

Opinnäytetyö AMK

Sairaanhoitaja

2020

Noora Rietz, Fanny Suomela ja Netta Uusitalo

# KIUSATAANKO TYÖYHTEISÖSSÄ?

– Yhden Varsinais-suomalaisen kotihoidon yksikön  
kokemuksia

Noora Rietz, Fanny Suomela ja Netta Uusitalo

## KIUSATAANKO TYÖYHTEISÖSSÄ?

### – Yhden Varsinais-suomalaisen kotihoidon yksikön kokemuksia

Työpaikkakiusaaminen on yleinen ongelma nykypäivän työyhteisöissä. Kiusatuksi tuleminen on vakava kriisitilanne ja se vaikuttaa moneen eri hyvinvoinnin osa-alueeseen negatiivisesti. Se ei ole pelkästään kiusatun ongelma, vaan tilanne heijastuu koko työyhteisön toimivuuteen ja työpaikan vallitsevaan ilmapiiriin. Kaikilla tulisi olla oikeus käydä töissä ilman pelkoa kiusaajan uhriksi joutumisesta.

Opinnäytetyömme tarkoitus oli suorittaa kyselytutkimus työpaikkakiusaamisesta ja sen ilmenemismuodoista yhdessä Varsinaissuomalaisessa kotihoidon yksikössä. Tavoitteena oli tuottaa toimeksiantajalle tietoa työpaikkakiusaamisen ilmenemisestä ja löytää keinoja, jotka tukevat sen vähenemistä työyhteisössä.

Kyselytutkimuksemme aineisto kerättiin huhtikuussa 2020 sähköisellä webropol-lomakkeella. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselylomakkeita ja niiden analysointia. Saimme Raija Tuoviselta luvan käyttää ja muokata hänen aiemmin luomaa kyselypohjaa. Kyselyyn vastattiin anonyymisti. Saatekirje ja kyselylinkki lähetettiin esimiehien toimesta samanaikaisesti kaikille työntekijöille ja vastaukset tulivat suoraan tutkijoille. Tutkijat eivät missään vaiheessa saaneet tietoonsa vastaajien henkilöllisyyttä. Tutkimuksemme kohderyhmänä olivat kotihoidon esimiehet ja hoitajat (n=63).

Kyselyn vastausprosentti oli 21, joten emme voineet yleistää tuloksia koskemaan koko hoitohenkilökuntaa, mutta se antoi viitteitä työpaikkakiusaamisesta ja sen ilmenemismuodoista kyseisessä työyksikössä. Viitteitä kiusaamisesta oli, koska 31% vastaajista koki olleensa kiusaamisen kohteena viimeisen vuoden aikana. Kiusaajaksi nimettiin toinen kollega tai joku muu henkilökuntaan kuuluva ihminen. Yleisimmäksi kiusaamisenmuodoksi nimettiin verbaalinen kiusaaminen.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että kiusaamiseen puuttumista tulisi tehostaa ja nollatoleranssin tuntemusta olisi työyhteisössä lisättävä. Kiusaamiseen tulisi esimiesten taholta puuttua tehokkaammin ja yksikölle olisi laadittava yhteiset ohjeet. Työntekijät kokivat esimiehen olevan tietoinen useimmista kiusaamistilanteista. Työntekijöiden kynnystä kertoa kokemuksistaan tulisi madaltaa ja esimiehen tulisi toimia tapauksista kuultuaan. Kiusaamista ei tulisi hyväksyä missään muodossa.

#### ASIASANAT:

Työpaikkakiusaaminen, henkinen väkivalta, työilmapiiri

Noora Rietz, Fanny Suomela ja Netta Uusitalo

## IS THERE BULLYING IN THE WORK COMMUNITY?

-Experiences of one Southwest Finnish homecare unit

Workplace bullying is a common problem in today's work communities. Being bullied is a serious crisis and has a negative impact on many different areas of well-being. It is not just a problem of the bullied person, but the situation is reflected in the functioning of the entire work community and the prevailing atmosphere in the workplace. Everyone should have the right to work without fear of falling victim to a bully.

The purpose of our thesis was to conduct a survey on the workplace bullying and the manifestations of it in one of the Finnish home care units in Southwest Finland. The aim was to provide the client with information about the occurrence of bullying and to find ways to support its reduction in the work community.

The material of our survey was collected in April 2020 using the electronic Webropol form. Questionnaires and their analysis were used as research methods. We received permission from Raija Tuovinen to use and modify the questionnaire she had previously created. The survey was answered anonymously. Supervisors sent a cover letter and a questionnaire link to all employees simultaneously, and responses came directly to the researchers. At no point did the researchers become aware of the identities of the respondents. The target group of our study was homecare supervisors and nurses (n = 63).

The response rate of study was 21, so the results could not be directly generalized to the entire nursing staff, but to provide indications of workplace bullying and its manifestations in that work unit. There were indications of bullying, as 31% of respondents felt they have been bullied in the past year. Another colleague of other member of staff was named as the bully. Verbal bullying was named as the most common form of bullying.

In conclusion, tackling bullying should be intensified and awareness of zero tolerance in the work should be increased. Bullying should be tackled more effectively by the supervisor and common guidelines should be developed for the unit. Employees felt the supervisor was aware of most bullying situations. The threshold for employees to report their experiences should be lowered and the supervisor should act after hearing about the cases. Bullying should not be accepted in any form.

### KEYWORDS:

Work bullying, working atmosphere

# SISÄLTÖ

|                                                                 |           |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 JOHDANTO</b>                                               | <b>5</b>  |
| <b>2 TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN</b>                                   | <b>6</b>  |
| 2.1 Kiusaamisen ilmeneminen                                     | 7         |
| 2.2 Kiusaamisen vaikutukset                                     | 8         |
| 2.3. Kiusaaja                                                   | 9         |
| 2.4 Esimies ja työpaikkakiusaaminen                             | 10        |
| 2.5 Työpaikkakiusaamiseen puuttuminen                           | 11        |
| <b>3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET</b> | <b>13</b> |
| <b>4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN</b>                            | <b>14</b> |
| 4.1 Eettisyys ja luotettavuus                                   | 15        |
| 4.2 Tiedonhaun kuvaus                                           | 16        |
| <b>5 TUTKIMUSTULOKSET</b>                                       | <b>17</b> |
| <b>6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA</b>                             | <b>20</b> |
| <b>LÄHTEET</b>                                                  | <b>22</b> |
| <b>KYSELYLOMAKE</b>                                             | <b>1</b>  |
| <b>SAATEKIRJE</b>                                               | <b>1</b>  |

## TAULUKOT

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| Kuvio 1. Sanallinen kiusaaminen.                                              | 17 |
| Kuvio 2. Vastaajien käsitykset kiusaamisen ennaltaehkäisystä ja käsittelystä. | 18 |

## LIITTEET

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Liite 1. Kyselylomake |  |
| Liite 2. Saatekirje   |  |

# 1 JOHDANTO

Työpaikkakiusaaminen on työelämässä esiintyvä negatiivinen ilmiö, joka useiden tutkimusten sekä työyhteisöjen ja työsuojelun kehittämistöiden jälkeen edelleen vaivaa monia suomalaisia työyhteisöjä (Työterveyslaitos 2016,3). Osalle kiusaamis-termi tuo ensimmäiseksi mieleen koulun isoimman oppilaan, joka kiusaa muita luokkatovereitaan. Tämä vakava, yleinen ja epämiellyttävä työpaikoilla vallitseva ilmiö tuo esiin ihmisten raadollisuuden ja henkisen sokeuden (Kasslin-Pottier 2009, 48).

Työpaikkakiusaaminen on työyhteisön jäseneen kohdistettua eristämistä, uhkaamista, työn mitätöintiä, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Henkistä väkivaltaa voi esiintyä esimerkiksi esimiehen taholta, mutta myös asiakkaiden aiheuttamana. (Tilastokeskus 2019.) Kiusaaja voi kuitenkin olla vastaavasti työntekijä, joka puhuu pahaa selän takana, juoruilee ja sulkee työkaverin yhteisön ulkopuolelle. (Yarbrought 2019, 31.)

Jopa yli 100 000 työntekijää kokee olevansa päivittäin kiusaamisen kohteena työyhteisössään (Työterveyslaitos 2019). Suomi on työpaikkakiusaamisen kärkimaa, eikä tilanne ole menossa parempaan suuntaan, päinvastoin. Suomessa työpaikoilla kiusataan keskimäärin kaksi kertaa enemmän kuin muissa EU-maissa. Tilastokeskus toteuttaa laajoja työolotutkimuksia, joissa kiusaamiseen liittyvien haastattelujen pohjalta voidaan kerätä tietoa myös kiusaamisen kokemisesta työpaikoilla. Näin saadaan ajankohtaista tietoa palkansaajien työolojen monen suuntaisista muutoksista. (Kess & Kähönen 2009,1-2.)

Työsuojeluhallinto vastaanotti vuonna 2018 kaksinkertaisen määrän yhteydenottoja työpaikalla tapahtuneiden häirintätapausten osalta (Hytinen 2019). Kiusatuksi joutuminen on vakava sosiaalinen konfliktitilanne, joka vaikuttaa ihmisen moneen eri osa-alueeseen kuten esimerkiksi ihmisen henkiseen hyvinvointiin. Kiusatuksi joutuminen voi esimerkiksi lisätä stressiä ja siten heikentää yleistä hyvinvointia. Työyhteisössä ilmenevä kiusaaminen heijastuu myös muihin työyhteisön jäseniin ja koko työyhteisön toimivuuteen. Kiusaamiskokemuksen kustannukset voivat nousta pitkittyneessä tilanteessa useisiin kymmeniin tuhansiin euroihin. (Työterveyslaitos 2019.)

