

Opinnäytetyö (AMK)

Hoitotyön koulutusohjelma

Terveystenhoitaja

2017

Emilia Erkkilä & Heidi Lehtonen

TYÖTERVEYSHUOLTO TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN ENNALTAEHKÄISYSSÄ

Emilia Erkkilä ja Heidi Lehtonen

TYÖTERVEYSHUOLTO TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN ENNALTAEHKÄISYSSÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten työterveyshuolto pystyy osaltaan ennaltaehkäisemään työpaikkakiusaamista. Tavoitteena on lisätä tietoisuutta työpaikkakiusaamisesta ja mahdollistaa matala kynnys aiheesta puhumiselle. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Turun ammattikorkeakoulu. Menetelmänä on käytetty sovellettua systemaattista kirjallisuuskatsausta narratiivisin piirtein.

Kiusaaminen työyhteisöissä on yleinen ongelma. Merkittävää on, että joka viides työntekijä kokee joutuneensa työuransa aikana kiusaamisen kohteeksi. Eläkeiän noustessa ja työurien pidentyessä on entistä enemmän kiinnitettävä huomiota työhyvinvoinnin tukemiseen. Työpaikkakiusaaminen on aina kriisitilanne, joka koskettaa kaikkia työyhteisön jäseniä. Kiusaamisella on kauaskantoiset vaikutukset niin yksilö - kuin organisaatiotasolla. Esimiestyöllä ja sen toimivuudella on suuri merkitys työyhteisön hyvinvointiin. Ennaltaehkäisyssä tärkeää on kiinnittää huomiota kiusaamista aiheuttaviin tekijöihin.

Työterveyshuollon rooli ennaltaehkäisyssä on hankala, sillä kiusaamistilanteisiin päästään puuttumaan usein vasta, kun työntekijä on joutunut kiusaamisen uhriksi. Siksi työterveyshuollon tärkeimpänä tehtävänä onkin ennaltaehkäisy työhyvinvoinnin tukemisen kautta.

ASIASANAT:

Työpaikkakiusaaminen, häirintä, syrjintä, epäasiallinen kohtelu, työhyvinvointi, työterveyshuolto, ennaltaehkäisy

Erkkilä Emilia & Heidi Lehtonen

OCCUPATIONAL HEALTHCARE PREVENTING WORKPLACE BULLYING

The purpose of this thesis was to find out how occupational healthcare can prevent workplace bullying. The goal is to increase awareness around workplace bullying and lower the threshold of the subject, making it more familiar to everyone. This thesis was ordered by Turku University of Applied Sciences. This thesis was carried out as an applied systematic literature review with narrative features.

Bullying at the workplace is a common problem. The statistics show that this is a topic with huge importance: every fifth employee experiences bullying during their career. While retirement age increases, and careers get longer, it is even more important to pay attention to the physical well-being in the workplace. Bullying is a hazardous phenomenon that affects everyone at the workplace. Bullying can have a negative long-term impact both in the individual and organizational level. Managers have a big responsibility in workplace wellbeing. What comes to prevention of bullying, the attention must be steered to the factors that cause bullying.

Occupational healthcare's role is complicated, because bullying is often noticed after the employee has been the subject of bullying. That's why the most important way to prevent bullying by the occupational healthcare is to support employees' overall well-being at the workplace.

KEYWORDS:

Workplace bullying, harassment, work related welfare, occupational health, prevention

SISÄLTÖ

SANASTO	6
1 JOHDANTO	7
2 TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN	9
2.1 Työpaikkakiusaamisen eri muodot	10
2.1.1 Epäasiallinen kohtelu	10
2.1.2 Häirintä	11
2.1.3 Syrjintä	11
2.2 Työpaikkakiusaamisen haitat	12
2.3 Ennaltaehkäisy	13
3 TYÖELÄMÄTAIDOT	15
4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT	18
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	19
5.1 Tutkimusmenetelmät	19
5.2 Aineiston keruu	19
5.3 Aineiston analysointi	22
6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	26
6.1 Työpaikkakiusaamista aiheuttavat tekijät	26
6.2 Työterveystarkastukset työpaikkakiusaamisen tunnistamisessa	29
6.3 Työterveyshuolto työhyvinvoinnin edistäjänä	31
7 POHDINTA	35
7.1 Tutkimuksen eettisyys	35
7.2 Tutkimuksen luotettavuus	35
7.3 Tulosten tarkastelu	36
7.4 Tulosten hyödyntäminen	39
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	41
LÄHTEET	43

TAULUKOT

Taulukko 1 : Tiedonhakutaulukko.

20

Taulukko 2 : Tutkimustaulukko.

23

SANASTO

Ennaltaehkäisy	Puututaan tilanteisiin, jo ennen niiden ilmaantumista ja pyritään näin seurauksien haittojen pienentämiseen (THL 2016).
Epäasiallinen käytös	Kaikki sellainen käytös, jota ei voida pitää hyvien tapojen mukaisena. Tilanne voi olla kertaluontoinen tai jatkuva. (Työturvallisuuskeskus TTK 2015.) Kaikki epäasiallinen käytös ei ole kiusaamista (Työsuojeluhallinto 2015-2017).
Häirintä	Epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa vaaraa työntekijän terveydelle. Häirintää on myös seksuaalinen sekä sukupuoleen kohdistuva epäasiallinen käytös. (Työturvallisuuskeskus TTK 2015.)
Nollatoleranssi	Kiusaavaa ja epäasiallista kohtelua ei työyhteisössä suvaita eikä hyväksytä milloinkaan (Työterveyslaitos 2017g).
Työpaikkakiusaaminen	Työyhteisön jäsenen kohdistuva toistuva ja systemaattinen toiminta, jota voi olla esimerkiksi eristäminen, selän takana puhuminen, mitätöinti tai uhkailu (Lallukka yms. 2013).
Työsuojeluviranomainen	Henkilö, joka antaa neuvoja ja ohjeita työn terveyteen, turvallisuuteen sekä työehtosopimukseen liittyvissä asioissa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.)
Työsyryjä	Työnantaja tai hänen edustajansa asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan hänen henkilökohtaisten ominaisuuksien, taustan tai yksityisasioiden vuoksi (Työturvallisuuskeskus TTK 2015).

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena on työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisy ja työhyvinvoinnin edistäminen sekä työterveyden merkitys tämän aiheen ympärillä. Tarkoituksena on selvittää, miten työterveyshuolto pystyy osaltaan ennaltaehkäisemään työpaikkakiusaamista. Opinnäytetyö on toteutettu sovellettuna systemaattisena kirjallisuuskatsauksena narratiivisin piirtein.

Työpaikkakiusaaminen on yleinen ongelma nykypäivän työyhteisöissä. Vuonna 2010 4 % EU:n kansalaisista koki tulleen kiusatuksi menneen vuoden aikana. Suomessa vastaava luku oli 6,2 %. Merkittävää on, että joka viides työntekijä kokee joutuvansa työpaikkakiusaamisen kohteeksi työuransa aikana. (Valtiokonttori 2013.) Suomi on kärkisijoilla työpaikkakiusaamisessa ja muuhun Eurooppaan verraten kiusaamista esiintyy jopa kaksi kertaa enemmän. Kunnan ja valtion naisvaltaisilla aloilla kiusaamiskulttuuri on yleisintä. (Virolainen 2012, 41.)

Kiusaaminen on prosessi, jossa kiusattu joutuu puolustuskyvyttömään tilaan. Huono kohtelu muuttuu kiusaamiseksi, kun toiminta on systemaattista ja jatkuu pitkään. Työpaikkakiusaaminen heikentää työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia sekä aiheuttaa työympäristöön huonon ilmapiirin. (Työterveyslaitos 2017g.) Ennaltaehkäisy on tärkeää, sillä kiusaaminen aiheuttaa henkistä pahoinvointia ja tyytymättömyyttä niin yksilölle kuin koko työyhteisölle. Negatiivinen käytös työpaikoilla lisää sairauspoissaoloja sekä laskee tuottavuutta. Jatkuessaan työpaikkakiusaaminen voi pahimmillaan aiheuttaa jopa työkyvyn menetyksen. (Gillen ym. 2017, 8.)

Lisäksi kiusaaminen lisää merkittävästi yhteiskunnallisia kustannuksia, sillä sairauspoissaolot lisääntyvät ja yhden sairauslomapäivän hinta työnantajalle voi kohota jopa 350 euroon (Valtiokonttori 2012). Lisäksi Suomessa työikäisten määrä on reilusti yli kolme miljoonaa (Suomen virallinen tilasto 2017). Eläkeikä nousee, jolloin työurat pitenevät ja tärkeää onkin yhä entistä enemmän kiinnittää huomiota työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisyyn sekä työhyvinvoinnin tukemiseen (Veritas eläkevakuutus 2017).

Opinnäytetyössä tarkastellaan kiusaamista yleisenä ilmiönä. Kirjallisuuskatsauksen avulla on pyritty selvittämään kiusaamisen taustoja sekä siitä koituvia haittoja. Pääpaino on asetettu sille, miten ilmiötä pystytään ennaltaehkäisemään ja miten

työterveyshuolto osaltaan voi edistää työhyvinvointia. Työhyvinvointia edistämällä pyritään ennaltaehkäisemään huonoa ilmapiiriä työpaikoilla sekä tukemaan yksilön hyvinvointia työssä. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työntekijän jaksamista sekä sen mahdollistamista, että työntekijä pysyy terveenä koko työuransa ajan. Työyhteisössä hyvinvointi lisää innovatiivisuutta sekä yhteisön osaamista. (STTK ry 2017.)

Työturvallisuuslain mukaan jokaisen työntekijän on kohdeltava kollegoitaan niin, ettei aiheuta heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa. Työntekijän tulee noudattaa esimiehen antamia määräyksiä sekä toimintaohjeita työpaikalla. Esimiehen on myös lain mukaan puututtava heti epäasialliseen kohteluun tai häirintään työpaikalla käytettävissä olevin keinoin, jotta tilanne voitaisiin selvittää. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisyssä tärkeintä on kiinnittää huomiota, mitkä tekijät aiheuttavat kiusaamista. Lisäksi johdon on suoraan ilmaistava kiusaamisen nollatoleranssista. Nollatoleranssilla tarkoitetaan johdon suoraa ilmaisua siitä, että kiusaavaa tai epäasiallista kohtelua ei suvaita eikä hyväksytä milloinkaan (Työterveyslaitos 2017a). Työntekijät tulee perehdyttää myös työpaikkakiusaamisen välttämiseksi sekä esimiehillä tulee olla riittävä koulutus työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisyyn. (Työsuojelu 2017.)

Lähteet on koottu ajankohtaisten artikkelien sekä tutkimuksien perusteella. Lisäksi on käytetty painettua kirjallisuutta. Opinnäytetyö ei sisällä yli kymmenen vuotta vanhaa tutkimusmateriaalia ja tutkimukset on rajattu länsimaisiin tutkimuksiin. Aikaisempaa tutkimustietoa on niukasti ja useat tutkimukset paneutuvat enimmäkseen hoito- sekä opetustyössä esiintyvään kiusaamiseen. Tutkimusmateriaalin vähyyys osoittaa tämän opinnäytetyön tärkeyden.

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä tietoisuutta työpaikkakiusaamisesta ja mahdollistaa matala kynnyksinen aiheesta puhumiselle. Opinnäytetyössä pyritään myös selvittämään, miten työterveyshuolto voi osaltaan ennaltaehkäistä työpaikkakiusaamista sekä edistää työhyvinvointia.

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Turun ammattikorkeakoulu.

2 TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN

Työyhteisön jäsenen kohdistuessa toistuvaa eristämistä, selän takana puhumista, työn mitätöintiä tai uhkailua, voidaan puhua työpaikkakiusaamisesta. Tilanteessa kiusaajan on vaikea puolustautua ja hän joutuu sosiaalisesti vaikeaan asemaan. Kiusaaja on tavallisimmin joko työtoveri tai esimies. 5-10 % kuvaa joutuneensa työuransa aikana kiusatuksi ja jopa 50 % ilmaisee havainneensa työpaikkakiusaamista ainakin joskus. Kiusaamistilanteet heikentävät koko työyhteisön ilmapiiriä, lisäävät sairauspoissaoloja sekä mielenterveysongelmia ja näin ollen uhkaavat työntekijöiden terveyttä. Terveysuhka ei pääty, vaikka kiusaaminen loppuisi, sillä seuraukset ovat kauaskantoiset. Huomioitavaa on, että psyykenlääkkeiden käyttö lisääntyy huomattavasti kiusattujen kohdalla. Suurimpina ongelmia ilmaantuvat masennus, uni- ja ahdistuneisuushäiriöt. On todettu, että kiusaaminen on itsenäinen mielenterveysongelmille altistava tekijä. (Lallukka ym. 2013.)

