopulta haastateltava oli pakotettu oman terveytensä takia lähtemään perustamastaan yrityksestä muihin tehtäviin.

Gustav Schulman kommentoi Jussin esimerkkiä seuraavasti: Jussin käytös on psykologisesti ottaen loogista ja ymmärrettävää. Käytös ilmentää mitä todennäköisimmin hänen narsistista loukkaantumistaan kun toinen ei sopeutunut tai alistunut hänelle sopivaan tapaamisaikaan. Hän ei sietänyt joutua odottamaan, siirtämään ja sopeutumaan eli asettua tämän asian suhteen hetkellisesti toisesta riippuvaiseksi ja antaa toisen tarpeiden johtaa itseään. Narsistisen puolen tarve oli säilyttää asema, arvovalta ja johtajuus kaikissa oloissa. Jos tämä

ei onnistunut, suuttumalla Jussi ulkoisti ongelmansa toiseen eli sijoitti mielikuvissaan toiseen psyykkisen vajavuutensa ja ongelmansa. Hän laittoi oman ongelmansa toisen piikkiin ja haukkui omaa projektiotaan toisessa ihmisessä säilyttääkseen rikkoutumattoman narsistisen kuvitelman omasta terveestä käytöksestään. Muut työpaikalla luonnollisesti näkivät tämän, mutta narsisti itse ei tiedosta asiaa. Ulkoistuksen eli toisen piikkiin laittamisen tarkoitus on juuri kieltää asia itsessä ja sijoittaa se toiseen. Tällä tavalla narsisti aktiivisesti välttää asian tiedostamisen (Schulman G, 2012).

7.2 Uuden esimiehen alainen

Eero tuli työyhteisöön uutena esimiehenä. Heti ensimmäisenä päivänä Maisa tuli antamaan ohjeita joita noudattamalla Eero ”selviäisi työstään”. Lisäksi Maisa listasi myös henkilöitä, joiden kanssa tuli olla hyvissä väleissä. Eero oli aikaisemmalla työpaikallaan tottunut toimiviin käytänteisiin, esimerkiksi kalenterin käyttöön, joiden havaitsi olevan tässä työyhteisössä heikommalla tolalla. Eero alkoi korjata tilannetta. Ohjeita saatuaan Maisa totesi suoraan, ettei tämä koske häntä, Maisa on tämän kaiken yläpuolella. Maisa myös vihjasi, että on avioliiton kautta suorassa kontaktissa johtoryhmään, joten Eeron on parasta antaa asiansa olla. Maisa oli koko toimiston äänitorvi ja hanakka syyttämään muita. Koko toimisto pyöri Maisan ympärillä ja kun Maisa raivostui jostakin asiasta, olivat kaikki muut työntekijät tyynttelemässä ja lepyttelemässä Maisaa. Maisa oli saanut työyhteisöön asetettua omat pelisääntönsä ja tähän samaan kelkkaan halusi myös Eeron. Maisa hallitsi työyhteisöä tehokkaasti ja vuorotteli muiden syyllistämisen, raivonpuuskien ja lepyttelyntarpeen välillä.

7.3 Yrityksen johtaja

Jorma oli suurehkon yrityksen johtaja. Työyhteisö kuitenkin oli oirehtinut pitkään ja useita irtisanoutumisia oli tapahtunut sekä sairauslomien määrät olivat koholla. Jorma oli hyvin käyttäytyvä ja fiksun oloinen. Jorma kuitenkin otti tavan takaa hampaisiinsa ihmisiä, varsinkin lähimpiä työtovereitaan, eli sihteerejä sekä assistentteja. Jokainen työsuhde käynnistyi aina hienosti, mutta kärjistyi nopeasti ja loukatut irtisanoutuivat. Välittömästi ensimmäisessä tilanteessa kun alainen kyseenalaisti Jorman tahdon, eli ei suostunut ylitöihin tai ei toteuttanut pilkulleen Jorman ohjetta, pääsi työntekijä mustalle listalle. Tämä mustan listan henkilö sai osakseen julkista nolaamista ja haukkumista tai yleistä epäkunnioittavaa käytöstä. Jorman kanssa keskusteltaessa kävi ilmi, ettei Jormalla ollut pienintäkään ymmärrystä siitä, minkälaista kielenkäyttöä on soveliasta käyttää alaista kohtaan. Kielenkäytön lisäksi moitteet tulivat käytävällä kaikkien nenän edessä tai kahvihuoneessa. Jorma itse oli ahkera ja työteliäs mies ja edellytti tätä samaa myös jokaiselta alaiseltaan. Jorma ei tarkoittanut pahaa, mutta ei vaikutanut loukkavansa muita tai toimivansa epäkunnioittavasti. Häneltä puuttui kyky tarkastella omaa toimintaa ulkopuolisen silmin. Jorma myös tavan takaa totesi, että hän ei

tee virheitä ja toimii aina oikein - joku muu on aina väärässä. Lopulta yrityksen omistajat heräsivät tilanteeseen ja tulivat siihen tulokseen, että ainoa mahdollisuus on vaihtaa yrityksessä johtajaa.