Työyhteisöjen rakenteet ovat yhteiskunnan muutosten myötä muuttuneet huomattavasti, verrattaessa nykypäivän työyhteisörakenteita esimerkiksi 1950 –lukuun. (Pyykkönen 2017,1). Nuoret ikäluokat ovat nykypäivänä työyhteisössään asenteiltaan vapaampia ja vaativampia. He lähtevät herkemmin huonoista työyhteisöistä kohti parempaa työmaailmaa. (Korhonen 2009, 8.) Työyhteisöt ovat nykyään rikkonaisempia ja työntekijöiden pätkätyöt ovat lisääntyneet. Yhteisöllisyyden tunne jää usein vajaaksi työntekijöiden jatkuvan vaihtuvuuden myötä ja tunne yhteisöllisyydestä jää puuttumaan. (Ahlroth 2015, 3-4.) Hyvän ja avoimen työilmapiirin luominen ennaltaehkäisee ristiriita- ja konfliktitilanteita merkittävästi (Tehy 2019).

Tämä opinnäytetyö toteutetaan työelämälähtöisesti yhdelle Varsinais-Suomen kotihoidon yksikölle. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää ja tutkia Kunta10-tutkimuksesta esiin tullutta kiusaamista, sekä sen ilmenemismuotoja kyselytutkimuksen avulla. Tavoitteena on kerätä ja tuottaa tietoa toimeksiantajalle ja löytää erilaisia keinoja, jotka tukevat kiusaamisen vähenemistä työyhteisössä.

## 2 TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN

Työolobarometri määrittelee työpaikkakiusaamisen henkiseksi väkivallaksi, joka kohdistuu työyhteisön jäseneen mitätöintinä, eristämisenä, uhkaamisena, selän takana puhumisena tai muuna painostuksena (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019). Se on hyvän tavan vastaista yhteisöön sopimatonta käyttäytymistä, josta voidaan puhua termein häirintä, henkinen väkivalta tai epäasiallinen kohtelu. Useissa asiayhteyksissä näillä sanoilla tarkoitetaan samaa asiaa, työpaikkakiusaamista. (Tehy 2019.) Terveystieteiden tutkimuksen sisällä kiusaaminen on merkittävä, jatkuva ongelma, jota pidetään työpaikkavaarana (Brewer ym. 2020, 148-156).

Lainsäädäntö ei tunne termiä ”kiusaaminen”, mutta työturvallisuuslaissa, yhdenvertaisuuslaissa, tasa-arvolaissa sekä työsopimuslaissa viitataan häirintään, epäasialliseen kohteluun ja syrjintään tarkoittaen samaa ilmiötä. Työturvallisuuslain tarkoitus on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työkyvyn turvaamiseksi. Se velvoittaa myös työntekijää. (Ahlroth 2015, 16-17.) ”Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa” (Työterveyslaki 738/2002, 18§). Tässä työssä työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan henkistä väkivaltaa, joka voi ilmetä monin eri tavoin. Kiusattu jäsen voi kokea työyhteisössä mitätöintiä, eristämistä, uhkaamista, selän takana puhumista sekä sanoin, elein ja ilmein tapahtuvaa epäasiallista käytöstä.

Ristiriidat kuuluvat elämään, työyhteisöissä tulee ihmissuhde- ja vuorovaikutusongelmia, mutta läheskään aina kyse ei ole työpaikkakiusaamisesta. Työpaikkakiusaamisen rajanveto on joskus vaikeaa, koska ihmiset kokevat asiat yksilöllisesti. (JHL 2006,5). Sovittavissa oleva erimielisyys ja kiusaaminen tulisi osata erottaa toisistaan (Manka & Manka 2016, 150). Ristiriidat muuttuvat ongelmiksi, kun ne alkavat vaikuttaa työntekijöihin, yhteisöön ja vallitseva ilmapiiri alkaa muuttumaan negatiivisempaan suuntaan (Kess & Ahlroth 2012, 12).

Työyhteisössä kiusaaminen toimii kuin myrkky. Se syövyttää kaiken ympäriltään ja yhteisö ei enää voi hyvin (Kaski & Nevalainen 2017,77). Tiimityö on yleistynyt sosiaali- ja terveydenhuollon aloilla tuoden uudenlaisia haasteita työyhteisöihin. Sosiaaliset rakenteet ovat muuttuneet ja työntekijöiltä vaaditaan entistä enemmän hyviä ryhmä- ja vuorovaikutustaitoja. (Kess & Kähönen 2009, 4.) Hoitohenkilökunnan vuorovaikutustaidot ovat parantuneet viime vuosien aikana, mutta edelleen tulisi kiinnittää huomiota ja parantaa ristiriitatilanteiden ratkaisutaitoja sekä keskinäistä kommunikointia. (Tuovinen ym. 2009,51-52).

Epäkohtelias käytös, ajattelemattomuus ja toisen ihmisen arvostuksen puute välittyy kaikista kiusaamisen muodoista. Sosiaali- ja terveydenhuollon opinnoissa korostetaan perinteisen arvomaailman mukaisesti empaattista ja eettistä käyttäytymistä potilaita kohdattaessa. Kollegiaalisuuden merkitys ohitetaan tai unohdetaan, vaikka se onkin hyvin merkittävässä roolissa työyhteisön toimivuuden kannalta. Osalle työhyvinvointi ja hyvät käytöstavat ovat toissijaisia asioita, mutta kaikkien tulisi käyttäytyä kunnioittavasti toisia hoitajia kohtaan. (Tuovinen ym. 2009, 51-52).

## 2.1 Kiusaamisen ilmeneminen

Työpaikkakiusaamista ja sen ilmenemismuotoja on työolotutkimuksessa seurattu jo vuodesta 1997 lähtien. Tutkimusten mukaan kiusaaminen on melko johdonmukaisesti lisääntynyt runsaan 15 vuoden aikana. Kiusaamisen kokemukset ovat yleisimpiä monilla naisvaltaisilla aloilla, näihin lukeutuvat esimerkiksi hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät, sairaanhoitajat ja sosiaalipuolen asiantuntijat. (Sutela & Lehto 2014, 113–118.) Työpaikkakiusaamista ilmenee kolmena eri muotona, fyysisenä, psyykkisenä ja sanallisena. Terveydenhoitoalalla esiintyy todellisena ongelmana verbaalista kiusaamista. (Tuovinen ym. 2009,12.)

Makkosen tutkimuksen mukaan kiusaamisen kohteeksi valikoituu useimmiten alle 10-vuotta alalla toimineet määräaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät (Makkonen 2011, 44). Kiusaamista saattaa ilmetä selittämättömistä syistä. Kiusaajan toimintaa ei aina voida puolustella tai selittää kiusatun käytöksellä. Uhrin ovat uskomusten vastaisesti pääsääntöisesti hyviä työntekijöitä, innokkaita, luottavaisia ja hoitotyön kehittämisestä kiinnostuneita. (Laine 2014 ,36-37.) Vanhanaikaisen ajatuksen mukaan vahvemmat persoonat kiusaavat heikompiensa, mutta näin asia ei nykyään kuitenkaan ole. Kiusatuksi voi joutua kuka tahansa. (Korhonen 2009, 15).

Terveydenhuoltoalalla toimivien naispuolisten hoitajien keskuudessa esiintyy eniten verbaalista kiusaamista (Laine 2014, 37-38). Kommunikoinnistamme jopa 93 prosenttia on sanatonta viestintää ja puheen osuus vain 7 prosenttia. Häirintää siis tapahtuu myös sanattomasti, kuten ivallisina ilmeinä, eleinä, katseina, äänensävyinä. Kiusattu voidaan jättää täysin huomioimatta, eikä kyseistä henkilöä edes tervehditä koskaan. (Pyykkönen 2017, 7-8). Verbaalista kiusaamista ilmenee huutamisena, puheen keskeyttämisenä, pilkallisuutena, puhumattomuutena ja töykeytenä. Muita tutkimuksessa esiin tulleita ilmenemismuotoja ovat muun muassa asiaton kielenkäyttö, selän takana puhuminen, äänen korottaminen, toisten arvostelu, tarpeettoman vihamielinen tai tyly puhuttelutapa sekä toisten yksityisasioiden levittäminen. (Laine 2014, 37-38.) Työsuojelurikoksen lisäksi verbaalisen kiusaamisen osalta kyse voi olla myös kunnianloukkauksesta (Pyykkönen 2017, 9).

Tutkimuksista on ilmennyt uusiin hoitajiin kohdistuvaa hierarkkista kiusaamista. Uuden työntekijän olo halutaan tehdä epävarmaksi ja näyttää paikka arvojärjestyksessä. Omia töitä voidaan teetättää ja siirtää hänen tehtäväkseen. Kokeneemmat hoitajat voivat myös pantata tietopääomaansa uudelta hoitajalta, vaikka hän tarvitsisi kollegoiden tukea ja neuvoja työssään. Tällaisessa tilanteessa kokemustietoa pidetään vallan välineenä. Psyykkinen kiusaaminen voi olla myös epäystävällistä käytöstä, tunnetta laiminlyödyksi tulemisesta ja luottamuksen tuhoamista. (Laine 2014, 38.) Työntekoa voidaan vaikeuttaa antamalla työntekijän osaamiseen ja koulutustasoon nähden liian vaikeita tai liian helpoja työtehtäviä ja vastuualueita. (Pyykkönen 2017, 14).