Tutkimukset osoittavat kiusaamisen olevan yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Johdon ja yrityksen omistuksen vuoksi yksityisellä sektorilla pyritään ryhtymään välittömästi toimeen kiusaamistilanteiden ennaltaehkäisemiseksi. Jotta työ olisi kustannustehokasta ja omistajalle kannattavaa, on vain järkevää ylläpitää hyvä työilmapiiri ja kannustaa työntekijöitä motivoituneesti työskentelemään organisaation hyväksi. Julkisella sektorilla kiusaamistilanteet jäävät herkemmin huomiotta, sillä omistuspohja on erilainen. (Venetoklis ym 2015.)

Jotta kiusaamista pystyttäisiin ennaltaehkäisemään, tulisi perustana toimia oikeudenmukainen johtajuus sekä päätöksenteon läpinäkyvyys. Työyhteisön tulee yksimielisesti päättää, että kiusaamisen ehkäisy on yhteinen asia. Työpaikalla työnantaja organisoii ja edustajat huolehtivat toiminnan suuruudesta. (Työturvallisuuskeskus TTK 2015.)

Kiusaamistilanteiden riskitekijöinä voidaan pitää työn määrää tai sen laatua. Lisäksi ongelmia voi aiheutua aikataulujen ja tiedonkulun heikkoudesta tai yhteistyön puutteesta ja resurssien vajaavaisuudesta. Näiden lisäksi myös kulttuuriset yhteentörmäykset ja erilainen huumori voivat vaikuttaa ihmissuhdeongelmien syntyyn. Harva työpaikka lopulta välttää ristiriidoilta ja vuorovaikutuksellisuutta on tuettava. (Työturvallisuuskeskus TTK 2015.)

Toimiva työyhteisö osaa varautua jo ennalta kiusaamistilanteiden ratkaisuun. Näitä varautumiskeinoja ovat työkäyttäytymisen säännöt, hyvän käytöksen kriteerit, ristiriitojen käsittelyn ja palautteen annon periaatteet. Näiden toimintaohjeiden tulee olla selkeästi tiedossa työyhteisön keskuudessa. Kiusaamisen etenemiseen työpaikalla vaikuttaa kuitenkin se, miten työntekijät suhtautuvat ja toimivat tilanteessa. Parhaassa tapauksessa työntekijät voivat itse toiminnallaan lopettaa kiusaamisen. (Ahonen yms. 2006, 166; Työturvallisuuskeskus TTK 2015.)

Väestön ikääntyminen sekä suurten ikäluokkien eläköityminen lisää työhyvinvoinnin tärkeyttä. Eläkkeelle siirtyy vuodessa 10 000 työntekijää enemmän kuin uusia työntekijöitä astuu työelämään. Tulevaisuudessa tullaan tarvitsemaan runsaasti lisää työvoimaa. (Salminen 2015, 33.)

2.1 Työpaikkakiusaamisen eri muodot

Kiusaaminen työyhteisössä voi ilmetä monella eri tavalla. Kiusaamisen muodosta riippumatta toiminta on häiritsevää ja työyhteisön toimintaa vaikeuttavaa. Vastuuton työkäyttäytyminen ei ole kiusaamista, vaikka se aiheuttaakin työyhteisössä mielipahaa, ärtymystä ja vaikeuttaa työyhteisön toimintaa. Vastuuton työkäyttäytyminen voi olla satunnaista tai jatkua pidempään. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi omavaltainen käytös, aikataulujen noudattamattomuus, työyhteisön jäsenten syytely, mielen osoittaminen tai kieltäytyminen työtehtävistä. (Työterveyslaitos 2017d.) Kiusaamisen käsite on ongelmallinen, sillä ilmausta käytetään usein väärin tasaväkisissäkin riitatilanteissa sekä silloin, kun huono kohtelu ei ole tarkoituksellista (Aulankoski 2016, 27).

2.1.1 Epäasiallinen kohtelu

Epäasiallinen kohtelu määritelmänä sisältää kiusaamisen, häirinnän sekä syrjinnän. Kohtelu voi liittyä yksittäiseen henkilöön, ryhmään tai työhön. Lisäksi usein toiminta on jatkuvaa, vaikka myös lievemmat teot luetaan epäasialliseksi kohteluksi. Toiminta voi ilmetä elekielen kautta sanattomasti tai olla sanallista. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Epäasiallisen kohtelun tunnusmerkistöä ei täytä työnjohtovaltaan kuuluvat toimet, normaali päätöksenteko, ongelmien käsittely työyhteisön kesken, työntekijän

ohjaaminen työterveyshuoltoon tai perusteltu kurinpito. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

2.1.2 Häirintä

Häirintä on kohtelua, joka tarkoituksellisesti loukkaa ihmisarvoa (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014). Lisäksi työturvallisuuslaki määrittää, että vaaraa tai haittaa yksilön turvallisuudelle tai terveydelle aiheuttava käytös määrittää häirinnän tunnusmerkistön (Työturvallisuuslaki 738/2002).

Seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva huomio luetaan häirinnäksi, kun kohteeksi joutunut ilmaisee pitävänsä toimintaa loukkaavana tai vastenmielisenä. Seksuaalinen häirintä voi olla sanallista tai sanatonta. Lisäksi häirintä voi olla fyysistä ja loukata yksilön fyysistä koskemattomuutta. Eleet, ilmeet ja koskettelu ovat epäsoveliaista toimintaa. Vakavissa tapauksissa häirintä johtaa raiskaukseen tai sen yritykseen. (Koskinen 2016.) Vuonna 2012 18 % naisista ja 5 % miehistä kuvasi edeltäneen kahden vuoden aikana joutuneensa seksuaalisen häirinnän uhriksi (Virolainen 2012, 43). Lisäksi EU:n komission mukaan naisista 50 % kokee työpaikallaan seksuaalista ahdistelua. Myös miehet kokevat seksuaalista häirintää, mutta yhä useammin häirintä jää tunnustamatta, sillä miehet pelkäävät maskuliinisen roolinsa kärsivän. (Korhonen 2009, 26.) On tutkittu, että seksuaaliseen häirintään syylistyvät valitsevat kohteensa systemaattisesti. Käytöksellä pyritään viestimään valtaa sekä osoittamaan, että pystyy kontrolloimaan toista. (Massachusetts Nurse 2010.)

Irtisanomiseen tarvitaan asiallinen ja painava syy. Ensisijaisesti häirinnän toteuttanutta työntekijää tulee varoittaa. Kaikki sopimaton käytös ei siis riitä irtisanomisperusteeksi. (Koskinen 2016.)

2.1.3 Syrjintä

Syrjinnästä työpaikalla voidaan puhua, kun työntekijä asetetaan muihin työntekijöihin nähden epäedulliseen asemaan. Näitä tilanteita voivat olla työhönotto tai työtehtävät. Lisäksi koulutukseen pääsemiseen, uralla etenemiseen tai palvelusuhteen kestoon voi sisältyä syrjintää. Useimmiten syrjintään syylistyy työnantaja tai hänen edustajansa. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Vuonna 2015 voimaan tullut uusi yhdenvertaisuuslaki edistää yhdenvertaisuutta, ehkäisee syrjintää sekä tehostaa oikeusturvaa syrjintätilanteissa. Laissa kielletään syrjintä työntekijän yksilöllisten syiden vuoksi. Laki velvoittaa työnantajia edistämään yhdenvertaisuutta työyhteisössä. (Työturvallisuuskeskus 2017.) Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä. Välitön syrjintä on tilanne, jossa työntekijää kohdellaan henkilökohtaisen syyn perusteella epäsuotuisammin. Välillisessä syrjinnässä yhdenvertainen sääntö, käytäntö tai peruste saattaa työntekijän epäedullisempaan asemaan. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

2.2 Työpaikkakiusaamisen haitat

Kiusaaminen työpaikalla koskettaa yksilötasolla työntekijää sekä työryhmää, mutta myös koko organisaatiota. Kiusatuksi tulleet työntekijät kuvaavat tyytyväisyytensä työhön laskeneen, samalla ahdistus ja masennusoireet ovat lisääntyneet. Kiusatut päätyvät usein jättämään työnsä mieluummin kuin kohtaavat kiusaajansa. (Gillen ym. 2017, 7.) Tilanne voi olla uusi ja odottamaton ja kohteeksi joutuminen on kriisitilanne, joka pahimmillaan muodostuu hyvin traumaattiseksi kokemukseksi (Työturvallisuuslaitos 2017).

Kiusaaminen aiheuttaa noidankehän, jossa kiusattu altistuu kiusaamiselle yhä enenevässä määrin. (Gillen ym. 2017, 7) Lisäksi seuraukset vaikuttavat myös organisaatioon. Työpaikkakiusaaminen pahimmillaan horjuttaa mielenterveyttä ja voi laukaista posttraumaattisen stressioireyhtymän eli PTSD:n. Stressi horjuttaa yksilön perusolettamuksen maailmasta, muista sekä itsestä. (Työterveyslaitos 2017b.) Kiusaaminen työpaikalla lisää tyytymättömyyden tunnetta. Masennus, ahdistuneisuus sekä muut stressioireet ovat yleisempiä niillä, jotka joutuvat kiusaamisen kohteeksi. (Verkuil ym. 2015.) Lisäksi kiusaaminen nostaa riskiä sairastua työuupumukseen. Työuupumus on työssä kehittyvä krooninen stressioireyhtymä, jonka ominaispiirteinä ovat jatkuva väsymys, kyyninen asenne työhön sekä heikentynyt itsetunto. Lievä uupumus lisää masennusriskiä kolminkertaisesti ja vakava uupumus 15-kertaisesti. Sillä on myös yhteys alkoholiriippuvuuden syntyyn. (Sinokki 2010.) Lisäksi kiusaamisesta syntyneitä haittoja on vaikea koskaan parantaa täysin ja kiusaamisella on kauaskantoinen vaikutus yksilön hyvinvoinnin ja terveyden kannalta. (Gillen ym. 2017, 8.)

Työyhteisön muut jäsenet kokevat kiusaamisen ahdistavana, vaikka eivät sille itse altistuisikaan. Tilanteeseen on vaikea puuttua, sillä tilanne koetaan usein uhkaavana. Niillä, jotka joutuvat työskentelemään ympäristössä, jossa kiusaamista esiintyy, on todettu enemmän työperäistä stressiä, kuin niillä jotka eivät joudu näitä tilanteita todistamaan. (Työterveyslaitos 2017b.)

Kiusaamisen ennaltaehkäisy on tärkeää terveyden kannalta, mutta sen kitkeminen on tärkeää myös yrityksille, joiden tulisi pitää kustannukset jatkuvasti alhaisina. Kulut, jotka koituvat organisaatiolle muodostuvat sairauspoissaoloista, töiden uudelleenjärjestelyistä sekä työn tuloksellisuuden heikkenemisestä. Lisäksi tilanteen selvittämiseen kuluu aikaa ja usein joudutaan maksamaan palkkio ulkopuoliselle asiantuntijalle. Kiusaamistilanteet aiheuttavat organisaatiolle myös huonoa mainetta, joka vaikuttaa työnhakijoiden innokkuuteen hakea töihin kyseiseen toimipisteeseen. (Työterveyslaitos 2017a.)

2.3 Ennaltaehkäisy

Yleisesti työpaikkakiusaamista on tutkittu paljon. Tutkimuksien kohteena ovat kuitenkin olleet tilanteet, joissa kiusaaminen on jo alkanut ja pääpaino on ristiriitojen lopettamisessa. Kiusaamisen ennaltaehkäisystä laadullista tutkimustietoa on hyvin vähän. Yhteiskunnallisella tasolla työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisyä ei ole tutkittu juuri lainkaan. Olisikin tärkeää pyrkiä luomaan uudenlainen näkökulma siihen, miten ongelmatilanteisiin voitaisiin puuttua jo ennen niiden syntymistä. Tämän johdosta nollatoleranssiin pyrkiminen on ensisijaisen tärkeää. (Gillen ym. 2017, 8.)