7.4 Osaston johtaja

Sakari oli osastonjohtajana epäjohdonmukainen ja tiuskiva. Sakari oli myös valinnut omista työntekijöistään muutaman, joiden kanssa piti tapaamisia ja palavereja, eli käytännössä pyöritti koko osaston toimintaa. Sakari ja hänen valitsema johtotrio valvoi osastoa ankarasti ja otti hampaisiinsa myös kokeneita työntekijöitä. Käytännössä kaikki, jotka uskalsivat ääneen sanoa omia ideoitaan ja ajatuksiaan. Sakari oli myös tarkka maineestaan, kaikki viestintä yrityksen ylimmälle johdolle tapahtui vain Sakarin kautta. Jos yläpuolelta tuli kiitosta, kuului se kaikki Sakarille - jos jossain oli korjattavaa, oli Sakari hanakka säilyttämään vastuun osaamattomalle alaiselleen. Sakari myös valvoi, ettei kritiikkiä hänestä itsestään mennyt ylöspäin. Jos joku ohitti tämän ja kertoi suoraan johdolle, sai tämä henkilö tuntee sen nahoissaan. Lopulta yrityksen johto väsyi Sakarin toimintaan saatuaan tarpeeksi viestiä Sakarin ohi ja oli pakotettu irtisanomaan tämän.

7.5 Tiiminvetäjä

Saija johti yhtä suuren mainostoimiston tiimiä. Hänen lisäksi tiimiin kuului Tuija sekä uusi tulokas, Anna. Anna oli iloinen päästessään Saijan tiimiin, toihan Saijan tiimi yli puolet koko yrityksen liikevaihdosta. Annaa ei häirinnyt yhtään se, että Saija vaati kaikkien materiaalien, esitteiden ja lay-outtien eroavan yrityksen yleisesti säädetystä linjasta. Pian kuitenkin Anna huomasi, että Saija oli jotain muuta kuin vaikutti. Saija oli tehokas syyllistämään ja haukkumaan - varsinkin Annaa. Tuija oli hiljaa koko ajan ja tuijotti lähinnä omiin varpaisiinsa. Jos Anna yritti keskustella Tuijalle, Saija haukkui Annan tästä seuraavana päivänä. Kaikki keskustelu tiimin sisällä ja tiimin ulkopuolelle tuli tapahtua Saijan kautta. Saija kyykytti Annaa antamalla tälle mitättömiä ja vähäpätöisiä töitä, vaikka oli korkeammin koulutettu kuin kumpikaan muista ryhmän jäsenistä. Anna ja Tuija valmistelivat ja ideoivat kaikki mainoskampanjat, mutta Saija keräsi kunnian ja kävi luovuttamassa nämä eteenpäin. Annaa ja Tuijaa ei ikinä sallittu näihin tapaamisiin.

8 Ratkaisun avaimet

Narsistisen persoonallisuushäiriön poistaminen työpaikalta ei käytännössä ole mahdollista samalla tavalla kuin flunssan parantaminen (haastattelu Schulman G). Ainoaksi mahdollisuudeksi jää hakea ratkaisua työyhteisön sisältä ongelmien havaitsemisen yhteydessä tai yrittää välttää vastaavien henkilöiden rekrytoimista kokonaan. Tässä luvussa on esitetty

muutamia toimenpidemahdollisuuksia työyhteisöille, rekrytointitilanteisiin ja ulkopuoliselle asiantuntijalle tai valmentajalle. Lisäksi toiseksi liitteeksi on koottu kymmenen kohdan salamaohjelistaus, joka toimii myös mahdollisen uhrin huoneentauluna. Tämä sivu on liitettävissä sellaisenaan HR-käsikirjaan ja ohjeisiin.

8.1 Työyhteisön vaikutusmahdollisuudet

Usein puhuttaessa narsistin kanssa asioimisesta ja toimimisesta annetaan yksinkertainen ohje: pakene. Työelämässä tätä ohjetta ei kuitenkaan ole mahdollista toteuttaa, eivätkä uhrin usein tajua tilannetta ennenkuin on liian myöhäistä (Ristikangas M-R 2012; Pitkänen E, 2012). Tällöin ratkaisevaksi muodostuu joko työyhteisön tervehdyttäminen siten, että häiriöinen toimii työyhteisön osana, mutta muu työyhteisö asettaa toiminnalle, sanoille ja teoille rajat tai jomman kumman osapuolen vetäytyminen työyhteisöstä kokonaan. Usein tämä jää uhrin rooliksi (Novetos Oy, 2012; Schulman G, 2012), mutta vastaava tilanne ei ratkaise millään tavalla tilannetta, koska narsistisesti epävakaa henkilö valitsee uuden uhrin ja pyörä alkaa pyöriä alusta uudelleen.