Sosiaalinen eristäminen on yksi psyykkisen kiusaamisen muoto. Kahvihuone tyhjenee, kun tietty ihminen saapuu paikalle ja keskustelut hiljenevät. Yhteisiin illanviettoihin ei kutsuta ja jätetään tarkoituksellisesti yhteisön ulkopuolelle. (Pyykkönen 2017,9). Psyykkinen kiusaaminen kiteytetään toiminnaksi, joka vähättelee ja alistaa toista ihmistä (Tuovinen ym. 2009,10).

Fyysinen koskemattomuus on jokaiselle ihmiselle kuuluva perusoikeus (Pyykkönen 2017,12). Tutkimusten mukaan fyysisiä väkivallan muotoja ilmenee huomattavasti vähemmän kuin sanallista ja psyykkistä kiusaamista. Tämä voi ilmetä lyömisenä, vahingoittamisena, uhkaamisena, seksuaalisena häirintänä ja henkilökohtaisten tavaroiden turmelemisena. (Tuovinen ym. 2009,13). Seksuaalisen häirinnän ilmenemismuotoja ovat muun muassa härskit puheet, kaksimieliset vitsit, pukeutumista, vartaloa koskevat kommentit, fyysinen koskettelu ja ehdottelut seksuaaliseen kanssakäymiseen (Pyykkönen 2017,15).

## 2.2 Kiusaamisen vaikutukset

Suomessa sekä muissa maissa tehdyt tutkimukset ovat osoittaneet yhdenmukaisesti, että työpaikkakiusaamisella on negatiivisia vaikutuksia hyvinvoinnille ja mielenterveydelle (Lallukka ym. 2013, 1634-6). Kysely- ja rekisteriaineistoihin pohjautuvassa seurantatutkimuksessa on kartoitettu kuntatyöntekijöiden kokemuksia työpaikkakiusaamisen vaikutuksista mielenterveys- ja uniongelmiin. Tutkimuksessa selvisi, että kiusaamisesta raportoineet työntekijät kärsivät muita useammin unettomuus- ja mielenterveysongelmista. Työpaikallaan kiusatuksi tulleet käyttivät myös muita työntekijöitä enemmän lääkärin kirjoittamia psyykenlääkkeitä. (Lallukka ym. 2012.) Erityisesti masennuslääkkeiden käyttö näkyi, muita yleisiä valmisteita oli myös esimerkiksi unilääkkeet, ja ahdistukseen hoitoon tarkoitetut valmisteet. (Lallukka ym. 2013, 1634-6).

Traumaattiseksi koettu tilanne heikentää ihmisen oletuksia maailmasta, omasta itsearvosta ja siitä, että ihmiset ovat yleensä hyväntahtoisia. Pitkään jatkuneessa kiusaamistilanteessa uhrilla on todettu yksilöllisen kriisin lisäksi posttraumaattista stressihäiriötä. Kiusaamisen kohteeksi joutuneet kokevat tilanteensa kohtuuttomaksi ja epäoikeudenmukaiseksi. (Työterveyslaitos 2020.)

Kiusaamisella on pitkälle yltäviä seurauksia, sillä tehtyjen tutkimusten mukaan kiusaaminen on uhka työntekijän terveydelle silloinkin, kun se on jo loppunut eikä sitä enää ilmene nykyisessä työyhteisössä (Lallukka ym. 2013, 1634-6). Työpaikkakiusaamisesta johtuvan työkyvyttömyyden diagnoosina käytetään lähes poikkeuksetta masennusta. Jo yli 40 000 suomalaista on työkyvyttömyyseläkkeellä masennuksen vuoksi ja niistä johtuvat kustannukset lähestyvät 500 miljoonaa euroa. (Korhonen 2009, 46). Kaksi vuotta kestänyt kiusaaminen kohottaa riskin sairastua masennukseen viisinkertaiseksi (Kasslin-Pottier 2009, 50).

Pahimmassa tapauksessa kiusaaminen ajaa työntekijän toivottomaan tilaan, jota seuraa työkyvyttömyys ja ennenaikainen eläkkeelle siirtyminen. Vuosia kestänyt kiusaamiskokemus jättää monille pysyvät psyykkiset arvet. Ajatus työelämään palaamisesta voi aiheuttaa voimakasta pelkoa traumaattisten kiusaamiskokemusten toistumisesta ja esimerkiksi hankalaksi työntekijäksi leimautumisesta. Työelämästä syrjäytyminen heikentää eläkekeritymää, jolloin kiusaamisen seuraukset näkyvät ansiotasossa vielä vanhuuseläkkeelläkin. (Lundell 2018.)

Kiusaaminen ja huono työilmapiiiri ovat yleisimpiä syitä sairaspotilaiden lisääntymiselle. Tieto organisaation negatiivisesta ilmapiiiristä leviää nopeasti ja ne työntekijät, joilla on valinnanvaraa, eivät tule huonomaineisiin työyhteisöihin tai ainakin lähtevät sieltä joutuisasti. Esimiehille ja johtajille kiusaamiseen puuttuminen ja pysäyttäminen on valtava



tuottavuuskannustin. Jatkuva työntekijöiden vaihtuvuus, perehdytys, pitkät sairauspoissaolot, tehon laskeminen ja ennenaikaiset eläköitymiset tuovat lisäkustannuksia ja kuluttavat työaikaa toiminnan muodossa. (Korhonen 2009, 45-50.) Pitkään jatkuneen kiusaamistilanteen selvittelykulut voivat kohota yli 30 000 euroon. Yksi sairauslomapäivä maksaa työnantajalle noin 350 euroa (Työterveyslaitos 2020).

Työ- ja elinkeinoministeriön toteuttaman tutkimuksen mukaan kiusaamista esiintyy yleisimmin julkisella sektorilla ja kohteeksi joutuvat useimmiten naiset. Tilanne ei vaikuta vain kiusattuun. Työntekijöille, jotka seuraavat tilannetta sivusta, aiheutuu samoja haitallisia seurauksia kuin kiusatullekin, väsymystä, hermostuneisuutta, uniongelmia ja masentuneisuutta. (Kess & Alhtroth 2012, 10-11.) Osa työyhteisön jäsenistä voi kokea tilanteen uhkaavana, eivätkä uskalla puolustaa kiusaamisen kohteeksi joutunutta. Kiusaamista havainneilla työntekijöillä on todettu myös ilmenevän enemmän työperäistä stressiä kuin muilla. (Työterveyslaitos 2020.) Kiusaaminen vaikuttaa haitallisesti koko työyhteisöön (Kess & Alhtroth 2012, 10-11).

Työpaikkakiusaamisen vaikutuksista potilasturvallisuuteen käsittelevässä tutkimuksessaan Al Omar, Salam ja Al-Surimi (2019; 17: 89.) kertovat, että useimmat terveydenhuollon ammattilaiset ovat huolissaan työpaikkakiusaamisesta ja etenkin sen kielteisistä vaikutuksista hoidon laatuun ja potilasturvallisuuteen. Tutkimuksen mukaan työpaikkakiusaaminen uhkaa potilaan ja lääkärin välistä suhdetta sekä painostaa työntekijää henkilökohtaisella tasolla.

Tuhoisa käyttäytyminen vaikuttaa suoraan potilaan hoitoon, koska asiaankuuluvia tietoja ei jaeta oikein. Tämä johtuu viestintäprosessin hajoamisesta. Tuhoavan käytöksen kohteeksi joutuneet ammattilaiset pelkäävät ja jopa välttävät ajatusten jakamista kiusaajien kanssa. Tämä hiljaisuus johtaa esimerkiksi alistumiseen, itsenäisyyden puutteellisuuteen sekä luovuuden ja aloitteellisuuden menettämiseen. Tämän seurauksena haittatahtumia esiintyy enemmän. (Moreira ym. 2019; 40.)

### 2.3. Kiusaaja

Tutkimuksien mukaan ihmisistä 10-30 prosenttia kykenevät kehittelemään ja toteuttamaan eri kiusaamisenmuotoja sopivissa olosuhteissa, 50-80 prosenttia ihmisistä toimii lauman mukana ja osallistuu kiusaamiseen jossakin muodossa ja vain 10-20 prosenttia kieltäytyy kyseisestä toiminnasta täysin. (Korhonen 2009,17.) Yleisintä on, että kiusaajia on vain yksi tai muutaman ihmisen ryhmä. Noin puolessa tapauksista kiusaajina toimivat työkaverit. (Kasslin-Pottier 2009,17).

Kiusaajien on vaikea tunnistaa ja tunnustaa kiusaamistaan. Kiusaajaksi profiloiduttuaan ja mahdollisen irtisanomisen myötä henkilö saa työhistoriaansa merkin, joka tuhoaa tulevaisuuden työelämän mahdollisuudet melko tehokkaasti. He yrittävät tehdä kaikkensa toimintansa peittelemiseksi ja kieltämiseksi, jottei näin kävisi. Kiusaamista on vaikea seilittää ymmärrettäväksi virheeksi. Se on lähellä mielivaltaista pahuutta. (Korhonen 2009, 76-77.)