Työpaikalla tulisi vallita hyvä työilmapiiri, jossa yhteisö noudattaa yhteisiä arvoja. Jokaisella työtään tekevällä tulee olla oikeus hyvään ja tukea antavaan työympäristöön. Hyvässä työyhteisössä jäsenet auttavat toisensa vaikeiden tilanteiden yli. Apua tulee saada ja sitä tulee myös osata antaa. Joustaminen on tärkeää ja sen tulee olla oikeudenmukaista. (Salminen 2015, 51-53.) Työpaikalla tulisi vallita luottamus, jossa uskotaan, että jokainen hoitaa oman osansa parhaan osaamisensa mukaan. Luottamuksen tulee olla sellainen, että jokainen tuntee voivansa olla työpaikalla oma itsensä ilman pelkoa siitä, että joutuisi syrjityksi tai huonosti kohdelluksi. Yhteiseen tavoitteeseen pyrkiminen yhdistää jokaista työyhteisön jäsentä persoonasta

riippumatta. (Douglas 2016.) Kuitenkin työntekijän tulee kunnioittaa muiden yksityisyyttä. Yksityiselämän asioista keskustellaan vain, jos työntekijä itse ottaa asian puheeksi tai osoittaa, että haluaa asiasta keskustella. Työyhteisössä tulee muistaa noudattaa hyviä käytöstapoja ja yhteistyön perustana pidetään ennen kaikkea keskinäistä luottamusta ja arvostusta. (Työturvallisuuskeskus TTK 2015.)

Työturvallisuuslaissa mainitaan, että toiseen työntekijään kohdistuvaa terveyttä haittaavaa ja vaarantavaa toimintaa tulee välttää. Työnantajan tulee aina puuttua kaikkiin toimiin, jotka uhkaavat työntekijöiden terveydentilaa. Mikäli työnantaja laiminlyö työpaikkakiusaamiseen puuttumista, voidaan häntä syyttää työturvallisuuden laiminlyönnistä tai jopa työturvallisuusrikoksesta. (Pesäpuu oy 2017.) Työnantajan vastuulla on lisäksi kartoittaa ja määrittää työperäiseen stressin hallintaan liittyvät toimenpiteet (Kinnunen-Amoroso 2016).

Työntekijän ja työnantajan vastakkainasettelua tulisi parhaan mukaan kaventaa sekä kiinnittää enenevissä määrin huomiota yhteistyöhön. Tämä edistää ilmapiiriä, tavoitteisiin pääsemistä sekä työhyvinvointia yleisesti. (Aulankoski 2016, 45.) Esimiehen helpoin keino ennaltaehkäistä epäasiallista kohtelua on huolehtia, ettei työoloissa ole epäkohtia, jotka saattaisivat tällaista käytöstä aiheuttaa (Työsuojelu 2017).

Ennaltaehkäisevää toimintaa on johdon suora ilmaisu siitä, ettei kiusaamista hyväksytä työpaikalla. Työpaikalla tulee olla puuttumismalli, joka on ennalta laadittu, johdonmukainen sekä tehokas. Lisäksi työntekijät tulee perehdyttää kiusaamisen välttämiseksi ja esimiehille tulee olla koulutus kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, havaitsemiseen sekä siihen puuttumiseen. (Työsuojelu 2017.)

Oman työkyvyn ja työhyvinvoinnin kokemiseen voi vaikuttaa huomioiden neljä osa-aluetta; fyysinen kunto, henkinen vireys, työtehtävä sekä työyhteisön laatu. Ihanteellisessa tilanteessa kaikki nämä osa-alueet ovat kunnossa. (Salminen 2015, 108-109.)

3 TYÖELÄMÄTAIDOT

Työelämätaidot voidaan jakaa tekniseen osaamiseen, yleisiin työelämätaitoihin sekä asiantuntijan erityistaitoihin. Nämä taidot ovat osittain sidonnaisia työtehtäviin. Yleiset työelämätaidot ovat taitoja, jotka jokaisen työtä tekevän tulisi ymmärtää ja hallita. Näitä ovat ongelmanratkaisutaidot, kiireen hallintataidot, tunnetaidot, ammatillinen käytös, työkyvyn ylläpidon taidot, kyky tunnistaa ja noudattaa työpaikan pelisääntöjä sekä työturvallisuustaidot. Työelämätaidot karttuvat jatkuvasti työuran aikana ja tutkimukset osoittavat, että näitä taitoja ei opiskelun aikana opeteta tarpeeksi. (Aulankoski 2016, 69-70.) Taidot eivät kehity luentoja kuuntelemalla, sillä nykypäivänä työelämässä tarvittavat taidot opitaan ryhmätyöskentelyn kautta ja yhdessä pohtien (Tynjälä ym. 2017).

Työelämässä painotetaan yhä enenevässä määrin sosiaalisia taitoja ja nopeasti muuttuva työympäristö korostaa lisäksi yhteistyötaitojen tärkeyttä (Tynjälä ym. 2017). Lisäksi on haasteellista ennustaa, minkälaisia taitoja tulevaisuuden työelämässä tullaan tarvitsemaan. Tästä syystä pääpaino onkin elinikäisen oppimisen tukemisessa. (Nykänen ym. 2012.)

Elämänhallinta luo pohjan oppimiselle ja uuden omaksumiselle. Kokonaisuuksien luominen sekä organisointi ovat taitoja, jotka hyödyttävät työntekijää työtehtävästä huolimatta. Kommunikaatiotaidot ovat perusta vuorovaikuttamisen onnistumiselle, kuuntelu, suullinen sekä kirjallinen viestintätaito ja niiden hallitseminen helpottavat työyhteisön jäsenenä toimimista. Yleisiä työelämätaitoja voi ja kannattaa kehittää, sillä ne ovat arvostettuja työelämässä. (Turun yliopisto 2017b.)

Monet työnantajat ovat nykypäivänä tyytymättömiä työuraa aloittelevien nuorten puutteellisiin työelämän perustaitoihin. Menestyminen työyhteisössä edellyttää ammattimaisen asenteen työhön, työtovereihin sekä työnantajaan. Ammatilainen osaa hallita käyttäytymistään ja suhtautua työhönsä harkitsevasti. (Salminen 2015, 71.)

Keskeinen työelämätaito on osata arvostaa työtä, työpanosta, ammattitaitoa sekä työnantajaa. Oleellista on, että koko työyhteisön ja asiakaskunnan välillä on arvostus. Taidossa on kyse myönteisten tunteiden vahvistamisesta ja samalla negatiivisten tunteiden hallitsemisesta. Työntekijän on osattava realistisesti asettaa teot ja mahdollisuudet oikeanlaiseen kehykseen. Liian suuret vaatimukset, joihin resurssit

eivät riitä ovat tarpeettomia. Oman itsensä arvostaminen helpottaa myös oman roolin tunnistamista työyhteisön sisällä. Mikäli työn arvostus heikkenee saattaa muodostua ilmiö, jota kutsutaan boreoutiksi. Ilmiössä työn tekeminen on väkinäistä ja työntekijä on kyllästynyt sen tekemiseen. Boreout lisää turhautumista työyhteisössä. (Salminen 2015, 72-73.)

Tunteet vievät työntekijää eteenpäin, mutta pahimmillaan ne myös estävät menestymisen. Työyhteisössä ilmenee tunteita jatkuvasti, niin positiivisia kuin negatiivisiakin. Mitä vaikeamman päätöksen työntekijä joutuu työyhteisössä tekemään, sitä enemmän tunteet vaikuttavat päätöksentekoon. Tunnetaidot ovat kyky havaita ja käsitellä omia tunteitaan, mutta niitä tarvitaan myös, jotta voidaan tulkita toisen tunteita. Tunnetaidot hallitseva henkilö osaa suhtautua realistisesti voimavaroihinsa, toipuu paremmin pettymyksistä ja osaa mukautua ympäristön tapahtumiin. Tunneilmaisulla tarkoitetaan sitä, millä lailla tunteensa näyttää. Omien tunteiden tunnistaminen onkin osa aikuistumista ja itsehavainnoinnin kautta on mahdollista oppia ymmärtämään miksi tietyt tilanteet luovat tietyn reaktion. Suomalainen koulutusjärjestelmä ei opeta riittävästi tunnetaitoja vaan keskittyy keskustelun sijaan kilpailuun. (Salminen 2015, 94-100.)

Esimiehen kanssa asialliseen suhteeseen kykeneminen on tärkeä taito ja vaikka suhde ei olekaan tasavertainen, ovat tavoitteet useimmiten yhteisiä. Työyhteisössä on osattava esittää omat ajatuksensa selkeästi ja oikea-aikaisesti. Päätöksiin kannattaa ilmaista oma näkökantansa jo suunnitteluvaiheessa. Ehdotukset tulee osata perustella. (Salminen 2015, 101-102.)

Työntekijän on osattava johtaa itseään myös ilman esimiestä. On osattava määritellä päämäärät sekä aikataulut ja noudattaa täsmällistä työotetta. Palautteen hankkiminen sekä sen vastaanottaminen, on tärkeää, sillä rakentava kritiikki usein johtaa kohti tavoitteita. Työyhteisössä on jatkuvasti hallittava niin itsenäinen ajattelu kuin ryhmätyöskentelykin. Ongelmanratkaisutaidot ja päätöksenteko eivät kuulu vain johdolle, vaan ovat taitoja, jotka jokaisen työntekijän tulee hallita itsenäisestikin. On opittava astumaan ulos omalta mukavuusalueelta, jotta kehittyminen työssä pääsee jatkumaan, mutta lisäksi on muistettava rutiinitehtävien tärkeys sekä se, että tulokset eivät synny hetkessä. Selkeä päämäärä, kärsivällisyys sekä energian kohdistaminen tärkeisiin asioihin mahdollistavat onnistumisen. (Salminen 2015, 74-75, 82.) Työrauhan järjestäminen ja vaatiminen, on oikeus. Oman huomion kiinnittämiseen kannattaa kiinnittää huomiota, tätä taitoa harjoittaessa työskentely muuttuu kehittyneemmäksi ja samalla työteho paranee. Taitoja voi kehittää erinäisten mindfulness- tekniikoiden

avulla ja päivittäinen harjoittelu parantaa keskittymiskykyä, terveyttä sekä muistia. (Salminen 2015, 79.)

Ammattitaitoinen työntekijä haluaa seurata oman alansa kehitystä ja jatkuvasti kartuttaa tietotaitoaan. Maailman jatkuvassa muutoksessa on sopeuduttava kehittyvään työympäristöön ja muututtava osittain sen mukana. Kansainvälinen tietämys oman alan toiminnasta avartaa ja lisää uusia toimintamahdollisuuksia. Asiakkaiden jatkuva tarpeiden muuttuminen sekä tuotteiden ja palveluiden kehittyminen muokkaavat jatkuvasti työympäristöä. (Salminen 2015, 81-82, 85.) Tietotekniikan taidot ovat yhä enenevissä määrin tärkeitä jokaiselle työntekijälle iästä tai toimialasta riippumatta. Taitojen oppiminen vanhemmallakin iällä on mahdollista, mikäli löytyy oppimisen halua ja sinnikkyyttä. Suurella osalla asiantuntijoistakin on osaamisvajeita perusohjelmistojen käytössä. (Salminen 2015, 84.)

Yhteistyötaidot luovat perustan sille, että työntekijät pystyvät toimimaan ryhmässä tavoitteellisesti. Yhteisön jäsenien on ymmärrettävä toisiaan, erilaisia ajatuksia on opittava arvostamaan, mutta on muistettava puolustaa kuitenkin omia arvoja ja toimintatapojaan. Ristiriitoja on opittava käsittelemään keskustelun kautta. Maailman jatkuvasti kansainvälistyessä on hallittava myös kulttuuritaidot, joilla tarkoitetaan työyhteisön ja asiakaskunnan erinäisten kulttuurien tuntemista ja ymmärtämistä. (Salminen 2015, 136.) Stereotyyppistä leimaamista on vältettävä. Leimaamisen sijaan on pyrittävä ymmärtämään, mitä toinen ihminen ajattelee sekä selvittää mihin hän pyrkii. (Salminen 2015, 173-174.)

Heikot tunnetaidot saattavat aiheuttaa monia ongelmia työyhteisössä. Mikäli omien tunteiden käsittely on puutteellista, voi joutua usein ristiriitatilanteisiin. Muiden tunteiden ymmärtäminen saattaa olla haasteellista. Yksi keskeinen tunnetaito on itsehillintä. Sen hallitseva henkilö osaa käsitellä tunteitaan niin, että ylivoimaisessakaan tilanteessa ne eivät satuta ketään. Tunnetaitoja tulee harjoitella ja kehittää. (Salminen 2015, 95-97.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten työterveyshuolto pystyy osaltaan ennaltaehkäisemään työpaikkakiusaamista. Työssä on tarkasteltu, mitkä ovat syitä kiusaamisen synnylle, mitä haittoja se aiheuttaa ja millä keinoin työterveyshuolto pystyy tunnistamaan työpaikkakiusaamisen.

Tavoitteena on lisätä tietoisuutta työpaikkakiusaamisesta ja mahdollistaa matala kynnys aiheesta puhumiselle. Opinnäytetyötä voivat hyödyntää kaikki työikäiset ammattiasemasta riippumatta sekä ammattiin opiskelevat opiskelijat. Tieto on tärkeää työntekijöille, esimiehille sekä organisaatioille.