Työyhteisöllä sekä työpaikkakiusatulla itsellään on mahdollisuus vaikuttaa omaan tilanteeseensa ratkaisevalla tavalla. Ongelma on kehittynyt työyhteisön sisällä, joten ratkaisua voidaan hakea myös samasta paikkaa. Usein kuitenkin tarvitaan ulkopuolista apua esimerkiksi työterveyshuollosta, aluehallinnosta ja työsuojeluhallinnosta. Jos epäillään, että vastassa on mahdollisesti häiriöinen yksilö, helpottaa asiasta keskusteleminen sekä asialle nimen saaminen uhrin oloa. Vuonna 2010 Narstistien Uhrien Tuki ry:n jäsenkyselyssä yli 50% vastaajista piti tärkeänä vertaistuen tarjoamista työpaikkakiusatuille (Salo 2011, 223). Tämä antaa viitteitä siitä, miten yleisesti tarpeelliseksi koettu vertaistuki on hoidettu ja millaisesta tarpeesta käytännössä puhutaan (Salo 2011, 223). Koska työpaikkakiusattu kokee usein omanarvontunnon heikkenemistä ja täydellistä putoamista (Schulman G, 2012; Pitkänen E, 2012), voidaan pitää perusteltuna mahdollistaa luotettava keskusteluyhteys vertaisiin sekä kontaktiin, joka uskoo nimenomaan työpaikkakiusattua. Työpaikkakiusattu kokee usein vian olevan hänessä itsessään ja omien korviensa välissä (Schulman G, 2012; Pitkänen E, 2012), joten tilaisuus tulla kuulluksi ja vakavasti otetuksi on tehokas tapa avata lukkoja ja antaa henkisiä voimavaroja.

Narsistin voittaminen ja toiminnan rajoittaminen edellyttää muutoshalua ja yhteistyötä koko työyhteisöltä. Usein vastaavat hankkeet kaatuvat siihen, että työntekijät yksi toisensa jälkeen jänistävät ja peruuttavat takaisin samoihin asemiin, eivätkä anna tukeaan työpaikkakiusauksesta kärsivälle (Schulman G, 2012; Aaltonen T, 2012). Jotta päästäisiin haluttuihin tuloksiin, on pakenemisen kierre katkaistava ja tuki uhrille on taattava tavalla tai toisella.

Gustav Schulman kertoo omassa haastattelussaan myös mahdollisuudesta saada narsisti pois työyhteisöstä tarjoamalla tälle mahdollisuutta lähteä voittajana. Esimerkkinä mainitaan tilanne, jossa narsistinen henkilö voi poistua todeten, että työyhteisö oli hänelle liian hankala ja hän vetäytyy yhteisöstä uhrina. Tällöin narsisti lähtee yhteisöstä voittajana ja säilyttää samalla kasvonsa. Tämä on narsistille erittäin tärkeää, narsisti ei missään tapauksessa saa menettää kasvojaan tai kokea tulevansa häpäistyksi millään tavalla (Schulman G, 2012).

Schulman tuo esille vielä eristysnäkökulman, jonka nosti esille myös Tapio Aaltonen omassa haastattelussaan. Tavoitteena on siis kapseloida tai eristää narsistinen henkilö työyhteisöstä siten, että narsistin työtehtävät siirretään pois (Schulman G, 2012; Aaltonen T, 2012). Tämä työtehtävien siirto tai muuttaminen on kuitenkin saatava tuntumaan narsistista palkinnolta, eli narsistin on tässäkin tapauksessa saatava poistua näyttämöltä voittajana. Jos narsistille tarjotaan esimerkiksi kellariarkiston hoitajan paikkaa, on se perusteltava narsistille kelpaavalla tavalla miksi tämä kyseinen pesti on suuri palkinto narsistille ja tämän tulee se ottaa (Schulman G, 2012). Kapselointiteorian ideana on, että narsistin vaikutusmahdollisuudet muihin ihmisiin minimoidaan ja vuorovaikutustilanteet pudotetaan niin alas kuin työtehtävän kannalta on mahdollista (Schulman G, 2012).

Kaikessa narsistisesti häiriöisen kanssa käytävässä vuorovaikutuksessa on muistettava, että narsisti pyrkii ottamaan itselleen kaiken irtoavan ja muut saavat tapella rippeistä. Ainoa, jonka tarpeilla, haluilla ja vaatimuksilla on merkitystä, ovat hänen omansa (Hotchkiss 2005, 44). Narsisti empatiakyvyttömänä ihmisenä on hyvin vaikeasti käännettävissä ymmärtämään sitä, että muiden tarpeilla on myös väliä. Koska tätä vaikutusmahdollisuutta ei ole, eli narsisti ei tätä mahdollisuutta näe tai kieltää sen olemassaolon välittömästi, on narsistin omatuntoon tai ymmärrykseen turha vedota, koska käytännössä sitä ei ole. Muilla ihmisillä on velvoitteita, häiriöisellä on vain oikeuksia. (Viljamaa 2010, 20).

Työyhteisö sisäisesti on sen harkintatilanteen edessä, jossa luodaan joko konsensus siitä, millaista käytöstä työyhteisössä sallitaan ja millaista ei. Narsistisesti epävakaa henkilö on parhaimmillaan silloin, kun työyhteisö ei ole luonut tätä konsensusta säännöistä sekä tarkkoja työnkuvia tai tehtäviä ei ole määritelty. Käytännössä tämä dokumentoinnin puuttuminen on eräänlainen lupalappu narsistille päättää asioista itse alati vaihtuvan mielen mukaan. Tämä myös mahdollistaa ihmisten sortamisen sekä piinaamisen työtehtävien ja sääntöjen jatkuvalla muuttamisella. Kun tämä mahdollisuus ja mahdollinen liikkumavara otetaan pois, jäsentyy työyhteisö selkeämmäksi ja sitoo hieman narsistin käsiä.