Lapset oppivat melko varhaisessa vaiheessa tekemään valintoja hyvän ja pahan väliltä sekä niiden seurauksista. Kukaan ei synny kiusaajaksi, se on opittua. Suurella osalla kiusaajista on puutteita empatiakyvyssä, he eivät pysty tuntemaan miltä toisesta oma

käytös ja loukkaukset voivat tuntua. He voivat kuvitella käyttöksensä olevan vain kevyttä leikkittelyä. Tekojen seurauksia ei osata nähdä. (Kaski & Nevalainen 2017,85-98.) Kiusaaja on yleensä sosiaalinen persoona, joka tarvittaessa näyttäytyy mukavana, lempeänä ja auttavaisena työkaverina. Hän osaa valita kohteensa hyvin ja sosiaalisten taitojensa avulla saa ajettua uhrinsa umpikujaan. Uhria isketään juuri niihin asioihin, jotka satuttavat kaikista eniten. (Hirvasnoro 2015.)

## 2.4 Esimies ja työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaamisasian selvittämisessä vastuu on aina ensisijaisesti esimiehellä (Kess & Alhroth 2012, 110-116). Esimies kohtaa erilaisia tiimissä syntyviä yhteistyöhaasteita työssään. Esimiehen tulee selvittää ja saada ongelmakohdat käsiteltävään muotoon. Hänen tulee myös tehdä siihen koskevia päätöksiä, vaikka tämä ei jokaista osapuolta miellyttäisikään. (Ristikangas & Grünbaum 2014,79-83.)

Työnantajalla on jatkuva velvollisuus tarkkailla työyhteisön ilmapiiriä ja mahdollisia kiusaamistilanteita työturvallisuuslain velvoittamana. Jos sovitteluista huolimatta kiusaaminen jatkuu ja sopimuksia rikotaan, on esimiehellä käytössään kaikki ratkaisuvaiheen keinot: sovittelu, töiden uudelleen järjestely, huomautus, varoitus ja työsuhteen purkaminen. Mikäli työyhteisössä epäillään kiusaamisen ilmenemistä, on työnantajalla mahdollisuus selvittää asiaa nimettömillä kyselyillä. Anonyymina vastaaminen voi olla helpompaa myös niille, jotka ei sitä muilla tavoin uskalla tuoda ilmi. Tulosten perusteella työnantajan on alettava toimenpiteisiin ja tiedottaa asiasta koko työyhteisöä, jolloin yksikössä voidaan yhteisesti puuttua ongelmiin ja miettiä ehkäisykeinoja. (Kess & Alhroth 2012, 133-135.)

Myös esimies voi olla kiusaaja. Asian puheeksi ottaminen ja sen selvittäminen saattaa tällöin olla vaikeampaa esimiehen valta-aseman vuoksi. Tarvittaessa tilannetta voi selvittää esimiehen esimies. (Sarkkinen 2018.) Esimies voi perustella käyttäytymistään työnjohdollisilla toimenpiteillä ja asemallaan kertoo haastateltu psykologi Siina Suikki Tehy-lehden artikkelissa. Silloin alainen on lähes mahdottomassa tilanteessa. Työyhteisön voimavarat kuluvat nopeammin tällaisen johtajuuden vuoksi. Siitä seuraa työnantajalle haittaa sairaslomien ja irtisanomisen tai irtisanoutumisen muodossa. Usein muut työntekijät hiljenevät, kun kiusaajana on esimies. Näin myös työyhteisö mahdollistaa kiusaamisen tai on osana sitä. Tähän tilanteeseen ajaututaan yleensä, kun esimies ei saa palautetta johtamisestaan esimieheltään eikä alaisiltaan. Usein esimies saa myös tukea esimieheltään, joka on tilanteista tietämätön. Mikäli tilanne ei helpotu voi olla yhteydessä aluehallintovirastoon psyykkisestä työkuormituksesta Siina Suikki neuvoo kirjoituksessa. (Perttula 2018.)

Kiusaaminen ei synny suoranaisesti huonosta johtamisesta tai työyhteisön vallitsevasta ilmapiiristä. Johtaja, joka on liian heikko puuttuakseen kiusaamiseen ajoissa, sallii tiedostomattaan työntekijöiden epäasiallisen käytöksen. (Kasslin-Pottier 2009, 50-51.) Silmien sulkemisella ja tilanteen pitkittymiseen syylistyneet esimiehet voivat joutua vastamaan teoistaan rikosoikeuteen (Korhonen 2009, 54). Heikko johtaja luo työyhteisöön epävarmuuden ilmapiirin, antaen liikaa tilaa työntekijöiden välisille valtataisteluille (Kasslin-Pottier 2009, 49).

Esimies voi päätyä kiusaamistilanteen keskelle lähes huomaamattaan. Työyhteisössä esimiehen ei ole helppo tunnistaa kiusaajaa, koska johtoasemassa olevalle henkilölle kiusaaja voi näyttäytyä hyvinkin mielitelevänä ja rentona tyyppinä. Työyhteisön juoruja ja selän takana puhumista kuuntelemalla esimies viestittää koko työyhteisölle, että hän hiljaisesti hyväksyy kyseisen toiminnan. (Korhonen 2009, 50-52.)

## 2.5 Työpaikkakiusaamiseen puuttuminen

Kiusaaminen saadaan loppumaan todennäköisemmin, kun siihen reagoidaan heti. Sen aiheuttama kuormitus voi olla niin kova, että pahimmillaan se johtaa kiusatun sairastumiseen. Kiusaamisesta syntyviä tunteita tulisi pystyä käsittelemään, varsinkin jos kiusaaminen pitkittyy. Pahimmillaan kiusaamisesta saattaa aiheutua traumatisoiva kriisitilanne, joka vaikuttaa kiusatun arkeen. (Suomen mielenterveys ry 2019.) Työkykyiseksi palautumista edesauttaa keskusteluavun tarjoaminen työterveyden kautta. Työpsykologin palveluita tulisi hyödyntää, mikäli kokee kiusaamistilanteen ahdistavana ja vaikeasti käsiteltävänä. (Kess & Alhroth 2012, 62.)

Kun työnantaja saa tiedon mahdollisesta epäasiallisesta käyttäytymisestä, työturvallisuuslain velvoittamana on työnantajan ryhdyttävä välittömästi toimiin. Helsingin Sanomat uutisoi joulukuussa 2019 rajusta työpaikkakiusaamisesta. Esimies oli kohdellut alaistaan epäkunnioittavasti, mitätöivästi ja loukkaavasti, mikä oli ilmennyt osaamisen kielteisenä arvosteluna, epäkunnioittavana elekielenä, vähättelynä muiden läsnä ollessa ja työsaavutusten mitätöintinä. Kiusaamisesta syytetty esimies tuomittiin työturvallisuusrikoksesta korvauksiin. Kaupunki joutuu maksamaan 15 000 euron sakon, koska työpaikkakiusaamista ei saatu kuriin. Käräjäoikeus katsoi, ettei kaupunki aloittanut riittäviä toimia epäkohdan poistamiseksi, vaikka alaiset viestittivät esimiehen menettelystä ja uhrin epäasiallisesta kohtelusta useita kertoja. (Salomaa 2019.)

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa poistamaan epäkohdat, jotka aiheuttavat työntekijälle häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, joista koituu työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa (Työturvallisuuslaki 2002/738 28§). Aloitusvaihe alkaa, kun esimies tai muu taho saa ilmoituksen häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Tämän jälkeen esimies ilmoittaa kiusatulle, että asia on otettu käsittelyyn ja siihen on reagoitu. (Kess & Alhroth 2012, 110-116.)

Selvitysvaiheessa dokumentointi nousee tärkeään asemaan, mitä on tapahtunut, koska, milloin, missä ja kuka tilanteesta on ollut tietoinen. Täytyy ottaa huomioon, kiusatun subjektiivinen kokemus ja harkita ylittääkö kiusaajan toiminta määritelmän mukaista kynnystä. Työntekijän on täytynyt altistua tarkoituksellisen ja jatkuvan loukkaavan tai kielteisen käytöksen kohteeksi ajautuen puolustuskyvyttömään tilaan. Kaikkia osapuolia on kuultava puolueettomasti ja selvittää tapahtumien taustatekijät. Työnantajan on mahdollisuus saada ulkopuolista apua tilanteen tutkimiseksi esimerkiksi työterveyshuolosta. (Kess & Alhroth 2012, 124-127.)

Kiusaamistilanteiden ratkaisemista ei ole laissa määritelty. Lähtökohtaisesti tilanteet selvitetään työyksikössä esimiehen, kiusaajan ja kiusatun kesken. Keskustelutilanteissa on mukana myös työsuojeluvaltuutettu. Tavoitteena on saada asiaan neuvottelemalla ratkaisu ja antaa neuvoja kiusaamisen osapuolille. Kiusaaja saa tiedon kurinpidollisista seurauksista, ellei epäasiallinen käytös lopu. Lopputulos voi olla myös se, ettei tilanne

ole täyttänyt kiusaamisen kriteerejä, tällöin asian käsittely päättyy siihen. Esimies ilmoittaa muulle työyhteisölle, että yksikössä on käsitelty häirintätapausta. Erityistä salassapitovelvollisuutta on noudatettava, jotta osapuolten yksilöllisyyden suoja säilyy. (Kess & Alhroth 2012, 127-132.)