Opinnäytetyön ohjaavat kysymykset olivat:

1. Mitkä tekijät aiheuttavat työpaikkakiusaamista?
2. Mitkä ovat työterveyshuollon mahdollisuudet tunnistaa työpaikkakiusaaminen?
3. Miten työterveyshuolto voi osaltaan ennaltaehkäistä työpaikkakiusaamista?

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön menetelmä on sovellettu systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on kerätä jo olemassa oleva tutkimustieto yhteen, luoden aihepiiristä yhtenäinen kokonaisuus. Katsauksen teossa oleellista on määrittää oleellimmat käsitteet sekä selvittää minkälaisia tutkimusmenetelmiä aiemmin on käytetty. Kirjallisuuskatsaus mahdollistaa lisäksi selvittämään minkälaisia tutkinnallisia aukkoja aihepiirin ympärillä vielä on. (Turun yliopisto 2017a.) Kirjallisuuskatsaus on erityinen tutkimusmenetelmä, joka perustuu tieteelliseen ja prosessimaiseen toimintaan (Stolt ym. 2015, 1). Opinnäytetyön pyrkiessä mahdollisimman systemaattiseen katsaukseen, on kiinnitetty erityistä huomiota siihen, että tutkimusmateriaali on rajattu tiettyyn ajanjaksoon ja että tulokset ovat mahdollisimman tuoreita. Systemaattisuutta pyritään tukemaan tarkkaan määritetyillä työvaiheilla. (Johansson 2007, 5.)

Opinnäytetyö sisältää lisäksi narratiivisen eli kuvailevan tutkimusmenetelmän piirteitä. Narratiivisessa tutkimusmenetelmässä aineistoa kerätään yksilöiden omakohtaisista kokemuksista. (Saarinen-Kauppinen ym. 2006). Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa yleiskatsaus luodaan ilman tarkkoja sääntöjä, kuitenkin aineistoja käytetään monipuolisesti. Näin tutkittava ilmiö pystytään kuvaamaan laaja-alaisesti. (Salminen 2011, 7-8.) Näitä kokemuksia on kerätty painetusta kirjallisuudesta. Narratiivisessa katsauksessa on kuitenkin otettava huomioon, että tieto on kerätty asiantuntijan tai asiantuntijoiden näkökulmasta (Johansson 2007, 4).

5.2 Aineiston keruu

Aineistoa kerätessä on tehty kirjallisuushaku ja perehdytty aikaisempiin tutkimuksiin sekä tutkimustuloksiin (Stolt ym. 2015, 1). Tiedonhaussa on hyödynnetty jo olemassa olevaa tutkimustietoa mahdollisimman laajasti, mutta kuitenkin aiheeseen rajaten. Kaikkea aiheesta kirjoitettua ei ole otettu osaksi opinnäytetyötä, vaan pääpaino on aiheen kannalta olennaisen ja luotettavan tiedon ympärillä. (Johansson 2007, 10.)

Tiedonhaussa poissulkukriteereiksi laskettiin yli kymmenen vuotta vanha julkaisuvuosi. Tutkimusmateriaali on vuosiväliltä 2007-2017. Pätevät poissulkukriteerit vähentävät katsaukset virheellisyyden mahdollisuutta (Stolt ym. 2015, 26). Lisäksi haku on rajattu kattamaan vain länsimaiset tutkimukset, jotta voidaan mahdollistaa tutkimustuloksien hyödyntäminen Suomen työikäisten keskuudessa.

Aineiston keruussa on käytetty painettua kirjallisuutta sekä internetin tietokantoja. Käytetyt tietokannat ovat Google Scholar, PubMed, Cochrane, Cinahl Complete sekä Medic. Tiedonhakua varten pohdittiin sopivat hakusanat ja muodostettiin oikeanlaiset hakulausekkeet. Lisäksi hyödynnettiin kirjaston informaation asiantuntemusta. (Stolt ym. 2015, 26.) Yleisimmät hakusanat olivat; "workplace", "bullying", "prevention", "työpaikkakiusaaminen", "ennaltaehkäisy", "työhyvinvointi" sekä "työterveyshuolto". Hakusanojen valinta koettiin hankalaksi, sillä suuri osa tutkimuksista ei vastannut täysin aihetta. Laadullisesti täysin aihepiiriin liittyen löydettiin vain yksi Cochrane-katsaus, joka sisältää viisi tutkimusta. Tiedonhaun aikana muodostettiin tiedonhakutaulukko, joka selkeyttää tiedonhakumenetelmiä. (Taulukko 1).

Tietokanta	Hakusana, -t	Rajaukset	Osumat	Otsikon perusteella valittu	Abstraktin perusteella valittu	Koko tekstin perusteella valittu
Medic	Työterveys, Työpaikkakiusaaminen	Vain kokotekstit, Asiasanojen synonyymit käytössä	1			1
Medic	Työyhteisö	Vain kokotekstit	7	1		
Medic	Henkinen hyvinvointi	Vuodet 2007-2017 Vain kokotekstit, Asiasanojen synonyymit käytössä	331	1		
Medic	Työpaikkakiusaaminen	Vain kokotekstit	4	1		
Google Scholar	Työelämätaidot	Vuodesta 2017 ja hae patenteista	223	1		

Google Scholar	Työkyky ja kuormitustekijät	Hae patenteista	1840			1
Google Scholar	Kiusaaminen työpaikalla	Vuodesta 2017 ja hae patenteista	347		1	
Pubmed	Bullying at workplace	Free full text, 5 years	105			1
Cochrane	Workplace bullying and prevention	Vuodesta 2016-2017	1	1		
Cinahl complete	Recognize workplace	full text, years 2007-2016	25	1		

5.3 Aineiston analysointi

Tietokannoista tekijät löysivät aihepiiriin sopivaa tutkimustietoa heikosti. Useita tutkimuksia jouduttiin rajaamaan pois, sillä ne eivät tukeneet laadullisesti aihepiiriä. Aineiston analysointi alkoi kertyneen tiedon järjestelmällisellä läpikäynnillä. Löydetty materiaali on käyty läpi useasti, jotta tutkimustulokset olisivat mahdollisimman hyvin toistettavissa. Molemmat tekijät tahoiltaan kävivät tutkimukset läpi, jonka jälkeen analysointia suoritettiin vielä yhdessä. Analysoinnin edetessä muodostui selkeä kokonaisuus aihepiirin ympärille. Analysoinnin tarkoituksena on tarkastella tutkimuksista saadun tiedon kattavuutta sekä havaita, miten tutkimusten tieto vastaa opinnäytetyön tutkimusongelmiin. Lisäksi tarkoituksena on tehdä yhteenveto valitun materiaalin tuloksista (Stolt ym. 2015, 28, 30).

Löydettyistä hakutuloksista on muodostettu tutkimustaulukko (Taulukko 2), josta käy ilmi tutkimuksen tekijät ja vuosi, tutkimuksen tarkoitus, aineisto, aineistokeruutapa ja keskeiset tulokset. Tutkimustaulukko helpottaa kokonaiskuvan luomista ja aineiston ymmärrystä. (Stolt ym 2015, 31.)

Taulukko 2 : Tutkimustaulukko.

Tekijä, maa, vuosi	Tarkoitus	Tutkimuksen keruu	Keskeiset tulokset
Lallukka, T. Rahkonen, O. Lahelma, E. Suomi. 2013	Työpaikkakiusaamisen vaikutukset mielenterveyteen.	Kysely- ja rekisteriaineisto. Kyselyyn osallistui kuntatyöntekijöitä, joista naisia 4681 ja miehiä 1315.	Työpaikkakiusaamisella on haitallisia seuraamuksia mielenterveydelle ja hyvinvoinnille.
Venetoklis, T. Kettunen, P. Suomi. 2015.	Kartoittaa työpaikkakiusaamisen yleisyyttä.	Internetpohjainen kysely. 12 ministeriön työntekijät, vastauksia yhteensä 1072, vastausprosentti 23,6 %.	Kiusaaminen julkisella sektorilla yleisempää kuin yksityisellä.
Gillen, Pa. Sinclair, M. Kernohan, WG. Begley, CM. Luyben, AG.	Millä keinoin voidaan ehkäistä työpaikkakiusaamista.	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus	Ennaltaehkäisyä on tutkittu kiusaamisen osalta hyvin vähän. Varhainen puuttuminen tilanteeseen minimoi syntyviä haittoja.

USA. 2017			
Kinnunen- Amoroso, M. Suomi. 2016	Miten stressin hallinta tapahtuu työterveyshuollon ja yrityksen välillä.	Kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimukseen osallistui 207 työterveyslääkärinä ja 335 työterveyshoitajaa.	Työterveyshuolto kokee stressin hallinnan vaikeaksi. Työterveyshuollolla eikä asiakasyrityksillä ole menetelmää kartoittaa ja hallita työhön liittyvää stressiä. Kartoitus on useimmiten tehty yksilötasoisilla haastatteluilla. Stressihallintakeinot yksilö- ja organisaatiotasolla ovat vaihtelevia ja pääsääntöisesti toiminta kohdentuu yksilötasolle. Työhön liittyvää stressiä lisää johdon tuen puuttuminen.
Rahunen, N. Suomi. 2013.	Kuvata työkykyä sekä siihen vaikuttavia psykososiaalisia kuormitustekijöitä.	Kirjallisuuskatsaus.	Työkykyä edistää turvallinen työilmapiiri, pystyvyys, hyvinvointi vapaa-ajalla, korkea koulutustaso, toimiva työyhteisö sekä organisaation oikeudenmukaisuus. Heikentäviä tekijöitä ovat stressi, työn liiallinen vaativuus, korkea ikä, ongelmat työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamisessa

			sekä puutteellinen ammattitaito. Kuormitustekijät heikentävät työkykyä ja näin ollen lisäävät sairauspoissaoloja ja aiheuttavat ennenaikaista eläköitymistä.
Sinokki, M. Suomi. 2010.	Selvittää työyhteisön positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia mielenterveydelle.	Kirjallisuuskatsaus.	Kielteiset työolot ovat yhteydessä työntekijän mielenterveyshäiriöihin. Liian suuret vaatimukset, vähäiset vaikutusmahdollisuudet, vähäinen tuki, sekä vähäinen palkitsevuus ennustavat psyykkistä pahoinvointia.
Verkuil, B. Atasayi,S. Molendijk, M. USA. 2015.	Selvittää, miten työpaikkakiusaaminen vaikuttaa mielenterveyteen.	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja meta-analyysi.	Työpaikkakiusaamisen ja depression oireiden, ahdistuksen ja stressin välillä on selvä syy-yhteys.

6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

6.1 Työpaikkakiusaamista aiheuttavat tekijät

Kuka tahansa voi joutua kiusaamisen kohteeksi, eikä yhtä selkeää syytä kohteeksi joutumiselle ole löydetty. Yksilölliset ominaisuudet ja toimintatavat, kuten itsensä esiin nostaminen erinomaisuutensa vuoksi tai toimiminen sosiaalisten normien vastaisesti voivat kuitenkin altistaa huonolle kohtelulle. Erilaisuus siis itsessään ei suoraan altista kohteeksi joutumiselle, mutta työntekijöiden erilaiset toimintatavat voivat aiheuttaa ristiriitoja. (Työterveyslaitos 2017e.) Työntekijän voi olla vaikea ymmärtää toisen tapaa suoriutua työtehtävästä. Työn suorittamisen tyyliä on vaikea muuttaa, eikä se ole tarkoituksenmukaistakaan. Tärkeämpää onkin tukea yhteisymmärrystä työyhteisössä ja oppia näkemään erilaiset työtyylit vahvuuksina. (Aulankoski 2016, 26.) Työpaikkarooleja ei tulisi nähdä ainoastaan heikkoutena, sillä vastavuoroisuus ja erilaiset ideat vievät työyhteisöä parempiin tuloksiin (Yle 2013.)

Myös kuka tahansa voi olla kiusaaja iästä, sukupuolesta tai etnisestä taustasta riippumatta (Korhonen 2009, 15). Kiusaavan tai epäasiallisesti käyttäytyvän henkilön toiminnan taustalla on usein jokin tekijä. Tällaisia tekijöitä voivat olla yksilölliset tavoitteet tai motiivit, kokemus uhasta, kateus tai tarve kilpailuun. Kiusaaja saattaa haluta jonkun muun tehtävän tai itselleen paremman aseman työpaikalla. (Ahonen yms. 2006, 166.) Lisäksi persoonalliset ominaisuudet sekä ristiriidat työn ulkopuolella vaikuttavat toimintaan työyhteisössä. (Työterveyslaitos 2017e.)