Työyhteisön jäsenten liiallinen kiltteys narsistia kohtaan, oikkujen salliminen ja silmien ummistaminen on ensimmäinen askel kohti sitä tilannetta, jossa narsisti ottaa yhteisössä vallan. Tarkoituksena ei ole estää tunteiden näyttämistä ja satunnaisia turhautumisen

purkauksia työyhteisössä, usein tämä on omiaan vain kehittämään työyhteisöä ja puhdistamaan ilmapiiriä, mutta järjestelmällinen kiltteys ja liiallinen toleranssi on tuhoski työyhteisölle.

Työyhteisön täytyy sisäisesti voida kommunikoida keskenään myös vertikaalisesti ja sietää myös kriittistä palautetta muilta jäseniltä. Gustav Schulman toteaa, että jos työyhteisön jäsen tarjoaa yhteisön toimintoja tehostavaa ratkaisua, hyvä esimies ei loukkaannu asiasta vaan ottaa ehdotuksesta kopin. Narsistisesti häiriöinen ja asemastaan epävarma yksilö sen sijaan suuttuu ja haukkuu ehdottajan (Schulman G, 2012).

8.2 Rekrytointitilanteet

Narsisti rakastaa tarinoiden sepittämistä ja itsensä nostamista jalustalle. Tämä näkyy myös usein rekrytointitilanteissa, haastatteluissa sekä työhakemuksissa. Narsistille ei ole millään tavalla erikoista sepittää itselleen sankaritarinaa ja kirjoittaa itselleen upeaa CV:tä, jossa on 90% keksittyä. (Viljamaa 2010, 28). Esimerkiksi jos narsisti on aloittanut kauppakorkeakoulun ja lopettanut ensimmäisen lukukauden jälkeen, voi narsisti hyvällä omalla tunnolla kirjoittaa omaan CV:een valmistuneensa kauppatieteiden maisteriksi.

Myös merkitty työkokemus saattaa olla vuosia pielessä, esimerkiksi kesälomasijaisuus saattaa CV:een merkittäessä venyä usealla vuodella painovirheen takia. Lisäksi asema edellisessä työyhteisössä on saattanut muuttua äkkiseltään avustajasta esimieheksi tai johtajaksi, samoin kuin vastualueiden määrä, merkitys ja oma vaikutus niissä on saattanut laajentua huomattavasti (Hare 2004, 100).

Rekrytointitilanteissa on siis ensiarvoisen tärkeää tarkastaa hakijan esittämiä tietoja, soittaa muutamat entiset työnantajat sekä koulut läpi ja tarkastaa todistusten ja suositusten oikeellisuus. Täytyy muistaa, että narsisti ei näe toiminnassaan tässäköön kohtaa mitään vikaa, koska kaikkihan kaunistelevat CV:ssa työkokemustaan, osaamistaan ja koulutustaan. Narsistilla tämä toiminta on vain kaukana perspektiivistä (Hare 2004, 49-51).

Kannattaa muistaa, että työtodistuksiin ei kannata luottaa sillä edellisen työpaikan todistuksen kirjoittaja ei saa kirjoittaa kielteisiä asioita. Toiseksi todistus voi olla tarkoituksella ylipositiivinen jotta asianomainen varmasti tulee valittua hakemaansa tehtävään ja samalla entinen työnantaja pääsee tästä eroon.

Työhaastattelussa on oleellista keskittyä faktoihin ja unohtaa narsistin hurmaava ja lipevä ulkoinen olemus. Robert Haren ajatusta jatkaen - koska narsistilla on tapana kehittää ja keksiä suuri osa kertomastaan tarinasta, eivät yksittäiset lauseet välttämättä muodosta yhtenäistä tarinaa tai niiden sisällöt puhuvat keskenään ristiin. Satunnaisesti nämä kaksi

saattavat ilmetä jo peräkkäisissä lauseissa, kuten seuraavassa hieman makaaberissa Robert Haren esimerkissä erään vangin haastattelusta, kun haastateltavalta kysyttiin onko tämä ikinä syyllistynyt väkivaltarikokseen: ”En, mutta kerran minun oli pakko tappaa yksi ihminen” (Hare 2004, 114).

Koska narsistinen henkilö samalla tavalla kehittää suuren osan omasta elämästään juuri sillä hetkellä (koska kertomallaan tarinalla ei välttämättä ole totuus pohjaa ja asiaa ei ole mietitty välttämättä ennen tapahtumaa juuri ollenkaan), vastaavia ristiriitaisuuksia saattaa löytyä haastattelussa esimerkiksi CV:sta sekä haastateltavan itsensä kertomasta haastattelutilanteesta (Hare 2004, 123).