Työyhteisön tavoitteeksi on asetettava kiusaamisen nollatoleranssi. Nollatoleranssilla tarkoitetaan hyväksymättömyyden kulttuuria, jossa kiusaavaa ja epäasiallista kohtelua ei hyväksytä missään muodossa. Työpaikkakiusaamiseen puuttumisessa ja työyksikön toiminta- ja ajattelutapojen kehittämisessä esimiehellä on erityisen tärkeä rooli. Työterveyslaitos on kehittänyt verkkovalmennuksen, joka parantaa esimiesten valmiuksia puuttua työpaikalla ilmenevään epäasialliseen käyttäytymiseen. Kouluttamalla esimiehiä työyksikkö parantaa vastuullista, myönteistä työkäyttäytymistä ja tukee työyhteisön epäasiallisen kohtelun nollatoleranssia. (Soikkanen 2017.)

Työpaikalta tulee löytyä toimintaohjeet, miten työpaikkakiusaamiseen puututaan. Näin varmistetaan, että epäasialliseen kohteluun pystytään puuttumaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Ohjeistuksesta tulisi selvitä, miten tilanteessa tulee toimia, kun kokee tulleen kiusatuksi ja kenen puoleen ongelmatilanteessa voi kääntyä. Toimintaprosessin kulku tulee olla kuvattuna, tällöin on helpompi hahmottaa, miten tilanteen selvittely etenee. Kun yksikköön perehdytetään uusia työntekijöitä, on tärkeää heidän kanssaan käydä läpi kyseiset toimintaohjeet, jotta ne olisivat kaikkien tiedossa.

Viestittämällä hyvän yhteishengen tavoitteesta ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisystä on kiusaamiseen helpompi puuttua ja ottaa havaittuja asioita puheeksi. (Työyhteisösovittelu 2018.) Kiusaamisen ennaltaehkäisyssä ja käsittelyssä on ensiarvoisen tärkeää, että kaikki osallistuvat muutosprosessiin, koska koskettaa koko työyhteisöä. Kaikki ovat velvollisia sitoutumaan sovittuihin sääntöihin ja noudattamaan niitä. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus edesauttaa avointa ja positiivista työilmapiiriä käytöksellään. Asiallinen käytös kuuluu ammatillisuuteen ja se on yksi osa työtaitoa. (Laine 2014, 50.)

### 3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tarkoituksena oli tehdä kyselytutkimus Kunta10-tutkimuksesta esiin tulleesta kiusaamisesta, sekä sen ilmenemismuodoista. Tavoitteena oli tuottaa tietoa toimeksiantajalle kiusaamisen ilmenemisestä ja löytää keinoja, jotka tukevat kiusaamisen vähenemistä työyhteisössä.

Tutkimuskysymykset ovat:

- 1 Mitä kiusaaminen on?
- 2 Miten kiusaaminen ilmenee työpaikalla?
- 3 Kenen toimesta kiusaamista tapahtuu?
- 4 Miten kiusaamista voidaan vähentää?

## 4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Raija Tuovinen on kirjoittanut vuonna 2009 pro-gradun hoitohenkilöstön välisestä työpaikkakiusaamisesta erikoissairaanhoidossa ja luonut käyttöönsä kiusaamisen kokemuksia selvittävän kyselymittarin. Kysyimme luvan kyselylomakkeen käyttöön ja muokkaukseen sähköpostitse pro-gradu työn kirjoittajalta Raija Tuoviselta, Itä-Suomen yliopistonlehtori Pirjo Partaselta, sekä apulaisprofessori Tarja Kvistiltä.

Raija Tuovisen luoma kysely on suunnattu erikoissairaanhoidolle, joten kyselypohjaa muokattiin kotihoitoon sopivaksi ja pituutta tiivistettiin vastausprosentin maksimointiseksi. Kiusaamisesta selviämistä koskeva osio jätettiin kyselyn ulkopuolelle, myös taustatiedot minimoitiin, jotta anonymiteetti säilyi. Kysymyspohjaa on jo kertaalleen Tuovisen tutkimuksessa testattu, joten emme testanneet kyselyä toistamiseen.

Tässä opinnäytetyössä käytettiin tutkimusmenetelmänä kyselylomaketta ja sen analysoimista. Kyselylomakkeen (LIITE 1) suunnittelussa on otettu huomioon, ettei kysely olisi liian pitkä. Siten kyselyyn vastaamatta jättäneiden lukumäärä tulee minimoitua (Kvanti MOTV 2010). Kyselylomakkeen kanssa lähetettiin oheinen saatekirje (LIITE 2), jossa kerrotaan kyselyn tarkoitus ja sen merkitys. Tutkimuslupa haettiin toimeksiantajalta ja opinnäytetyö valmistui syyskuussa 2020.

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena kaikille yksikön työntekijöille, täten saatiin tutkimusaineistoa ja näin voitiin kysyä monia eri asioita. Menettelyn etu oli nopeus ja aineiston vaivaton saanti (Hirsjärvi ym. 2013, 195.) Saatekirje ja webprol-linkki lähetettiin samanaikaisesti kaikille työntekijöille esimiehen toimesta ja vastaukset tulivat vain tutkijoille. Tällöin tutkittavat eivät saaneet missään vaiheessa vastaajien nimiä haltuun ja esimies ei saanut tietoonsa ketkä kyselyyn vastasivat, näin anonymiteetti säilyi.

Vastausaikaa oli 11 päivää. Tavoitteena oli, että lähes jokainen työntekijä vastaisi kyselyyn. Työyhteisössä on työntekijöitä 63 joista 13 vastasi kyselyyn. Tämän opinnäytetyön kyselyssä kävi suuri vastauskato. Tästä syystä tutkijat eivät pidä kyselyn tuloksia täysin todenperäisenä vaan suuntaa antavina.

Kysely teetettiin sähköisenä kyselynä, sen vahvuus on visuaalisuus. Näin kysymyksestä saadaan mahdollisimman miellyttävä ja monipuolinen. Kuitenkin visuaalisuuden kanssa tulisi pysyä kohtuudessa, koska mieltymyksiä on monia. Verkkokyselyn etuihin kuuluu nopeus ja taloudellisuus. Sähköisessä kyselyssä on otettava huomioon sen helppokäyttöisyys useiden eri laitteiden näkymässä. Tästä syystä lomakkeiden pituutta joudutaan rajoittamaan. Olisi ideaalia saada yhden kysymyksen kaikki vastausvaihtoehdot sopimaan näytölle. Sähköinen kysely vähentää työvaiheita, joka on tutkijoille positiivista. Aineiston syöttäminen ja litterointi poistuu työvaiheista, kun aineisto on valmiiksi sähköisessä muodossa. Myös lyöntivirheet tai vastaavat jäävät pois, jolloin aineisto on entistäkin luotettavampi. (Valli & Perkkilä. 2018, s.117-118).

Vastaajia suojasi anonymiteettisyys, joka vähensi vastaamisen pelkoa. Vastausten luotettavuutta saattoi heikentää muistettu ja koettu tilanne, tällöin vastaus ei välttämättä ole todenperäinen. Kysymykseen vastaaminen oli vapaaehtoisia. Vastaaja saattaa hahmottaa kiusaamisen kohteeksi joutumisen todennäköisempänä kuin onkaan. Mielialanvaihtelut

sekä vuorokaudenaika saattaa vaikuttaa vastauksen valintaan. Eriolosuhteissa vastaaja saattaisi vastata eri tavalla.

Kyselyn heikkouksiin kuuluu vastaajien vakavuus aihetta kohtaan. Jos aihe ei kiinnosta vastaajaa saattaa vastaamiseen paneutuminen olla heikompaa. Siten myös tutkimus tulokset voivat olla todenperättömät. Myös väärinymmärryksen kontrollointi on kyselyssä vaikeaa. Kyselyssä myös vastaamattomuus voi olla ongelma. (Hirsjärvi ym. 2013, s.193-195).

#### 4.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuskohteen valinnassa koettiin eduksi aiheen ajankohtaisuus yhteiskunnallinen merkityksellisyys sekä helppo toteutus. (Hirsjärvi yms. 2013, 24-25.) Tutkijat käyttivät tutkimuseettistä pohdintaa. Tutkijat kävivät läpi kysymykset miksi ja kenen ehdoilla tutkimus toteutetaan ennen aiheen valintaa ja tutkimukseen ryhtymistä.

Opinnäytetyön aiheen valinta tapahtui toimeksiantajan ehdotuksesta. Opinnäytetyön aiheen teki eettiseksi yritys parantaa työhyvinvointia ja valaista työyhteisön työhyvinvointin tilaa. Tietoa etsittiin luotettavista lähteistä ja työssä kunnioitettiin muiden tutkijoiden töitä antamalla niille kuuluvan arvon ja merkityksen viittaamalla asianmukaisesti heidän julkaisuihinsa. (Hirsjärvi ym.2013, 24.)

Olemme noudattaneet tarkasti ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisiä periaatteita ja varmistaneet, ettei tutkimuksesta aiheudu tutkittavina olleille työntekijöille ja työyhteisölle riskejä tai haittoja toimimalla luotettavasti ja salassapitosopimusta noudattaen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 4-8). Itsemääräämisoikeutta kunnioitettiin antamalla vastaajille mahdollisuus päättää osallistumisestaan kyselytutkimukseen ja halutessaan vastaaminen oli mahdollista keskeyttää.