Tutkimusten mukaan kiusatuista löytyy piirteitä, jotka altistavat kiusaamiselle. Kiusatut ovat usein tarkempia, täsmällisempiä, kriittisempiä sekä he noudattavat tiukemmin sääntöjä, kuin ei-kiusatut. Kiusatulla saattaa myös olla epärealistinen kuva itsestään työntekijänä. Kiusattu saattaa huomaamattaan rikkoa työpaikan hiljaisia normeja. Tällainen työntekijä voi kertoa esimerkiksi esimiehelle, että joku muu työntekijä myöhästelee tai hoitaa yksityiselämänsä asioita työpaikalla. Toiminta saattaa johtaa sosiaaliseen eristämiseen työyhteisössä. Kiusatuksi tulleet ovat myös kokeneet kielletyksi toiminnaksi liiallisen ahkeruuden sekä työntekeytymisen. Tarkka työntekijä ei sinällään ole ominaisuuksiltaan huono, mutta se saattaa herättää kielteisiä tuntemuksia muissa työntekijöissä. Työpaikat ovat erilaisia ja se, johtavatko tällaiset tilanteet

kiusaamiseen riippuu myös työpaikan ilmapiiristä ja työkulttuurista. (Vartia ym. 2008, 30-31.)

Työpaikkakiusaamista aiheuttavat myös puutteellinen toiminta organisaatiotasolla tai esimiestyössä. Näitä puutteita ovat tehtäväkuvien ja vastuun epäselvyys, ongelmat työyhteisön toimivuudessa, huono tiedonkulku ja puute vaikutusmahdollisuuksista. Ajan puutteella työyhteisössä on korreloiva vaikutus työpaikkakiusaamisen syntyvyyteen. Lisäksi työn äärimmäinen vaativuus sekä nopeat muutokset saattavat johtaa epäasialliseen kohtelun ilmenemiseen. (Työterveyslaitos 2017e.) Pitkään jatkunut stressi lisää ilmapiiriongelmia, välinpitämättömyyttä, vetäytymistä, tunteiden hallinnan heikkoutta ja näin ollen aiheuttaa toistuvia riitatilanteita (Sinokki 2010).

Lisäksi monet muut epäkohdat työpaikalla saattavat johtaa kiusaamiseen. Laukaisevia tekijöitä ovat rooliristiriidat ja roolien monitulkintaisuus. (Gillen ym. 2017, 6.) Rooli on merkittävä osa ryhmädynamiikkaa. Rooliristiriidoissa yhden tai useamman henkilön toiminta ei kohtaa odotuksia. Rooliristiriidat aiheuttavat stressiä sekä tyytymättömyyttä työryhmässä (Honka 2017). Lisäksi liiallinen työmäärä sekä vaikuttamismahdollisuudet työpaikalla saattavat laukaista työpaikkakiusaamisen (Gillen ym. 2017, 6).

Ristiriidat esimiehen ja työntekijän kesken johtuvat yleensä heikosta vuorovaikutuksesta, jolloin muodostuu vääriä oletuksia. Näitä ristiriitoja voidaan ehkäistä pyrkimällä mahdollisimman avoimeen suhteeseen. Mitä syvällisempi vuorovaikutus on, sitä paremmin osapuolet oppivat tuntemaan toisensa ja ymmärtämään toistensa käyttäytymistä. Toinen yleinen syy esimiehen ja työntekijän välisiin ristiriitoihin on epäselvä tavoitteen määrittäminen sekä riittämätön palaute. Myös esimiehet kokevat saavansa heikosti palautetta työntekijöiltä. Monet epäonnistuneet kehityskeskustelut toimivat esimerkkinä sille, että palautteenannossa on puutteita. (Salminen 2015, 103-104.) On todettu, että niillä työntekijöillä, jotka saavat hyvin vähän tukea esimiehiltään, on jopa kaksi kertaa enemmän mieliala- ja ahdistuneisuushäiriön oireita verraten niihin, jotka saavat paljon tukea. Tuen vähyys on yhteydessä myös mielialalääkkeiden suurempaan käyttötodennäköisyyteen sekä univaikeuksiin. (Sinokki 2010.)

Eri johtamistyyliä aiheuttavat myös ristiriitatilanteita, jolloin arka tai liian käskyttävä esimies ei ole luotettava tai helposti lähestyttävä. Mikäli johtamiseen tarvittava jämäkkyys puuttuu, syntyy tilanne, jossa kenelläkään ei ole vastuuta organisaation johtamisesta. Tällaisessa tilanteessa vahvimmat työntekijät saattavat ottaa itselleen

erivapauksia, jolloin epätasa-arvo työpaikalla lisääntyy. (Salminen 2015, 105.) Työntekijät saattavat kuitenkin hyväksyä kiusaamista esimieheltään jollain tasolla ja osa työntekijöistä hyötyy sen olemassaolosta, sillä kiusatun ollessa uhri, toisen asema yhteisössä nousee. Tästä syystä työntekijät eivät mahdollisesti puutu kiusaamiseen. Työntekijät saattavat hyväksyä käytöksen myös osittain siksi, että uskovat sen olevan sallittu johtamiskeino. (Gillen ym. 2017, 6.)

Tyytymättömät työntekijät saattavat rangaista jättäytymällä sairauslomalle ja sairastumisella saatetaan uhkailla konfliktitilanteissa. Tämän kaltainen käytös varmistaa, että ristiriidat jäävät pysyviksi. Lisäksi perusteeton poissaolo siirtää työkuorman muiden työntekijöiden kannettavaksi. (Salminen 2015, 107.)

Työperäisen stressin sekä stressaavan työympäristön on todettu lisäävän kiusaamista. Suomessa 25 % työkäisistä kokee työstressiä. Työstressi voi muuttua työuupumukseksi, jolloin jatkuva väsymys, kyynisyys sekä aikaansaamattomuus lisäävät yksilön pahoinvointia työpaikalla, joka altistaa uupuneen työntekijän tunteiden purkaukset muihin työntekijöihin. (Työterveyslaitos 2017b.) Organisaatiomuutokset saattavat myös johtaa kiusaamisen syntyyn. Tutkimuksissa on tuotu esiin, mitkä tekijät uhrin näkökulmasta ovat kiusaamisen esiasteita. Tällaisia tekijöitä ovat yksilön hallintakäsitys, valta, pidättyväisyys sekä kiusaamista suvaitseva kulttuuri työpaikalla. (Gillen ym. 2017, 6.)

Tampereen yliopiston tekemän kvantitatiivisen tutkimuksen mukaan työsuhteella oli merkitys työpaikkakiusaamisen kokemiselle. Henkilöt, joilla oli määräaikainen työsuhde, kokivat tulleen enemmän kiusatuiksi, kuin henkilöt, joilla oli vakituinen työsuhde. Samaisen tutkimuksen mukaan lapsettomia ja alle 35-vuotiaita henkilöitä kiusattiin enemmän, kuin yli 35 -vuotiaita ja perheellisiä. (Makkonen 2011, 44)

Työpaikkakiusaamista esiintyy myös työpaikoilla, joissa on muutoksen tuomaa uhkaa, epävarmuutta ja epätietoisuutta. Vaikeudet työn tekemisessä sekä epävarmuus tulevastakin aiheuttavat työntekijöille ylimääräistä stressiä. Hiljalleen tilanteet saattavat kärjistyä ristiriidoiksi sekä jännitteiksi työntekijöiden välille. Tällaisista tilanteista syntyy kielteisiä tunteita ja kielteiset tunteet muuttuvat inhottavaksi käyttäytymiseksi toisia kohtaan. (Vartia ym. 2008, 27-28.)

Uskonto, maahanmuuttajatausta, poliittinen kanta sekä seksuaalinen suuntautuneisuus saattavat aiheuttaa muissa työntekijöissä ennakoluuloja, jonka vuoksi työntekijä saattaa joutua kiusaamisen uhriksi. Kiusattu saattaa myös olla sosiaalisessa

tilanteessa, joka altistaa hänet kiusaamisen kohteeksi joutumiselle. Tällainen sosiaalinen tilanne voi olla esimerkiksi sellainen, että työyhteisö on miesvaltainen, jolloin naisella yhteisössä on suurentunut riski joutua epäasiallisen kohtelun kohteeksi. (Vartia ym. 2008, 29.)

Persoonalliset piirteet yksilöissä aiheuttavat joskus epäasiallista kohtelua työpaikoilla. Tällaisessa tilanteessa esimerkiksi esimiehestä saattaa löytyä narsistisia piirteitä, jolloin hän suosii tiettyjä työntekijöitä ja halveksuu muita. Työyhteisöissä voi olla myös tilanteita, joissa ristiriitatilanteet ovat syntyneet kiusaajan ja kiusatun välille yksityiselämässä. Tällöin selvittämätön tilanne tuodaan työpaikalle. (Vartia ym. 2008, 30.)

6.2 Työterveystarkastukset työpaikkakiusaamisen tunnistamisessa

Työterveyshuollon ammattihenkilöstön tulee keskittyä varhaiseen tunnistamiseen. Terveystarkastus tulee aina suorittaa yhteisymmärryksessä työntekijän kanssa ja jokaisen tarkastuksen yhteydessä laaditaan henkilökohtainen terveystarkastus. Terveystarkastukseen kirjataan terveyden sekä työkyvyn kannalta oleelliset tavoitteet. Terveystarkastuksen sisältö muodostuu yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa. Sisältöön vaikuttaa myös työpaikan riskinarvioinnin sekä työpaikkaselvityksien tulokset. (Työterveyslaitos 2017f.) Työterveyshoitajan tulee huomata työterveystarkastuksessa, mikäli työntekijä on väsyneen oloinen. Työuupumusta tulee kartoittaa. Yksi terveystarkastusten tavoitteista on yleisen terveyden edistäminen, sillä se edistää myös työkykyä ja näin ollen ehkäisee myös työkyvyttömyyttä (Sauni ym. 2016, 153).

Työterveyshuollon ennaltaehkäisevänä toimenpiteenä pidetään työterveystarkastuksia, joissa arvioidaan työntekijän terveydentilaa sekä työskentelykykyä. Useimmilla työpaikoilla ensimmäinen kontakti työntekijällä työterveyshuollon kanssa on työhöntulotarkastus. Työhöntulotarkastuksessa arvioidaan työntekijän kykyä tuleviin työtehtäviin, jotta voidaan selvittää, aiheutuuko työntekijälle vaaraa tehtävistä tai aiheuttaako hän mahdollisesti vaaraa muille. Tärkeää onkin, että työterveyshuolto on tehnyt työpaikkaselvityksen, jotta se on perillä työpaikan työskentelyolosuhteista. (Osku 2016b.)

Mikäli työntekijän tehtävien suoriutumisessa ilmenee vaikeuksia voi työnantaja ohjata työntekijän työkyvyn arviointiin työterveyshuoltoon. Ennen työkyvyn arviointia työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon on hyvä keskustella ongelmasta työterveysneuvottelussa, varmistaakseen, että työntekijän vaikeudet johtuvat jostakin sairaudesta, eikä työpaikalla esiintyvistä ongelmista. Työterveyshuollon lääkäri on paras henkilö arvioimaan työkykyä. Työkyvyn arvioinnissa ei ole kyse vain tämän hetkisen työkyvyn arvioinnista, vaan sitä arvioidaan laajemmin myös tulevaisuuden kannalta. Arvioinnissa lääkäri arvioi myös työntekijän toiminta- ja työkyvyn kehitystä. (Osku 2016a.)

SOPUISA -tutkimus ja kehittämishanke on toteutettu, jotta pystytään selvittämään, miten paljon yhteyksiä työpaikan toiminnalla on epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen ilmenemiseen sekä, miten tällaiseen käytökseen suhtaudutaan ja puututaan. Hankkeen tavoitteena on edistää nollatoleranssin toteutumista organisaation jokaisella tasolla. Hanke on toteutettu 2014-2016. (Työterveyslaitos 2017c.)

Tunnistamisen tekee haastavaksi myös se, että useimmat kiusatut noin 75 % SOPUISA-tutkimukseen osallistuneista ovat keskustelleet kiusaamisesta kotona perheensä tai ystäviensä kanssa, mutta esimiehelle tai työterveyshuollolle kertoivat kiusaamiskokemuksesta vain puolet kiusatuista. (Työterveyslaitos ym. 2017.)