8.3 Yksilön tai uhrin vaikutusmahdollisuudet

Narsisti pyrkii tekemään kaiken mahdollisen hienovaraisesti ja jälkiä jättämättä. Väkiältä ja mitätöinti on usein piilotettua, sanojen sivumerkityksiä joita muut eivät välttämättä tajua (Pitkänen E, 2012). Siksi uhrin kannattaa kirjata asioita itselleen ylös, pitää päiväkirjaa, pyytää käskyjä, komentoja ja ohjeita kirjallisena. Kerätä kaikki mahdollinen todistusaineisto, jos sille tulee myöhemmässä vaiheessa tarvetta.

Narsisisti pyrkii viemään uhriltaan omanarvontunnon ja itsekunnioituksen, koska tällä tavalla ihmistä on helpoin hallita ja myöskään tällöin ihminen ei karkaa narsistin valtaapiiristä (Viljamaa 2010, 159). Tasapainota elämääsi siten, että pystyt saamaan arvostusta ja omanarvontuntoa muualta kuin työpaikalta. Erinomaisia kohteita tässä ovat harrastukset ja perhe. Tärkeää on myös muistaa, että narsisti yrittää painaa uhrinsa takaisin alleen ja yrittää näin ollen kontrolloida entistä kovemmin. Tärkeää on saada riittävä vastapaino, jotta voidaan kestää uudet mitätöintiyritykset. Ainoa mahdollinen vapautumiskeino on lisätä omaa vaikutusvaltaa omassa elämässään. (Viljamaa 2010, 159).

Hanki itsellesi tietoja, taitoja, itsenäisyyttä ja osaamista. Tällä tavalla pysyt tasaisesti niskan päällä, tai ainakin tietoisena asioiden oikeasta laidasta. Tunne myös itsesi ja omat heikkoutesi. Omien addiktioiden, oman akilleen kantapäähän ja riippuvuussuhteiden tunnistaminen on oleellista - narsisti tietää nämä jo sinusta ja käyttää niitä hyväkseen. Muista, että narsisti toimii kaksoistrategisesti. Samalla, kun narsisti pyrkii korottamaan omaa asemaansa, vahvistamaan henkistä ja sosiaalista statustaan, hän pyrkii heikentämään muiden vastaavaa ja pyrkii siihen muiden kustannuksella. Harkitse siis tarkkaan, annatko narsistille aikaa tai mitään muitakaan resursseja. Jos päädyt antamaan aikaa tai resursseja, pidä siinä rajat mihin tarkoitukseen ja kuinka paljon (Viljamaa 2010, 162).

Aseta selkeät rajat kaikessa ja ilmoita ne selvästi. Ajankäyttö on yksi niistä, mutta myös kohtelun rajat on tärkeää asettaa ja ilmoittaa. ”Ei käy”, ”En hyväksy tällaista käytöstä”, ”Ei kiitos” ovat hyviä esimerkkejä. Ilmoita asiasi suoraan, vihjailu ei tehoa koska sitä ei ymmärretä. Muista, että vaikka narsisti kertoo välittävänsä ja olevansa kiinnostunut, todellisuudessa hän ei sitä ole. Narsisti ottaa mitä saa, eikä anna vastineena yhtään mitään. Ja koska olet antanut narsistille vahingossa, kiltteydestä tai solidaarisuudesta osan, vie narsisti herkästi loputkin (Viljamaa 2010, 161-162).

8.4 Ulkopuolisen asiantuntijan rooli

Asiantuntijan rooli on pyrkiä luomaan konsensus siitä, mitä työyhteisössä oikeasti tapahtuu. Jos työpaikalla järjestetään keskustelutilaisuus, on yleensä todennäköistä, että häiriöinen on ensimmäisenä jäämässä tapahtumasta pois vedoten sairauteen tai tärkeään samanaikaiseen kokoukseen (Schulman G, 2012). Tällöin muut työyhteisön jäsenet uskaltavat puhua avoimemmin työyhteisönsä ongelmista ja kehityskohteista, koska kontrolloiva yksilö puuttuu (Schulman G, 2012).

Ulkopuolisen valmentajan on tärkeää korostaa tilanteen luottamuksellisuutta ja sitä, että tilaisuudessa puhutut asiat eivät mene ulkopuolelle. Tästä tulee huolehtia myös jälkikäteen, on pahin mahdollinen luottamuksen tappaja, jos kyseenalaiset keskustelut pomppaavat esiin. Keskustelutilanteissa asiantuntijan on tärkeää pyytää konkreettisia esimerkkejä yksilön käytöksestä. Useampi henkilö saattaa tällöin nostaa esille työelämäesimerkeissä mainittuja ja samantyyppisiä tapauksia (Schulman G, 2012). Jos tätä kautta saadaan riittävää vahvistusta sille, että epäillään taustalla vaikuttavan narsistisen persoonallisuushäiriön, on tärkeää tukea uhria (tai uhreja) omissa toimissaan kappaleen 8.3 mukaisesti sekä yrittää tervehdyttää työyhteisöä kappaleen 8.1 ehdotuksin.