Opinnäytetyön aihe oli arka ja henkilökohtainen, joten kyselytutkimukseen vastattiin anonyymisti. Tutkimukseen osallistuvan oli mahdollista vastata kyselyyn ilman pelkoa henkilöllisyyden paljastumisesta. Kerätyt tiedot jäivät tilastojen muodossa vain tutkijoiden käyttöön, jonka jälkeen ne hävitettiin asianmukaisesti. (Hirsjärvi ym.2013, 25.) Kysely luotiin Webropolin avulla. Se takasi kyselylle turvallisuustason, jonka kyselyn luoja itse määritteli. Yksittäisiä vastaajia ei voida tunnistaa Webropolin anonyymeissa kyselytutkimuksissa. (Webropol 2020.) Luotettavuutta lisäsimme myös saatekirjeellä, jossa informoimme tutkittavia ymmärrettävällä kielellä ja kerroimme totuudenmukaisesti heille kuuluvista oikeuksista ja kyselytutkimuksen tulosten käsittelytavasta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 4-8).

Tässä kyselyssä anonymiteettiä suojattiin siten, että tutkijat olivat valinneet kyselylle korkean turvallisuustason. Kyselyn vastaajien sähköpostit pysyivät anonyymeinä ja tutkijat saivat tietoonsa vain vastaustulokset. Muut vastaajat tai esimies eivät nähneet vastaustuloksia. Kyselyn luotettavuutta lisäsi myös se, että jokainen vastaaja pystyi vastaamaan kyselyyn vain kerran. Kyselylomakkeen luotettavuutta lisäsi myös se, että sitä oli jo kertaalleen onnistuneesti käytetty Raija Tuovisen progradussa.

Tutkimusmenetelmistä selitetään tarkasti ja yksityiskohtaisesti tarvittavat seikat, jotta lukija pystyy ymmärtämään tutkimuksen kulun. Näin myös mahdolliset uusintatutkimukset olisi mahdollista suorittaa. (Hirsjärvi yms. 2013, 261.) Toteutus luvussa tutkijat kertovat

miten tutkimus toteutettiin, siten lukija voi itse arvioida tutkimuksen luotettavuutta.

#### 4.2 Tiedonhaun kuvaus

Asiaan kuuluvien aineistojen keruu toteutettiin PubMed ja Medic- tietokantojen kautta. Yli 10 -vuotta vanhoja teoksia emme käyttäneet. Rajasimme vuosiluvun mukaan hakuja. Hakusanoina käytimme "working", "bullying", "Workplace", "Work\*", "personnel", "well-being", "healthcare", "Patient", "safety", "kiusaaminen", "työpaikka", "häirintä", "työyhteisö" ja "hyvinvointi".

Hakusanat valittiin aiheeseen liittyen. Yksinkertaisia hakusanoja käyttämällä maksimoitiin tulokset ja saatiin tuloksia eri näkökulmista sekä ammattiryhmistä. Hakusanoina oli suomen- sekä englanninkielisiä hakusanoja. Hakuja tehtiin kaksi eri hakusanojen kanssa. Hakutuloksien uudelleen rajausta tarvittiin kerran, sillä hakutuloksia tuli ensimmäisessä haussa 670 kappaletta. Tarkennettuun hakuun rajattiin julkaisuvuotta ja lisättiin hakusanoja aiheeseen liittyen.

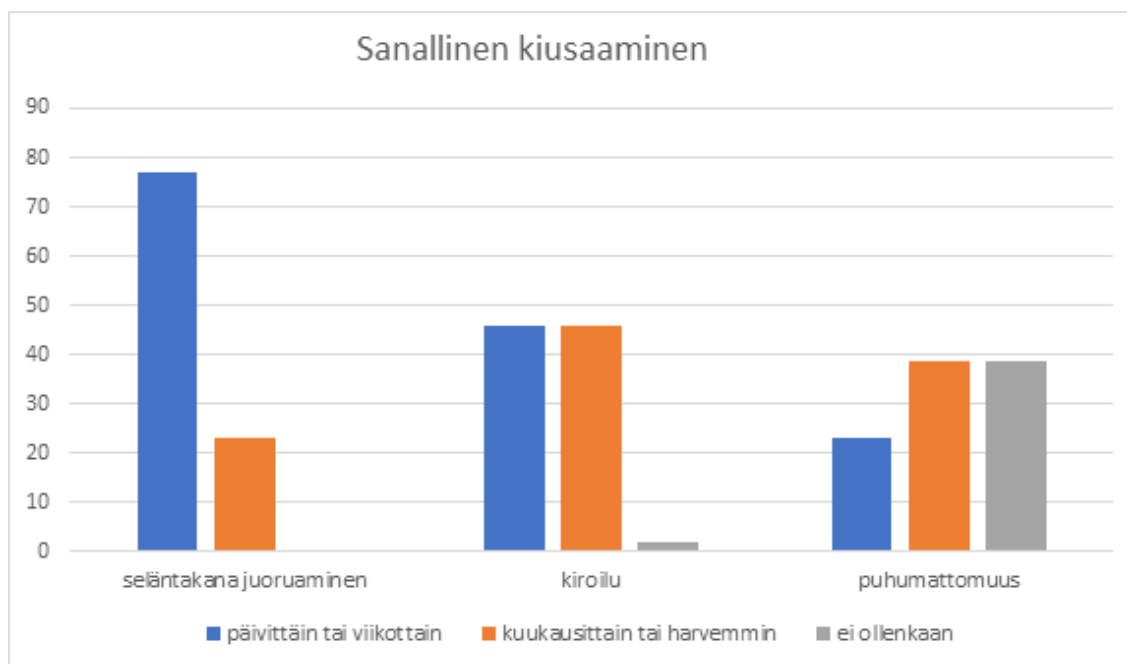
Tuloksia käytiin läpi yksitellen selaamalla otsikoita. Lähteiden otsikot sopivat työn aiheeseen sekä käsitteli kiusaamista eri työpaikoilla sekä kiusaamisesta johtuvia seurauksia. Lähteiden muotoa ei rajattu mitenkään. Lähteisiin päädyttiin, koska opinnäytetyössä tehdään tutkimusta yhden Varsinais-Suomen kotihoidonpiirin Kunta10-kyselyn tuloksen perusteella toimeksiantajan pyynnöstä. Työ käsittelee työpaikkakiusaamista ja sen ilmenemistä toimipisteessä. Lähteiden avulla saatiin työhön erilaisia näkökulmia ja sisältöä aiheeseen liittyen.



## 5 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselyyn vastasi 63 työntekijästä 13 työntekijää, vastausprosentti oli 21. Vakituksia työntekijöitä oli 85% vastaajista. Loput kyselyyn vastanneista olivat sijaisia. Kyselyn ikäjakauma painottui 36-50 vuotiaisiin. Heitä oli vastaajista 62% (n=8). 20-35-vuotiaita vastaajia oli 23% (n=3) ja yli 50-vuotiaita 15% (n=2). Alle 20-vuotiaita vastaajia ei ollut. Kyselyssä oli kahdeksan kysymystä. Vastausvaihtoehdot vaihtelivat kysymyksittäin. Kyselylomakkeen kahdessa ensimmäisessä kohdassa kartoitettiin työntekijöiden taustatietoja. Kyselyn kolmas kohta koski kiusaamismuotoja: sanallista, fyysistä ja psyykkistä kiusaamista. Kysymyksen vastausvaihtoehdot olivat: päivittäin, viikoittain, kuukausittain, harvemmin sekä ei ollenkaan.

Sanallisen kiusaamisen osiosta nousi selkeästi esille selän takana puhuminen ja juoruaminen (Kuvio 1). Vastaajista 77% koki selän takana puhumista ja juoruamista päivittäin tai viikoittain. Yksikään vastaajista ei vastannut, että selän takana puhumista tai juoruamista ei tapahtuisi ollenkaan. Vastaajista 23% koki päivittäistä tai viikoittaista puhumattomuutta tai vastaamattomuutta. 77% vastaajista koki puhumattomuutta tai vastaamattomuutta olevan harvemmin tai ei ollenkaan. Kiroilua koki päivittäin tai viikoittain 46% vastaajista. 54% koki, että kiroilua tapahtuu harvemmin tai ei ollenkaan.

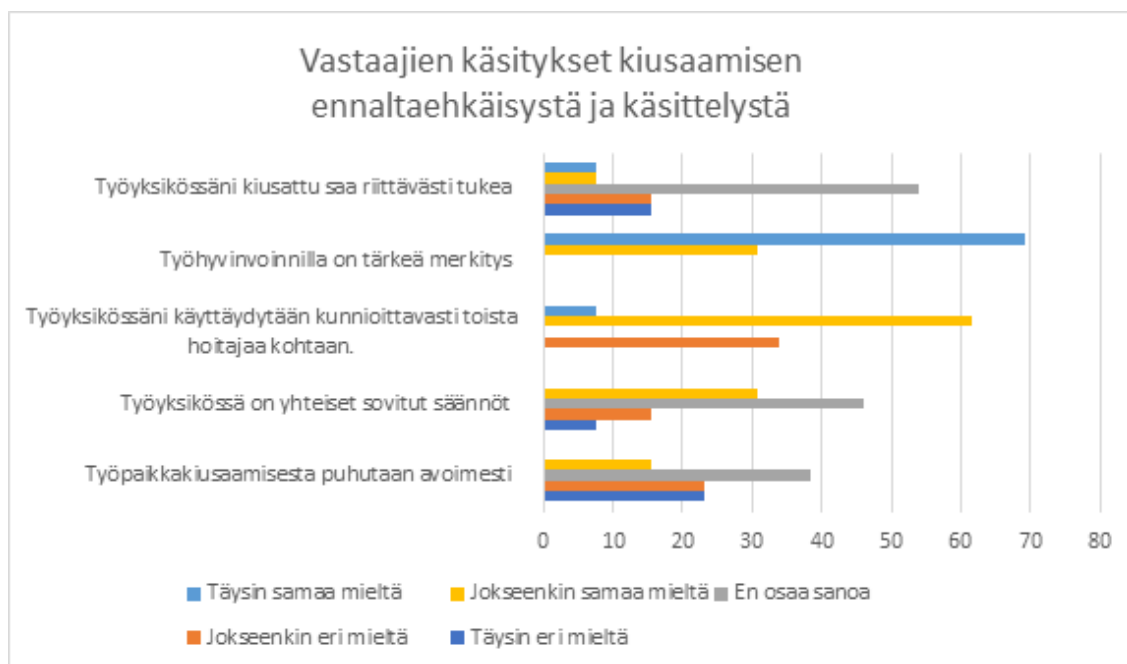


Kuvio 1. Sanallinen kiusaaminen.