Työpaikkakiusaamisen tunnistamisessa tulee olla tarkkana, sillä kaikki työpaikalla tapahtuva erimielisyys ei ole työpaikkakiusaamista. Eri käsitteiden käyttö kiusaamisesta saattaa häiritä sen tunnistamista (Työterveyslaitos 2017g.) Kokemus kiusaamisesta on henkilökohtainen tunne, jolloin kiusaamisen tunnistaminen hankaloituu. Kiusaamista eivät ole työntekijöiden väliset näkemyserot sekä ristiriidat, vaikka niistä aiheutuisikin konflikteja ja mielipahaa. Näkemyserot usein vaikuttavat työilmapiiriin negatiivisesti, jonka vuoksi eroista tulisi keskustella työpaikalla, vaikka se ahdistaisi tai aiheuttaisi epävarmuutta työntekijöissä. Esimiehen toiminta saatetaan joskus kokea loukkaavana tai patistavina. Kuitenkaan esimiehen työnkuvaan liittyvät toimet eivät ole työpaikkakiusaamista. (Jhl 2006, 5)

Työterveyshuollolle epäasiallinen käytös työpaikoilla tulee esiin usein vasta silloin, kun työntekijä kokee, ettei enää jaksaa työskennellä työpaikallaan. Kiusatuksi tullut saattaa kokea asian julkituomisen työpaikalla, mutta myös työterveyshuollossa haastavaksi. Kun asia tulee ilmi työterveyshuollossa, tulee uhrin sanoma ottaa vakavasti ja kuunnella luottamuksellisesti häntä. (Tauriainen 2003.)

Työyhteisössä esiintyy aina eturistiriitoja sekä ajatusten aiheuttamia yhteentörmäyksiä. Ristiriita syntyy, kun ajatellaan, koetaan ja toimitaan eri tavoin. Ihmisten arvomaailma ja tarpeet ovat erilaisia, kuten myös kokemus ja kulttuuritausta. Nämä vaikuttavat siihen, miten asioita tulkitsemme. Ei ole olemassa täysin ristiriidatonta työyhteisöä. Joko ristiriitaa ei tunnisteta, se ohitetaan tai sitä ei haluta myöntää. Yleisesti ottaen ristiriidat lähtevät liikkeelle epäonnistuneesta vuorovaikutuksesta. Erilaiset olettamukset ja virheelliset tulkinnat synnyttävät väärinkäsityksiä, jotka syventävät jännittynyttä tilannetta. (Salminen 2015, 149.)

Jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, syntykö ristiriitoja. On kuitenkin muistettava, että kaikki ristiriidat eivät ole haitallisia. Erilaiset näkemykset ovat hyödyllisiä ja liiallinen pyrkimys konfliktien välttämiseen saattaa estää ratkaisujen syntymistä. Konfliktitilanteiden kohtaaminen tulee hoitaa rakentavasti. Jokainen konflikti on käytävä läpi, jotta se ei jää häiritsemään työyhteisön toimintaa. Mitä pidemmälle ristiriita pääsee, sitä kielteisemmiksi tunteet voimistuvat. Ihmiset saattavat vaieta, eikä sopuun päästä. (Salminen 2015, 150-151.)

6.3 Työterveyshuolto työhyvinvoinnin edistäjänä

Avainroolissa työelämän konfliktitilanteissa on työterveyshuolto, jonka rooli on monipuolinen. Työterveyshuolto auttaa konsultoinnissa, sovittelussa, arvioinnissa ja antaa tukea (Aulankoski 2016, 10). Työterveyshuoltolaki määrää, että työterveyshuollon toiminta perustuu säännöllisesti toistuviin työpaikkaselvityksiin. Nämä selvitykset kattavat niin fyysisen kuin psykososiaalisen työympäristön. Selvityksien tarkoituksena on arvioida riskiä ja kuormitusta. Mahdolliset toimenpiteet tulee suorittaa yhdessä työpaikan toimijoiden kanssa niin, että ne kohdennetaan selvityksessä esiin nouseviin asioihin. Työterveyshuollon tiimi arvioi työkykyä aktiivisesti psyykkisten voimavarojen kohdalta. Psyykkinen työkyky muodostuu mielenterveydestä, toimintakyvystä, motivaatiosta sekä osaamisesta. Työterveyspsykologin hyödyntäminen on tärkeää, sillä hän pystyy ennaltaehkäisevään toimintaan seulomalla käyntejä tarvitsevat työntekijät. (Aulankoski 2016, 69-75.)

Työterveyshuoltolakia noudatettaessa työterveyshuollon tulee järjestää säännöllisesti työpaikkaselvityksiä, jotka käsittelevät fyysistä sekä psykososiaalista työympäristöä. Selvitys on hyvä tehdä moniammatillisen työryhmän toimesta, sillä ristiriitatilanteissa tarvitaan sekä psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden arviointia. Selvityksiä voidaan

tehdä kyselytutkimuksena joko kvantitatiivisin tai kvalitatiivisin menetelmin. (Aulankoski 2016, 69-71.)

Kelan tilastot osoittavat, että jo pitkään on vuosittain tehty työterveyshuollon toimesta noin miljoona terveystarkastusta. Erityisen sairastumisen vaaran vuoksi tehtiin vuonna 2011 17 % tarkastuksista. Loput tarkastuksista olivat terveys- ja työkyyläntöisiä. EU-direktiivi 89/391/ETY 14 artikla määrää, että työntekijöille on järjestettävä työssä esiintyvien terveys- ja turvallisuusvaarojen vuoksi tarpeelliset terveystarkastukset. Säädökset ovat suhteellisen yleisiä ja jäsenvaltioiden tuleekin määrittää terveystarkastukset yksityiskohtaisesti huomioiden omalainsäädäntö sekä työlääketieteellinen tietämys. (Sauni ym. 2016, 152.)

Kiusaamisen hallintaan ja ehkäisyyn tulisi olla toimintaohje, joka sisältää johdon ilmaisun siitä, että kaikenlainen epäasiallinen kohtelu on kiellettyä (Työterveyslaitos 2017a). Nollatoleranssikulttuurin on voimistuttava ja työyhteisön on sitouduttava siihen. Työnjohdon tulee tietää, miten toimia, jos epäasiallista käytöstä on havaittavissa työpaikalla. (Gillen ym. 2017, 8.) Yhteisten pelisääntöjen tulee selkeästi sisältää kiusaamisen määritelmä ja kiusaamisen työperäisten syiden on oltava tiedossa. Jokainen työyhteisössä tuntee lainsäädännön, josta käy ilmi johdon, esimiesten sekä työntekijöiden vastuut ja velvoitteet. Lisäksi työyhteisön tiedossa ovat mahdolliset seuraamukset, jos epäasiallista käytöstä ilmenee. (Työterveyslaitos 2017a.)

Työterveyshuollolla on kaksi tehtävää työpaikkakiusaamiseen liittyen. Kiusaamisen ennaltaehkäisyssä työterveyshuollon tehtävänä on toimia asiantuntijaelimenä. Työpaikan väkivaltariskejä tulee kartoittaa sekä kiusaamistilanteiden syntymistä tulee ennaltaehkäistä. (Ahonen ym. 2006, 165)

Työterveyshuollon tehtävänä on palvella sekä yksilö- että yhteisötasolla, joten työterveyshuolto voi osaltaan yrittää edesauttaa hyvän työilmapiirin luomista työpaikoille. Työpaikoille voidaan tehdä työpaikkakäynti, jossa arvioidaan työilmapiiriä ja työpaikan toimintakulttuuria. Työpaikkakäynnin avulla pystytään luomaan kuva työskentelyolosuhteista. Työterveyshuolto voi ennen käyntiä järjestää työpaikalla lomakekyselyn liittyen työskentelyolosuhteisiin, terveyteen, työkykyyn ja ilmapiiriin. Kyselylomakkeet työterveydenhuollon puolelta on osoitus siitä, että työterveyshuolto palvelee myös yhteisötasolla. (Ahonen ym. 2006, 185.)

Työterveysneuvottelussa työntekijä, työnantaja ja työterveyshuolto muodostavat kolmen kannan palaverin, jonka tavoite on ehkäistä työkykyyn vaikuttavia terveydellisiä

ongelmia. Mikäli työntekijän oireilu liittyy ristiriitatilanteisiin työyhteisössä, on hyvä sopia millä tavalla asioita käsitellään. Jotta tulevia ristiriitoja pystytään välttämään, on hyvä pohtia, miten työyhteisölle kerrotaan esimerkiksi mahdollisesta sairauslomasta. Työterveysneuvottelu onnistuessaan lievittää jännitteitä. (Aulankoski 2016, 65-66.)

Hoitoketjut eivät saisi pilkkoutua moneen eri tahoon. Huomiota tulisi kiinnittää yhä enemmän moniammatillisen työryhmän hyödyntämiseen. Työterveyshuolto on koordinoija työkyriskyriksen hallinnassa ja näin pyritään mahdollisimman varhaiseen tunnistamiseen esimerkiksi terveystarkastuksien avulla. Tärkeää on seuloa riskiryhmät ja kohdentaa heille tarpeenmukaisesti interventioita. (Pihlajamäki ym. 2016)

Työterveyshuollon käytössä on järjestelmä, joka kerää potilastietojärjestelmästä tietoja asiakkaan eli työntekijän sairashistoriasta ja terveyskäyttäytymisestä. Järjestelmä kerää tiedot lisäksi sairauspoissaoloista ja muista tutkimustuloksista, kuten AUDIT- ja BDI-tuloksista. AUDIT eli Alcohol Use Disorders Identification Test on testi, jonka maailmanterveysjärjestö on kehittänyt mittaamaan yksilön alkoholin kulutuksesta koituvia haittoja ja riskejä (A-klinikkasäätiö 2017). BDI- kysely eli Beckin Depression Inventory on kehitetty masennuksen arviointiin (Roivainen 2008). Terveystarkastuksista saatavat tiedot täydentävät jo valmista tietopohjaa, joka mahdollistaa kokonaisvaltaisen terveyden arvioinnin. Näin pystytään jo ehkäisevästi poimimaan tiettyjä työntekijöitä interventioiden piiriin, sillä vain kohdennetut toimenpiteet ovat vaikuttavia. (Pihlajamäki ym. 2016.)

Työpaikan toimintatavat vaikuttavat siihen, miten työntekijät käyttäytyvät toisiaan kohtaan. On tutkittu, että työntekijät matkivat kollegoidensa käytöstä, jotta sopisivat paremmin joukkoon. Täten kiusaaminenkin voidaan hyväksyä, mikäli sitä esiintyy. (Gillen ym. 2017, 7)

Kiusaamista ei pystytä täydellisesti ennaltaehkäisemään, sillä kiusaaminen on aina yksilön oma kokemus asiasta. Kokemusta ei pystytä hallitsemaan, kun taas käytöstä pystytään. Kiusaamista voidaan kokea, vaikka epäasiallista käytöstä ei todellisuudessa ole tapahtunut. (Aulankoski 2016, 63.)

Työpaikkakiusaamisen esiin tuominen ja siitä puhuminen osaltaan ennaltaehkäisee epäasiallista kohtelua sekä häirintää. Näistä keskustelua ei kuitenkaan pyritä alleviivaamaan, sillä suurin osa ristiriidoista on vai näkemys- tai toimintatapaeroja. (Aulankoski 2016, 63.)

7 POHDINTA

7.1 Tutkimuksen eettisyys

Työ on toteutettu hyvän tieteellisen käytännön perustella sekä eettisiä periaatteita noudattaen tarkkuudella ja huolellisesti. Tieteellisen käytännön keskeisinä lähtökohtina pidetään rehellisyyttä ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten esittämisessä sekä niiden arvioinnissa. Muiden tutkijoiden työtä kunnioitettiin oikeanlaisilla lähdeviitteillä ja hankitaan tarpeenmukaiset tutkimusluvut. Tiedonhankinnassa on käytetty asianmukaisia ja kriteerit täyttäviä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Tutkimus- ja lähdemateriaali haettiin Turun ammattikorkeakoulun tarjoamista tietokannoista, jolloin erillistä tutkimuslupaa ei tarvittu.

Opinnäytetyössä on käytetty eettisesti kestäviä tiedonhankinta menetelmiä, joka tarkoittaa sitä, että ne ovat tiedeyhteisön hyväksymiä. Opinnäytetyö esittää, miten jo olemassa olevaa tietoa voidaan kehittää ja hyödyntää. (Vilkkä 2015, 41-42.)

Tiedonhaussa käytetyt menetelmät on selostettu tarkasti eikä alkuperäisiä havaintoja ole muokattu. Tämä varmistaa, etteivät tutkimustulokset vääristy. Opinnäytetyön aikana ilmenneet puutteet on tuotu julki avoimesti. (Hirsjärvi ym. 2015, 26.)