9 Johtopäätökset

Kuten edellä on useaan kertaan todettu monen eri lähteen vahvistamana, on narsistinen persoonallisuushäiriö vaikea ongelma työelämässä, jonka tutkiminen on sivuutettu täysin. Työelämä itsessään omalla arvomaailmallaan ruokkii tätä ilmiötä mahdollistaen sen kehittymisen ja kasvamisen. Useat lähteet työelämästä ovat kertoneet, että toivottaisivat tervetulleeksi laajemmankin tutkimuksen narsistisesta johtamisesta, mutta tähän mennessä kukaan ei ole vastannut huutoon. Aihetta pidetään tärkeänä ja tutkimisen arvoisena, mutta jossain määrin narsistinen persoonallisuushäiriö komorbiditeettisena häiriönä on selvästi koettu liian hankalaksi tutkimuskohteeksi. Tämä opinnäytetyö on saavuttanut mielestäni suhteellisen kattavan kuvan ilmiön vaikeudesta ja sen vaikutuksesta työelämässä.

Osittain johtuen vallitsevasta lainsäädännöstä ja tilastoinnin ongelmallisuudesta, ei sairauslomien sekä työkyvyttömyyseläkkeiden syy-seuraussuhteita ole ollut mahdollista kirjata ylös. Tästä johuen opinnäytetyöhön ei ole ollut mahdollista saada minkäänlaisia lukuja tai edes arvioita työpaikkakiusaamisesta johtuvista työpoissaoloista tai työkyvyttömyyseläkkeistä. Tämänkaltainen selvitystyö on toisaalta mahdollista suorittaa myöhemmässä vaiheessa, esimerkiksi toisena tutkimuksena tai muussa vastaavassa yhteydessä.

Koska narsistista persoonallisuushäiriötä on käytännössä mahdotonta poistaa työelämästä, on keskitettävä voimavarat sen ennaltaehkäisyyn ja havaittujen tapausten selvittämiseen, tuen antamiseen uhreille sekä työyhteisön tilanteen tervehtyttämiseen. Tähän on tarjottu käytännön toimintamalleja tai -ehtoja opinnäytetyön luvussa 8. Paras tilanne olisi, jos narsistia ei rekrytoitaisi organisaatioon ollenkaan. Tähän vaihtoehtoon ja ennaltaehkäisyyn on saatavissa tukea kappaleesta 8.2.

Mielestäni opinnäytetyölle etukäteen asetetut tavoitteet saavutettiin hyvin ja vaikka pari asiantuntijaa jäi alkuperäisistä suunnitelmista poiketen kokonaan pois opinnäytetyöstä, saatiin aukkoa paikattua kirjallisuudella ja muiden asiantuntijoiden tarjoamalla tiedolla. Opinnäytetyö palvelee tarkoitustaan ja esittää myös arvokkaita huomioita työyhteisön rakentumisessa. Se antaa lisäksi myös ohjeita työyhteisöohjaukseen sekä rekrytointitilanteisiin ja rekrytoinnin kehittämiseen ja huomiokohtiin. Opinnäytetyö esittää myös välillistä kritiikkiä kvartaalitaloutta sekä työelämäarvoja kohtaan. Liian raa'at sekä narsistiset, itseään ihailevat arvot sallivat narsistisen toiminnan ja korostavat sekä promotoivat tätä.

Oma tietämys persoonallisuushäiriöiden monimuotoisuudesta on kehittynyt ja laajentunut opinnäytetyön aikana huomattavasti. Kyky havainnoida indikaatioita on myös kehittynyt, mutta samalla on tullut ymmärrystä varovaisuudelle johtopäätösten tekemisessä. Kyky hallita projekteja, toteuttaa aikataulun mukaista työtä on tehostunut ja kyky itsenäiseen työskentelyyn on kehittynyt paljon. Lisäksi aikaisemmillä ammattikorkeakoulun opintojaksoilla toimiviksi havaitut ratkaisut ajanhallinnan sekä projektin suunnittelun suhteen on otettu käyttöön myös tässä työssä hyvin tuloksin. Se on mahdollistanut tehokkaampaa toimintaa sekä tarkemman kuvan sen hetkisestä projektin tilasta. Käytännön ajanhallinta osoittautui kuitenkin mielenkiintoiseksi haasteeksi hetkittäin. Muutamat ulkoiset seikat vaikuttivat opinnäytetyön viivästymiseen alkuperäisestä aikataulusta jonkin verran.

Opinnäytetyön ohjaajan rooli on ollut lähinnä konsultoiva. Ohjaajalta saatu toive opinnäytetyön toimittamisesta luettavaksi aina sen etenemisen yhteydessä on otettu mahdollisuuksien mukaan huomioon ja tässä on onnistuttu hyvin. Prosessin aikana nousseita omia kehityskohteita havaittiin esimerkiksi hetkellisestä ilmenneenä epäselvyytenä prosessien

kestosta ja sujumisesta. Toisinaan arvioitu aika tehtävän tai osion loppuunsaattamiseksi oli ylimitoitettu, toisinaan vastaavasti alimitoitettu. Opinnäytetyön aikanaan nousi usein konkreettisesti eteen myös työrauhan ja sopivan oman työympäristön saaminen, joka satunnaisesti osoittautui haasteelliseksi.