Psyykkisen kiusaamisen osiosta osa vastaajista koki päivittäistä tai viikoittaista epäkohteliaisuutta sekä asemaan nähden liiallisen tai liian vähäisen vastuun antamista. 69% vastaajista koki saavansa liikaa tai liian vähän vastuuta kuukausittain tai harvemmin. Loput vastaajista kokivat vastuun olevan asemaan nähden tasapuolista. Epäkohteliaista käytöstä koki vastaajista 31% joko päivittäin tai viikoittain. 46% koki epäkohteliaista käytöstä kuukausittain tai harvemmin. Loput vastaajista oli sitä mieltä, että epäkohteliaista käytöstä ei tapahdu ollenkaan.

Vastaajista 31% koki olleensa kiusaamisen kohteena viimeisen vuoden aikana. Kyse-lyssä henkilöille, jotka kokivat olleensa kiusaamisen kohteena viimeisen vuodenaikana, esitettiin jatkokysymyksiä. Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin kiusaajaa. Vastaus vaihtoehdot olivat kollega, alainen, esimies, opiskelija tai muu henkilökuntaan kuuluva. Jokaisen tittelin kohdalla vastaajan piti vastata kyllä tai ei vaihtoehto. Vaihtoehdot esi-mies ja opiskelija ei saanut yhtään kyllä vastausta. Tähän kysymykseen vastanneista suurin osa koki kiusaajan olevan kollega, ja loput vastaajat kokivat kiusaajan olevan joko alainen tai muu henkilökuntaan kuuluva. 80% kiusaamiseen kohteeksi joutuneista koki-vat, että tapausta ei käsitelty millään tasolla tai tavalla. Sama prosenttimäärä kiusaami-sen kohteeksi joutuneista koki, ettei saanut riittävästi apua kiusaamistapauksessa.

Viimeisessä kysymyksessä käsiteltiin yleisesti työntekijän käsitystä työpaikkaakiusaami-sen ennaltaehkäisystä ja selvittelystä kyseissä työyksikössä (Kuvio 2). Vastaajan tehtä-vänä oli valita vaihtoehdoista vastaus, joka kuvastaa parhaiten omaa käsitystään. Vas-tausvaihtoehdot olivat täysin erimieltä, jokseenkin eri mieltä, en osaa sanoa, jokseenkin samaa mieltä sekä täysin samaa mieltä. Väittämiä oli seitsemän. 53% vastaajista oli täy-sin erimieltä tai jokseenkin eri mieltä siitä, että työyksikön esimies puuttuu tehokkaasti ristiriitatilanteisiin. 38% vastaajista ei osannut vastata väittämään. Loput vastaajista va-litsivat vaihtoehdon jokseenkin samaa mieltä. Kuitenkin 46% vastaajista koki olevansa jokseenkin samaa mieltä tai samaa mieltä siitä, että työyksikössä kiusaamisesta ilmoite-taan aina esimiehelle. 31% koki olevan väittämästä täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä.



Kuvio 2. Vastaajien käsitykset kiusaamisen ennaltaehkäisystä ja käsittelystä.

15% koki olevansa jokseenkin samaa mieltä, että työyksikössä puhutaan avoimesti työ-paikkakiusaamisesta. 38% ei osannut vastata väittämään. 46% vastaajista koki olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä. 31% vastaajista koki olevansa jokseenkin samaa mieltä, että työyksikössä on sovittu yhteiset säännöt kiusaamistapauksissa. 23% oli asiasta jol-lain tasolla eri mieltä. Väittämään vastanneista vähän alle puolet eivät osanneet vastata.

31% vastaajista oli jokseenkin eri mieltä, että työyhteisössä käyttäydytään kunnioittavasti toista hoitajaa kohtaa. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä. Loput vastaajista olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämästä. Jokainen vastaaja oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työhyvinvoinnilla on tärkeä merkitys työyhteisössä. 54% vastaajista ei osannut sanoa, että saako kiusattu riittävästi tukea kiusaamistilanteessa. 31% vastaajista koki jokseenkin tai täysin eri mieltä riittävästä tuen saamisesta.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Aikaisempien tutkimuksien mukaisesti, myös tässä verbaalinen kiusaaminen nousi hallitsevaksi ilmenemismuodoksi. Selän takana puhuminen ja juoruaminen on yleistä naisvaltaisilla hoiva-aloilla. Puhumattomuus ja vastaamattomuus kielii kommunikaatio-ongelmista ja mahdollisesti huonoista henkilökemioista. Vaikea sanoa, mikä on se yksittäinen tekijä, joka siihen ajaa tässä yhteisössä. Yhteisöllisyys, hyvät arvot ja asenteet tulisi olla keskiössä tiimityötä tehdessä. Olisi mielenkiintoista tutkia kiusaajien näkökulmia ja kiusaamiseen johtavia syitä, mikä siihen vaikuttaa.

Kiusaaminen tiedostetaan työyhteisössä, mutta aihe on arka, vaikeasti lähestyttävä ja siihen ei koeta saavan tarpeeksi tukea. Kiusattu osapuoli voi miettiä mainettaan, muiden suhtautumista ja seuraamuksia, jos nostaa asian esille, kiusaaja on kuitenkin tämän tutkimuksen mukaan yleisimmin kollega, jonka kanssa voi joutua tekemään yhteistyötä päivittäin. Kynnystä asian esille tuomiseen tulisi madaltaa. Kahdenkeskiset keskusteluhetket esimiehen kanssa, esimerkiksi kehityskeskustelut olisivat hyvä väylä seuloa työntekijöiden kokemuksia työyhteisön toimivuudesta ja epäasiallisen käyttäytymisen ilmenemisestä.

Hieman yli puolet vastanneista työntekijöistä koki myös esimiehen vaillinaista puuttumista kiusaamistilanteisiin. Työntekijät kuitenkin kokivat esimiehen olevan useimmista kiusaamistilanteista tietoinen. Yli puolet vastanneista eivät tieneet tai kokeneet, että työyhteisössä olisi yhteisiä sääntöjä kiusaamistapauksissa. Kuitenkin työntekijät pitivät työhyvinvointia pääsääntöisesti tärkeänä asiana sekä sitä, että työyhteisössä panostetaisiin riittävästi kiusatuksi tulleen tuen saamiseen.

Vastausten perusteella työyhteisössä ei keskustella riittävän avoimesti asioista. Tutkimuksessa todettiin, kuten myös Kunta-10 tehdyssä kyselyssä, että työyhteisössä koetaan kiusaamista. Kiusaamisen kohteeksi joutuneet työntekijät kokivat, etteivät he saaneet riittävästi apua tai ettei tapausta käsitelty riittävästi.

Mielestämme saimme koottua työhömmme kirjallisuusosion luotettavista lähteistä ja luomaan suuntaa tämän yksikön työpaikkakiusaamisen ilmenemismuodoista. Vastausprosentti olisi voinut olla korkeampi, jotta tutkimus olisi ollut luotettava. Tiesimme aiheita valittaessa, ettei tutkimuksemme aihe ole helppo ja vastausprosentti voi jäädä vähäiseksi, koska aihe voidaan kokea hyvinkin henkilökohtaiseksi ja araksi. Mietimme, myös hukkuiko sähköpostitse lähetetty linkki muiden postien sekaan, olisiko paperilomake ollut konkreettisempi ja kuitenkin helpommin täytettävissä. Tällöin vastausprosenttikin olisi voinut olla parempi.

Tutkimuskysymyksiimme saimme tuotettua vastauksia. Kirjallisuusosiossa olemme kattavasti etsineet tietoa määritelmälle mitä kiusaaminen on. Ilmenemismuotoja saimme selvitettyä tutkimuksessamme, jossa sanallinen kiusaaminen nousi tämän yksikön yleisimmäksi kiusaamismuodoksi. Kiusaaja on yleisimmin kollega, mutta vähäisen vastausprosentin vuoksi tulosta ei voida pitää kovinkaan luotettavana. Kiusaamisen vähentämiseen tuotimme tietoa kirjallisuuskatsauksessa, jossa esiin tuotiin esimiehen aktiivinen puuttuminen ja yhteiset pelisäännöt.

Opinnäytetyön työstäminen oli antoisaa ja mielenkiintoista. Kirjallisuutta aiheeseen liittyen löytyi yllättävän paljon ja jonkin verran myös tuoreita tutkimuksia, joten lähteiden

löytämisessä ei ollut ongelmaa. Mediassa voi nähdä tasaisin väliajoin uutisointia työpaikkakiusaamiseen liittyvistä tapauksista ja niihin kiinnittää erilaisesti huomiota tämän tutkimuksen myötä. Opimme paljon työpaikkakiusaamiseen liittyvistä asioista, miten työpaikkakiusaamiseen tulisi puuttua, sen erilaisista ilmenemismuodoista ja sen vaikutuksista työyhteisöön.