7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Reliabiliteetti ilmaisee opinnäytetyön luotettavuutta sekä sitä, miten luotettavasti tutkimusmenetelmä mittaa tutkittavaa ilmiötä. Reliabiliteetti voidaan tarkastaa huomioimalla tulosten yhdenmukaisuus, tarkkuus, objektiivisuus ja subjektiivisuus sekä tulosten jatkuvuus. Tarkoituksena on, että tulokset eivät johdu sattumasta vaan ovat riippumattomasti toistettavissa. (Hiltunen, 2009). Tutkimusongelmat on valittu harkiten, jotta aihe rajautuu selkeästi ja helposti ymmärrettävästi. Kahden opiskelijan yhteistyö

on mahdollistanut kriittisen ajattelun niin tutkimusongelmien asettamisessa kuin tutkimusmateriaalin haussa (Stolt ym. 2015, 83).

Opinnäytetyössä aineisto on rajattu vain länsimaisiin tutkimuksiin, eikä hauissa otettu huomioon yli kymmenen vuotta vanhaa tutkimusmateriaalia. Tutkimusmateriaalin tuoreutta on arvioitu työn joka vaiheessa ja suppeaa tutkimusaineistoa on täydennetty laajasti ajankohtaisilla raporteilla ja artikkeleilla. Lisäksi on hyödynnetty painettua kirjallisuutta. Opinnäytetyöprosessin aikana opinnäytetyöohjaajan säännölliset tapaamiset ja kehitysehdotukset lisäävät työn luotettavuutta.

Kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta saattoi heikentää tiukka ja lyhyt aikataulu, jolloin tutkimusmateriaalin keräämiselle ei jäänyt riittävästi aikaa. Lisäksi tutkimusmateriaalin rajaus vain länsimaisiin tutkimuksiin osaltaan supisti tutkimuksien määrää sekä aiheuttaa sen, ettei tutkimustuloksia voida hyödyntää länsimaiden ulkopuolella. Tutkimuksista on valittu osaksi opinnäytetyötä vain suomen- sekä englanninkieliset tutkimukset, joka osaltaan jättää otannasta pois muun kielisen tutkimusmateriaalin. Englanninkielinen tutkimusmateriaali käännettäessä saattoi aiheuttaa sen, että opinnäytetyön tekijät ymmärtävät asian toisin kuin tutkija oli sen tarkoittanut. (Vilkkä 2015, 194.)

7.3 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten työterveyshuolto pystyy osaltaan ennaltaehkäisemään työpaikkakiusaamista. Kirjallisuuskatsauksessa onnistuttiin selvittämään, mitkä tekijät aiheuttavat työpaikkakiusaamista, sekä miten työterveyshuolto pystyy tunnistamaan työpaikkakiusaamisen. Työn pääpaino säilytettiin kuitenkin työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisyssä, ja erityisesti siinä, että miten työterveyshuolto osaltaan pystyy ennaltaehkäisevään toimintaan.

Tavoitteena oli lisätä tietoisuutta kiusaamisesta työpaikoilla ja täten mahdollistaa matala kynnys aiheesta puhumiselle. Tietoisuus kiusaamisesta on yleistynyt, mutta edelleen kaivataan lisää tutkittua tietoa työpaikkakiusaamisen esiintyvyydestä sekä mahdollisuuksista ennaltaehkäistä ilmiötä (Gillen ym. 2017, 5.)

Opinnäytetyötä varten laadittiin kolme ohjaavaa kysymystä, joihin pyrittiin vastaamaan tulososiossa. Kysymykset laadittiin siltä pohjalta, että niitä voidaan soveltaa työelämässä. Kysymykset pyrittiin myös laatimaan työterveyshuollon toimintaan pohjautuen. Kysymyksissä pohdittiin työpaikkakiusaamista aiheuttavia tekijöitä, työterveyshuollon mahdollisuuksia tunnistaa työpaikkakiusaaminen sekä työterveyshuollon osuutta työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisyyn.

Projekti alkoi opinnäytetyön suunnitelman tekemisellä, jossa pohdittiin aihepiiriin liittyviä hypoteeseja ja kysymyksiä. Opinnäytetyön raportointi aloitettiin tutustumalla aihepiiriin laajasti etsimällä lähteitä kirjastosta sekä erilaisista internetin tietokannoista. Aineistonkeruuvaihe muodostui haastavaksi tekijöiden mielestä, sillä tutkimusten löytäminen oli vaikeaa. Ennaltaehkäisyä ei tästä näkökulmasta olla juurikaan tutkittu. Lisäksi tutkimuskysymyksiin oli haasteellista vastata, sillä työterveyshuolto ei ole avainasemassa työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisyssä, vaan on keskittynyt enemmän tilanteiden ratkaisuun. Tästä syystä aihetta on ensisijaisesti katsottava työhyvinvoinnin näkökulmasta ja pohdittava, miten sitä pystytään kehittämään.

Projektin edetessä siirryttiin raportointi vaiheeseen, minkä tekijät kokivat mielekkääksi. Raporttiin kirjoitettiin etsitty tieto julki, sekä muodostettiin opinnäytetyön tulokset, mikä koettiin raportin valmistuessa helpoksi.

Opinnäytetyön tekeminen vaati pitkäjänteisyyttä. Työ opetti opinnäytetyön tekijöille ongelmanratkaisutaitoja varsinkin hakuprosessin aikana, jolloin tutkimusmateriaalin löytäminen koettiin haastavaksi. Tutkimuksien vähyys herätti opinnäytetyön tekijöissä kuitenkin mielenkiintoa, sillä aihetta ei oltu tutkittu. Näin ollen työn aihe koettiin mielekkääksi ja ajankohtaisesti merkittäväksi.

Opinnäytetyö on tukenut tekijöiden ammatillista kasvua ja lisännyt valmiutta työelämään. Tekijät oppivat työikäisten hyvinvoinnin edistämisestä sekä työelämätaitojen tärkeydestä. Työpaikkakiusaamisen tiedostaminen globaalina ongelmana on myös tärkeä osa työelämätaitoja ja tekijät osaavat toimia tilanteissa, joissa esiintyy kiusaamiseen viittaavia tekijöitä. Ammatillista kasvua lisäsi työterveyshuollon toimintaan perehtyminen ja heidän toimivalmiuksiinsa keskittyminen. Tekijät kokivat, että saatuja tuloksia on mahdollista hyödyntää niin työelämässä työntekijänä kuin mahdollisesti tulevaisuudessa työterveyshoitajana.

Opinnäytetyötä tehtäessä tiedonhakutaidot sekä asiatekstin kirjoitustaidot ovat kehittyneet. Erinäiset hakusivut sekä hakusanojen muodostaminen ovat harjaantuneet. Yhteistyö on toiminut moitteettomasti koko projektin ajan. Ristiriitoja ei ole syntynyt ja molemmat tekijät ovat tasapuolisesti kirjoittaneet opinnäytetyötä. Näin ollen voisi sanoa, että yhteistyötaidot ovat kehittyneet myös projektin aikana.

Tulokset muodostuvat sekä painetusta kirjallisuudesta että tutkimuksista.

Opinnäytetyössä onnistuttiin selvittämään kattavasti syitä työpaikkakiusaamiselle. Tutkimuksissa kävi ilmi, että kiusaamista aiheuttaviin tekijöihin puuttumisella pystytään parhaiten ennaltaehkäisemään kiusaamista. Työelämätaidoista tekijät kokivat tarpeelliseksi kirjoittaa, sillä jokaisella työntekijällä on itsenäinen vastuu myös hyvän ilmapiirin säilymisestä työpaikalla. Lisäksi aihe koettiin ajankohtaiseksi, sillä työnantajat ovat kritisoineet työelämätaitojen heikkoutta nykypäivänä. Työterveyshuollon osuus työpaikkakiusaamisessa painottuu kiusaamistilanteiden selvittelyyn ja kiusaamisen uhrien hoitamiseen. Ennaltaehkäisevään toimintaan tulee kuitenkin pyrkiä jo ennen näiden tilanteiden syntyä. Esimiesten on saatava koulutusta kiusaamistilanteiden ennaltaehkäisyyn sekä jokaisella työpaikalla on laadittava erillinen toimintaohje kiusaamistilanteiden varalle.

Kirjallisuuskatsauksen perusteella päätuloksiksi muodostuivat: Ristiriitoja esiintyy jokaisella työpaikalla, mutta ne ovat hyväksi työyhteisön kehittämisen kannalta. Kuka tahansa voi joutua kiusatuksi, eikä kiusaamiselle ole vain yhtä syytä vaan siihen vaikuttaa moni asia työyhteisö- sekä organisaatiotasolla. Työterveyshuollon on vaikeaa tunnistaa työpaikkakiusaamista, sillä se tulee usein työterveyshuollon työntekijälle ilmi vasta sitten, kun työntekijä ei enää jaksaa työpaikallaan. Työterveyshuollon tulisi kehittää kiusaamisen tunnistamisen keinoja merkittävästi, mutta työterveystarkastuksien avulla voidaan yrittää tunnistaa kiusatuksi joutuneet. Työterveyshuollon tulisi pyrkiä tukemaan työhyvinvointia työpaikkakiusaamista ennaltaehkäisevänä tekijänä, sillä hyvä työhyvinvointi ennaltaehkäisee kiusaamista parhaiten. Työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisyä ei ole tutkittu riittävästi, mikä on havaittavissa siitä, että kiusaamista edelleen työyhteisöissä ilmenee suhteellisen paljon.

Työhyvinvointi ja työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisy kulkevat käsi kädessä. Terveystarkastuksilla pyritään edistämään yksilön työhyvinvointia ja työterveyskyselyillä koko työyhteisön hyvinvointia. Tarkastuksien avulla pystytään

seulomaan myös mahdollisesti ne, joiden tuen tarve on suurempi. Terveystarkastusten rooli on tärkeä, sillä niiden tavoitteena on edistää työkykyä ja samalla madaltaa työkyvyttömyyden esiintymistä työikäisillä.

Opinnäytetyössä selvisi, että organisaatiolla on suuri vaikutus kiusaamisen syntyyn vaikuttaviin tekijöihin. Johdon olisikin hyvä perehtyä näihin tekijöihin ja kiusaamisesta tulisi puhua jatkuvasti enenevissä määrin yksilötasolta organisaatiotasolle asti.

Työssä on käyty läpi, minkälaisina eri muotoina kiusaamista esiintyy. Kiusaamisen tunnistaminen koetaankin osittain hankalaksi sen vuoksi, että siitä käytetään monia eri käsitteitä, joita ovat esimerkiksi epäasiallinen kohtelu, häirintä ja syrjintä.

Työterveyshuolto pyrkii tunnistamaan varhain kiusaamisen, jotta voitaisiin minimoida siitä koituvat haitat.

7.4 Tulosten hyödyntäminen

Opinnäytetyötä voivat hyödyntää kaikki työssä käyvät ammattiasemasta riippumatta.

Tuloksista saatu tieto on tärkeää työntekijöille, esimiehille sekä organisaatioille.

Opinnäytetyön tuloksien kehittäminen tulevaisuudessa koetaan tärkeäksi.

Työterveyshuolto voi hyödyntää opinnäytetyön tuloksia toiminnassaan sekä uusien työterveyshoitajien perehdyttämisessä.

Tietoisuuden lisääminen kiusaamisesta hyödyttää jokaista työntekijää ja auttaa ymmärtämään oman työkäyttäytymisen tärkeyden. Esimiesten tulisi lisätä omalta osaltaan tietoisuutta kiusaamisen havainnoinnista sekä riskeistä, jotta huomio kiinnittyisi vieläkin enemmän nollatoleranssin korostamiseen työpaikoilla.

Organisaatiotasolla tuloksien hyödyntäminen mahdollistaa kustannuksien madalluksen.

Tämän kirjallisuuskatsauksen pohjalta esiin on noussut kaksi jatkotutkimusehdotusta, jotka pohjautuvat työpaikalla käyttäytymiseen sekä siihen mistä työpaikkakiusaaminen juontaa juurensa. Opinnäytetyön tekijät kokevat, että työelämätaitojen harjoittamista tulee edelleen kehittää ja samoin tulee tutkia, miten lapsuus- ja nuoruusaika on yhteydessä työpaikkakiusaamisen ilmenemiseen.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

1. Työterveyshuollon on hankala osaltaan ennaltaehkäistä työpaikkakiusaamista, sillä kokemus työpaikkakiusaamisesta on yksilöllistä. Lisäksi kiusaaminen tulee usein ilmi työterveyshuollon työntekijälle, vasta silloin, kun työntekijä ei enää jaksa työpaikallaan.
2. Kiusaamisen ennaltaehkäisyä on katsottava työhyvinvoinnin parantamisen kannalta. Hyvä työhyvinvointi ehkäisee ristiriitojen syntymistä työyhteisöissä.
3. Työpaikkakiusaamisen haitat ovat kauaskantoisia yksilö-, yhteisö- sekä organisaatiotasolla. Kiusaamistilanne on aina kriisi, joka koskettaa niin kiusaamista kokevaa kuin sen havaitsijoitakin. Organisaatiotasolla kiusaamisen kustannukset aiheuttavat tarpeettomia kuluja.
4. Työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisyssä tärkeintä on kiinnittää huomio sitä aiheuttaviin tekijöihin ja niiden ennaltaehkäisyyn. Hyvällä esimiestyöllä on suuri merkitys näiden asioiden ennaltaehkäisyssä.
5. Organisaation ja lähiesimiehen tulee selkeästi ilmoittaa työpaikkakiusaamisen nollatoleranssista. Nollatoleranssikulttuurin on voimistuttava ja koko työyhteisön on sitouduttava siihen. Selkeä suunnitelma epäasiallisen käytöksen varalle mahdollistaa oikeanlaiset toimintatavat.
6. Lähes jokaisella työpaikalla esiintyy ainakin jonkin verran työpaikkakiusaamista. Kuka tahansa voi olla kiusaaja tai kiusattu, mutta jotkin persoonalliset piirteet tai taustat saattavat lisätä tutkimusten mukaan epäasiallisen käytöksen esiintymistä.
7. Työpaikkakiusaamista pystytään ennaltaehkäisemään opettamalla työelämätaitoja sekä tunneälyä. Suomalainen koulutusjärjestelmä ei tutkimusten mukaan tue riittävästi työelämätaitojen kehittämistä. Työelämätaidot kattuvat työuran aikana.