Opinnäytetyön kannalta ei ole perusteltua arvioida sen luotettavuutta käyttäen Hirsjärven esittämiä termejä reliabelius tai validius, koska tutkittaessa ihmistä tai kulttuuria haastattelututkimuksella eivät luotettavuuden ja pätevyyden arvioinnit välttämättä tule kyseeseen (Hirsjärvi ym. 2008, 226-227). Hirsjärvi kuitenkin jatkaa, että vaikka edellä mainittuja termejä ei käytettäisi tai voisi käyttää, on jonkinlainen arviointi työn tulosten luotettavuudesta kuitenkin perusteltu (Hirsjärvi ym. 2008, 227). Tällöin kyseeseen tulee lähinnä asiantuntijoiden luotettavuuden ja asiantuntemuksen, opinnäytetyön suorittajan omien asenteiden sekä tulkintojen vaikutuksen arviointi.

Opinnäytetyön asiantuntijoiden luotettavuutta ja asiantuntemusta voidaan pitää hyvin kattavana ja pätevänä. Kuten kappaleessa 3.1 on kerrottu, Novetos Oy:n asiantuntijat ovat toimineet pitkään omalla alallaan sekä hoitaneet lukuisia asiakastoimeksiantoja, joissa on ollut viitteitä mahdolliseen persoonallisuushäiriöön (Novetos Oy, 2012). Asiantuntijoiden vuosien mittaan tekemä työ antaa riittävän pohjan arvioida ilmiön merkittävyyttä ja antaa siitä oma arvionsa opinnäytetyöhön. Lisäksi tukea asiantuntijoiden mielipiteille ja uskottavuudelle antavat eläke- ja sairausvakuutusyhtiöistä saadut sähköpostit tilastotiedustelun yhteydessä, joissa usein korostettiin teeman tutkimisen tärkeyttä (sähköpostit eläke- ja sairausvakuutusyhtiöistä).

Gustav Schulmanin luotettavuutta opinnäytetyön asiantuntijana on hankala kiistää. Schulmanin pitkä psykiatrisen lääkärintyön tausta, laaja psykoanalyttinen terapeuttikokemus, narsismin tutkimus ja aikaisemmat kirjoitukset ovat laaja ja kattava tausta. Vuosikymmenten kokemus, omat tutkimukset ja hoitokokemukset narsisteista ovat meriittejä, joita opinnäytetyön luotettavuutta arvioitaessa ei voida perustellusti ohittaa.

Opinnäytetyön suorittajan omat asenteet ja tulkinnat ovat saattaneet vaikuttaa tutkimustuloksiin hieman, mutta vaikutus on jäänyt varsin pieneksi. Tämä on johtunut valitusta haastattelumenetelmästä, jossa haastateltavat asiantuntijat ovat saaneet vapaasti kertoa oman mielipiteensä ja kokemuksensa. Tämä on lopulta raportin kirjoittamisen vaiheessa jättänyt varsin vähän tilaa tulkinnalle ja sallinut hyvin ahtaasti opiskelijan oman kannan tutkimuskohteeseen.

Kirjoittajan omat asenteet ovat saattaneet näkyä luvussa 8, mutta tässäkin opiskelijan omaa vaikutusta aiheeseen ja valittuihin ehdotuksiin on pidettävä verraten pienenä.

Opinnäytetyöhön valitut haastattelukysymykset ovat olleet kattava leikkaus työelämän ja narsismin yhteyteen ja kysymysten avoimuuden luonteesta johtuen ovat jättäneet asiantuntijalle harkittavaksi liikkumavaran molempiin suuntiin. Opinnäytetyössä esitettyjen merkityksellisyyssarvioiden tuloksiin ei ole vaikutettu, eli kaikki asiantuntijat ovat itse valinneet vastauksensa ja nämä on käytännössä kirjattu ylös sellaisenaan haastatteluja purettaessa.

Opiskelija ei ole myöskään vaikuttanut asiantuntijoiden valintaan Novetos Oy:n osalta, vaan valinta on perustunut asiantuntijoiden vapaaehtoisuuteen ja omaan halukkuuteen. Näin ollen opinnäytetyön suorittajalla ei ole myöskään ollut mahdollisuutta henkilövalinnoin vaikuttaa saatuhin tuloksiin.

Tämä opinnäytetyö jättää mahdollisuuksia useille uusille opinnäytetyökohteille. Sopivia tutkimuskohteita voivat olla esimerkiksi työelämän narsismin esiintyvyyden tarkentaminen, esimerkiksi vertaamalla yksityistä ja julkista sektoria tai suurta ja pientä yritystä. Alakohtaiset erot, esimerkiksi teollisuuden, toimistotyön ja hierarkisten organisaatioiden kesken ovat edelleen jäsentymättömiä, joten myös erinomaisia tutkimuskohteita.

Lähteet

Aamulehti. 2012. Behring Brejvik skitsofrenia. viitattu 15.3.2012.
<http://www.aamulehti.fi/Kotimaa/1194707940711/artikkeli/miksi+ei+huomattu+aiemmin+suomalaislaakari+pitaa+breivikin+diagnoosia+yllattavana.html>

Antti Heikkilä. 2011. DSM-IV kuvaus. Viitattu 3.6.2012.
<http://www.anttiheikkila.com/index.php?id=7&sivu=2> DSM IV

Darwin Media Oy. 2012. Huomionhakuinen persoonallisuus. viitattu 27.4.2012.
<http://www.poliklinikka.fi/hyvan-mielen-kanava/artikkelit/persoonallisuushairiot-9237373>

Duodecim. 2012. Epävaka persoonallisuus. viitattu 15.4.2012.
<http://www.terveysportti.fi/xmedia/hoi/hoi50064.pdf>

Eläkevakuutusyhtiöt. 2012. Sähköpostit. Ilmarinen, Etera, Tapiola, Kela, TTL ja Varma, viitattu 12.4.2012.