8. Tunne-elämäntaidoista tärkein on itsehillintä, jolla pystytään ennaltaehkäisemään työntekijöiden välisiä tunteenpurkauksia.

LÄHTEET

Ahonen, G. Antti-poika, M. Aro, A. Aro, T. Husman, K. Härmä, M. Kasvio, A. Klemetti, M. Korppoo, L. Kujala, S. Launis, K. Lindbohm, M-L. Loikkanen, P. Martimo, K-P. Merisalo, T. Mäkitalo, J. Rantanen, S. Riihimäki, H. Räsänen, K. Saari, J. Takala, E-P. Taskinen, H. Tola, S. Torppila, E. Vartia, M. 2006. Työterveyshuolto. 2. Painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

A-klinikkasäätiö. 2017. Tulostettavat testit - Alkoholi. Viitattu 8.12.2017
<https://www.paihdelinkki.fi/fi/testit-ja-laskurit/alkoholi/tulostettavat-versiot-pdf>.

Aulankoski, S. 2016. Törmäyksistä työniloon. 1. Painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. Järvensivu, A. Työterveyslaitos. 2014. Tarinoita suomalaisesta työelämästä. Tampere: Tammerprint Oy.

Douglas, I. 2016. Hyvä johtaja hyväksyy erilaiset persoonat. STTK ry. Viitattu 28.11.2017 <https://www.sttk.fi/2016/05/27/hyva-johtaja-hyvaksyy-erilaiset-persoonat/>.

Gillen, P. Sinclair, M. Kernohan, W. Begley, C. Luyben, A. 2017. Interventions for prevention of bullying in the workplace. Cochrane library. Viitattu 17.11.2017
<http://onlinelibrary.wiley.com.ezproxy.turkuamk.fi/doi/10.1002/14651858.CD009778.pub2/pdf>

Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 20.11.2017
http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ ja_reliabiliteetti.pdf.

Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. 20. Painos. Porvoo. Bookwell Oy.

Honka, J. 2017. Roolit ryhmässä. Suomen yhteisöakatemia Oy. Viitattu 31.10.2017
www.sya.fi/roolit-ryhmassa/.

Johansson, K. Axelin, A. Stolt, M. Ääri, R-L. 2007. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turku: Digipaino-Turun Yliopisto.

Kinnunen-Amoroso, M. 2016. Work-related stress: management methods and collaboration between occupational health service and workplaces in Finland. Helsingin yliopisto. Viitattu 5.11.2017 <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/166329>.

- Kivistö, S. Kallio, E. Turunen, G. 2008. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä. Viitattu 3.11.2017
<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70814/Selv200833.pdf?sequence=1>.
- Koskinen, S. 2016. Seksuaalinen häirintä päättämisperusteena. Edilex. Viitattu 5.11.2017 <https://www.edilex.fi/uutiset/49373>.
- Korhonen, K. 2009. Kiusaajat kuriin. Helsinki: KDG Research and Publications Oy.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Tampere: Gummerus kirjapaino.
- Kähärä, E. Lehtoranta, T. Lehtovirta, R. Mäkinen, K. Piho, L. Rauramo, P. Somer, A. 2015. Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla. 11. uudistettu painos. Työturvallisuuskeskus. Savion kirjapaino oy. Viitattu 13.10.2017
https://ttk.fi/files/4628/Epaasiallisen_kohtelun_ehkaisy_ja_kasittely_tyopaikalla.pdf.
- Lallukka, T. Rahkonen, O. Lahelma, E. 2013. Työpaikkakiusaaminen uhkaa työntekijöiden mielenterveyttä. Duodecim. Viitattu 13.10.2017
<http://www.terveysportti.fi.ezproxy.turkuamk.fi/xmedia/duo/duo11151.pdf>.
- Massachusetts Nurse. 2010. How to recognize and respond to sexual harassment in the workplace. Health and safety. Viitattu 28.11.2017
<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.turkuamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=166f298f-befa-45fd-8ca6-0d2ab2e1c2a7%40sessionmgr101>.
- Osku 2016a. Työkyvyn arviointi. Viitattu 28.11.2017 <https://tietyoelamaan.fi/keinot-tyokyvyn-tueksi/tyoelamassa/tyopaikan-keinot/tyokyvynarviointi/>.
- Osku 2016b. Työterveystarkastukset. Viitattu 28.11.2017
<https://tietyoelamaan.fi/keinot-tyokyvyn-tueksi/tyoelamassa/tyopaikan-keinot/tyoterveystarkastukset/>.
- Pesäpuu ry 2017. Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla. Viitattu 5.11.2017
http://www.pesapuu.fi/media/uploads/dokumentit/intranet/ep%C3%A4asiallisen_kohtelun_ehk%C3%A4isy_ja_k%C3%A4sittely.pdf.
- Perkka-Jortikka, K. 2007. Hankalan ihmisen kohtaaminen. 1. Painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

- Rahunen, N. 2013. Työkyky ja siihen vaikuttavat psykososiaaliset kuormitustekijät. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 13.10.2017 http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130534/urn_nbn_fi_uef-20130534.pdf.
- Roivainen, E. 2008. Beckin depressioasteikon tulkinta. Duodecim. Viitattu 8.12.2017 <http://www.ebm-guidelines.com/xmedia/duo/duo97613.pdf>.
- Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. 2. Painos. Helsinki: Grano Oy.
- Saارين-Kauppinen, A. Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 2.9.2017 <https://www.utu.fi/fi/yksikot/hum/yksikot/ktmt/opiskelu/ohjeet/Sivut/Miten-teen-kirjallisuuskatsauksen.aspx>.
- Sinokki, M. 2010. Työyhteisö - uhka ja tuki mielenterveydelle. Duodecim. Viitattu 20.11.2017 <http://www.terveysportti.fi.ezproxy.turkuamk.fi/xmedia/duo/duo98998.pdf>.
- Stolt, M. Axelin, A. Suhonen, R. 2015. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Juvenes Print. STTK ry 2017. Työhyvinvointi. Viitattu 7.11.2017. <https://tyoelamaan.fi/tukea-tyoelamassa/tyossajaksaminen/>.
- Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos. 2016. Keskeisiä käsitteitä. Viitattu 21.11.2017 <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/keskeisia-kasitteita>.
- Turun yliopisto. 2017a. Miten teen kirjallisuuskatsauksen? Turku: Turun yliopisto. Viitattu 2.9.2017 <https://www.utu.fi/fi/yksikot/hum/yksikot/ktmt/opiskelu/ohjeet/Sivut/Miten-teen-kirjallisuuskatsauksen.aspx>.
- Turun yliopisto 2017b. Yleiset työelämätaidot. Viitattu 27.10.2017 <https://www.utu.fi/fi/Opiskelu/opiskelu-yliopistossa/opiskelutaidot/Sivut/yleiset-tyoelamataidot.aspx>.
- Tynjälä, P. Virtanen, A. 2017. Monipuolinen pedagogiikka tukee työelämätaitojen kehittymistä. Jyväskylän yliopiston julkaisuarkisto. Viitattu 14.11.2017 <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/53755/tynjalavirtanenmonipuolinen.pdf?sequence=1>.

Tynjälä, P. Virtanen, A. 2012. Työelämätaitojen kehittämisen mallit korkeakoulutuksessa. Aikuiskasvatus. Viitattu 15.11.2017

http://www.puv.fi/fi/wanted/nain_haet_meille/ennakkomateriaalit_2017/sotelik2017_ennakkomateriaali_6.pdf.

Työsuojelu 2017. Epäasiallinen kohtelu. Viitattu 12.10.2017

<http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>.

Työterveyslaitos 2017a. Kiusaamisen ennaltaehkäisy ja siihen puuttuminen. Viitattu 13.10.2017

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/ennaltaehkaisy-ja-puuttuminen/>.

Työterveyslaitos 2017b. Kiusaamisen seuraukset. Viitattu 12.10. 2017

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/seuraukset/>.

Työterveyslaitos 2017c. Kohti sopuisaa työyhteisöä (SOPUISA) – epäasiallisen kohtelun nollatoleranssin vahvistaminen työpaikalla. Viitattu 28.11.2017

<https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kohti-sopuisaa-tyoyhteisoa-sopuisa-epaasiallisen-kohtelun-nollatoleranssin-vahvistaminen-tyopaikalla/>.

Työterveyslaitos 2017d. Mikä ei ole kiusaamista? Viitattu 13.10.2017

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/mika-ei-ole-kiusaamista/>.

Työterveyslaitos 2017e. Miksi työpaikkakiusaamista esiintyy? Viitattu 17.9.2017.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/miksi-kiusaamista-esiintyy/>.

Työterveyslaitos 2017f. Terveystarkastukset. Viitattu 2.11.2017

<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/terveystarkastukset/>.

Työterveyslaitos 2017g. Työpaikkakiusaaminen. Viitattu 17.9.2017.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen>.

Työterveyslaitos 2017h. Työterveyshuolto. Viitattu 5.9.2017.

<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/>.

Työterveyslaitos. Työterveysrahasto. 2017. Kiusatuksi tulemisesta yhä vaikea puhua.

Viitattu 28.11.2017 <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/kiusatuksi-tulemisesta-yha-vaikea-puhua.pdf>.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002. Saatavilla

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=työturvallisuuslaki>.

Työturvallisuuskeskus 2017. Työsyryjä. Viitattu 20.10.2017

https://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyosyrjinta.

Valtiokonttori 2013. Kiusaaminen työpaikalla. Viitattu 5.9.2017

http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Johtamisen_ja_esimiestyön_tuki/Tyoyhteisosovittelu/Kiusaaminen_tyopaikalla .

Valtiokonttori 2012. Mitä sairaudet tai työkyvyttömyys maksaa työnantajalle? Viitattu

17.9.2017 [http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyö_elämäpalvelut/Tyohyvinvointi/Tyohyvinvointi_tuottavuustekijana/Mitä_sairaudet_tai_työkyvyttömyys_maksavat\(43457\)](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyö_elämäpalvelut/Tyohyvinvointi/Tyohyvinvointi_tuottavuustekijana/Mitä_sairaudet_tai_työkyvyttömyys_maksavat(43457)).

Vartia, M. Joki, M. Kalavainen, S. Olin, N. 2016. Askeleet kohti sopuisaa työyhteisöä - työkirja. Työterveyslaitos. Viitattu 15.10.2017

<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131757/Askeleet%20kohti%20sopuisaa%20työyhteisöä.pdf?sequence=1>.

Vartia, M. Lahtinen, M. Joki, M. Soini, S. 2008. Piinan loppu. Tampere: Esa Print Oy.

Venetoklis, T. Kettunen, P. 2015. Työpaikkakiusaaminen julkisella sektorilla Suomessa. Suomen työterveyslääkäriyhdistys. Viitattu 20.11.2017

http://www.terveysportti.fi.ezproxy.turkuamk.fi/dtk/tyt/avaa?p_artikkeli=tll01391.

Verkuil, B. Atasayi, S. Molendijk, M. 2015. Workplace bullying and mental health: A meta-analysis on cross-sectional and longitudinal data. Plos. Viitattu 19.11.2017

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4549296/>.

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä. PS-kustannus.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on demand.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Annettu Helsingissä 30.12.2014. Saatavilla

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhdenvertaisuuslaki>.

Yle. 2013. Toimivat roolit ovat työyhteisössä tarpeen. Viitattu 29.11.2017

<https://yle.fi/uutiset/3-6503181>.