Hare R. D. 2004. Ilman omaatuntoa. Keuruu: Otava.

Heikkilä T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Helsingin Sanomat. 2012. Työpaikkakiusaaminen poliisitutkinta. viitattu 13.4.2012.
<http://www.hs.fi/talous/Vain+murto-osa+ty%C3%B6paikkakiusaamisista+menee+poliisille+asti/a1305556464544>

Helsingin Sanomat. 2012. Behring Brejvik diagnoosi. viitattu 15.3.2012.
<http://www.hs.fi/juttusarja/norja/artikkeli/1135268155111>

Hirsjärvi S, Hurme H. 2000. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otava.
 Hotchkiss S. 2006. Miksi aina sinä? Basam books.

Häkkinen-Nyholm H. 2009. Persona Grata Psykopatia. Helsinki: Edita.
 Jokinen, B. 2007. Kiusaaja keskellämme. WSOY.

Keltinkangas-Järvinen L. 2010. Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot. Juva: Bookwell Oy.

Lauerma H. Sähköposti. viitattu 13.4.2012.

Lönnqvist J, Henriksson M, Marttunen M, Partonen T. 2001. Psykiatria. Helsinki: Duodecim.

MTV3. 2012. Behring Brejvik psykopaatti. viitattu 15.3.2012.
<http://www.mtv3.fi/uutiset/kotimaa.shtml/psykiatri-breivik-on-luonnehairioinen-psykopaatti/2011/07/1365325>

Novetos Oy. 2012. palvelukuvaus. viitattu 15.4.2012.
<http://www.novetos.fi/palvelumme.html>

Pitkänen E. Sähköposti. viitattu 29.1.2012.

Polo, S. 2011. Narsisti esimiehenä. Hämeenlinna: Minerva.

Salo M. 2011. Narsisti. Porvoo: Minerva.

Stiller I. Sähköposti. viitattu 29.1.2012.

Turun Ammattikorkeakoulu. 2006. Työpaikkakiusaamisen määritelmä. viitattu 20.3.2012.
http://terveysnetti.turkuamk.fi/Tyoikaisten/2006_Tyopaikkakiusaaminen/maaritelma.html

Tampereen Teknillinen Yliopisto. 2012. Järvenpää E, luentomateriaali. viitattu 31.1.2012.
www.cs.tut.fi/~ihtesem/k2007/materiaali/luento4.pdf

Viljamaa J. 2010. Pidä puolesi irti narsistin hampaista. Porvoo: Bookwell Oy.

Haastattelut:

Aaltonen Tapio, konsultti. Novetos Oy

Pitkänen Eeva, konsultti. Novetos Oy

Ristikangas Marjo-Riitta, konsultti. BoMentis Oy

Schulman Gustav, psykiatrian erikoislääkäri. Narsistien Uhrien Tuki Ry

Liitteet

Liite 1 Haastattelurunko Novetos Oy & asiantuntijat	33
Liite 2 - narsistin uhrin huoneentaulu.....	34

Liite 1 Haastattelurunko Novetos Oy & asiantuntijat

Käsiteltävät teemat:

Lyhyt kuvaus haastateltavasta itsestään

Oma kosketuspinta narsismiin, tietämys siitä?

Tapaukset, joissa viitteitä narsismiin?

-Millaisia yleispiirteissään?

-Mahdollisten narsistien asema tapauksessa?

-Millaisia ongelmia aiheutunut?

-Miten tilanne/ristiriita on ratkaistu/onko ratkaistu ollenkaan?

Narsismin vaikutus työelämässä?

Narsismin tutkimus

Ihmisten käsitys ja tietämys narsismista

-Harhaluuloja, epätietoisutta, ”kaupunkilegendoja” joihin olet törmännyt?

Vapaa sana koskien opinnäytetyötä

-Huomionkohteet, painopisteet?

Liite 2 - Narsistin uhrin huoneentaulu

HUONEENTAULU JAKSAMISEEN

1. Aseta toiminnalle rajat ja tee säännöt työyhteisön sisällä
2. Kaikki noudattavat näitä rajoja ja sääntöjä
3. Kokemasi hämmennys on aitoa, älä kuitenkaan jää polkemaan paikalleen
4. Muista, että et ole paha ihminen
5. Hae itsetunnollesi kohotusta harrastuksista ja perheestä
6. Tilanne ei muutu odottamalla
7. Hae apua työterveyshuollosta sekä esimiehiltäsi
8. Ole kärsivällinen, anna asioille aikaa tapahtua
9. Käytä tarjottua apua - älä häpeä sitä
10. Luota itseesi ja perheeseesi - uskottaudu heille