Toivomme, että tutkimuksemme jälkeen esimiehet puuttuvat rohkeasti havaittuun kiusaamiseen ja luovat yhteiset toimintamallit, jotka olisivat kaikkien tiedossa ja joita jokainen työntekijä sitoutuisi noudattamaan. Kiusaamisen nollatoleranssi tulisi olla kaikissa työyhteisöissä käytössä ja kiusaamisen ilmenemistä voisi kartoittaa vastaavilla kyselyillä tietyin väliajoin. Tämä voisi madaltaa kynnystä kertoa kiusaamisesta ja esimiehille tämä olisi hyvä väylä saada tietoa työyhteisön tilanteesta. Työntekijöistä tulisi pitää hyvää huolta, jotta hyvät ja ahkerat työntekijät pysyvät tiimissä. Siten työpaikalla ei esiintyisi niin paljon työntekijöiden vaihtuvuutta. Työntekijöiden olisi mahdollista kokea tunnetta siitä, että työyhteisössä toimitaan yhdessä. Kiusaamista ei tulisi hyväksyä missään muodossa.

Yhdeksi jatkotutkimusehdotukseksi nousi tämän työn perusteella tutkimus esimiehelle annetusta tuesta ja heidän saamasta koulutuksesta käsitellä kiusaamistilanteita. Esimiehen saamasta tuesta ja kiusaamistilanteen käsittelyyn valmistelevista koulutuksista löytyy vähän aiempia tutkimuksia ja siksi aiheesta on niukasti tietoa saatavilla. Kyselytutkimuksen voisi uusia tässä yksikössä, jotta saataisiin luotettavampi tulos analysoitavaksi.

## LÄHTEET

- Ahlroth, M. 2015. Häirintä ja syrjintä työpaikalla- ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Helsinki: Edita.
- Al Omar, M; Mahmoud Salam, M & Khaled Al-Surimi, K. 2019. Workplace bullying and its impact on the quality of healthcare and patient safety. Hum Resour Health 2019; 17: 89.
- Brewer, KC; Oh KM; Kitsantas, P & Zhao, X.2020.Workplace bullying among nurses and organizational response: An online cross-sectional study. Journal of nursing management.
- Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirvasnorro, T. 2015. Psykologi Vesa Nevalainen: Kiusaaja on tahallaan ilkeä. Viitattu 20.4.2020. [https://www.kodinkuvalehti.fi/artikkeli/lue/suorat\\_sanat/psykologi\\_vesa\\_nevalainen\\_kiusaaja\\_on\\_tahallaan\\_ilkeä](https://www.kodinkuvalehti.fi/artikkeli/lue/suorat_sanat/psykologi_vesa_nevalainen_kiusaaja_on_tahallaan_ilkeä)
- Hyttinen, N. 2019. Näistä merkeistä tunnistat myrkyllisen työyhteisön – “Työpaikkakiusaamisen sijaan pitäisi puhua henkisestä väkivallasta”. Viitattu 6.4.2020. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2019/12/16/naista-merkeista-tunnistat-myrkyllisen-tyoyhteison-tyopaikkakiusaamisen-sijaan>
- JHL 2006. Epäasiallinen kohtelu, häirintä, työpaikkakiusaaminen - ohjeita henkilöstön edustajille, 5. Viitattu 9.11.2019. Saatavilla sähköisesti osoitteesta <<https://www.jhl567.com/@Bin/123940/ep%C3%A4asiallisuus+ja+kiusaus.pdf>>
- Kaski, S & Nevalainen, V. 2017. Jo riittää. Helsinki: Kirjapaja.
- Kassli-Pottier, H. 2009. Reilu ja rohkea esimies. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Kess, K & Alhroth, M.2012. Epäasiallinen kohtelu – häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Helsinki: Edita.
- Kess, K & Kähönen, M.2009. Häirintä työpaikalla- työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen. Helsinki: Edita.
- Korhonen, K. 2009. Kiusaajat kuriin. Helsinki: WSOY.
- Kvanti MOTV 2010, Kyselylomakkeen laatiminen. Viitattu 23.12.2019. Saatavilla sähköisesti osoitteesta <<https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>>
- Laine, K.2014. Esimiesten pitää olla riittävän jämäköitä puuttumaan kusipäiseen käytökseen. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto. Viitattu 7.3.2020. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/117939/TSEKatjaLaineGradu.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Lallukka T, Haukka J, Partonen T. 2012. Workplace bullying and subsequent psychotropic medication: a cohort study with register. Viitattu 5.3.2020. <https://bmjopen.bmj.com/content/2/6/e001660>
- Lallukka, T; Rahkonen, O. & Lahelma, E. 2013. Työpaikkakiusaaminen uhkaa työntekijöiden mielenterveyttä. Duodecim 2013;129(16).
- Lundell, S.2018. Työpaikkakiusaaminen ja kaksoisuhritumisen dynamiikka. Viitattu 7.3.2020. <https://www.haaste.om.fi/fi/index/lehtiarkisto/haaste12018/tyopaikkakiusaaminenjakaksoisuhritumisendynamiikka.html>
- Makkonen, I. 2011. Hoitohenkilökunnan työpaikkakiusaaminen ja siihen liittyvät tekijät. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu 7.3.2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/82541/gradu05031.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi 5(4), 150. Alma Talent Oy.

Moreira, FTLDS; Callou, RCM; Albuquerque, GA & Oliveira, RM. 2019. Effective communication strategies for managing disruptive behaviors and promoting patient safety. *Rev Gaucha Enferm* 2019;40.

Perttula, M. 2018. Kun pomo humaltuu vallastaan – lue psykologin neuvot. *Tehy lehti* 14.06.2018. Viitattu 22.3.2020. <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/kun-pomo-humaltuu-vallastaan-lue-psykologin-neuvot>

Pyykkonen, M. 2017. Häirintä ja syrjintä työpaikalla. Helsinki: Edita.

Ristikangas, M-L. & Grünbaum, L. 2014. Valmentava esimies 79-83. Helsinki: Talentum.

Salomaa, M. 2019. Rajusta työpaikka-kiusaamisesta syytetty Helsingin korkea johtaja tuomittiin työturvallisuus-rikoksesta – Helsingin kaupungille sakot asian katsomisesta sormien läpi. *Helsingin Sanomat* 11.12.2019. Viitattu 29.2.2020. <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000006339855.html>

Sarkkinen M. 2018. Kun esimies kiusaa, valtasuhde mutkistaa asian selvittelyä. *Verkkolehti työpiste* 13.12.2018. Viitattu 17.3.2020. <https://www.ttl.fi/tyopiste/kun-esimies-kiusaa-valtasuhde-mutkistaa-asian-selvittelya/>

Soikkanen, A. 2017. Työpaikkakiusaamisen nollatoleranssi -verkkovalmennus esimiehille. Viitattu 1.3.2020. <https://www.tsr.fi/valmiit-hankkeet/hanke?h=117334>

Suomen mielenterveys ry 2019. Työpaikkakiusaaminen on henkistä väkivaltaa. Viitattu 27.2.2020. Saatavilla sähköisesti osoitteesta <<https://mieli.fi/fi/mielenterveys/vaikeat-elamantilanteet/tyopaikkakiusaaminen-henkista-vakivaltaa>>

Sutela, H. & Lehto, A.-M. (2014). Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilasto-keskus.

Tehy 2019. Työpaikkakiusaaminen. Viitattu 9.11.2019. Saatavilla sähköisesti osoitteesta <<https://www.tehy.fi/fi/apua/tyosuojelu/tyopaikkakiusaaminen>>

Tilastokeskus 2019. Henkinen väkivalta. Viitattu 3.12.2019. [https://www.stat.fi/meta/kas/henkinen\\_vakiva.html](https://www.stat.fi/meta/kas/henkinen_vakiva.html)

Tuovinen, R. Kvist, T. & Partanen, P. 2009. Hoitohenkilöstön välinen työpaikkakiusaaminen erikoissairaanhoidossa. Pro gradu -tutkielma. Kuopion yliopisto. Viitattu 8.12.2019. [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20090107/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20090107.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20090107/urn_nbn_fi_uef-20090107.pdf)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa. Viitattu 16.11.2020. [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf)

Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. Työolobarometri syksy 2018, 75-81. Viitattu 29.10.2019. Saatavilla sähköisesti osoitteesta <[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM\\_2019\\_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>

Työterveyslaitos 2016. Katkaise kiusaamisen kierre. Viitattu 7.12.2019. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131494/Katkaise%20kiusaamisen%20kierre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Työterveyslaitos 2019. Työpaikkakiusaaminen. Viitattu 27.10.2019. Saatavilla sähköisesti osoitteesta <<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/>>

Työterveyslaitos 2020. Kiusaamisen seuraukset. Viitattu 7.3.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/seuraukset/>

Työterveyslaki 2002. L. 23.8.2002/738 muutoksineen. [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)

Työturvallisuuslaki 2002/738. Annettu Helsingissä 23.8.2002. Saatavilla sähköisesti osoitteesta <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P28.>>

Työyhteisösovittelu 2018. Työpaikkakiusaaminen – mitä se on ja miten siihen tulee reagoida. Viitattu 1.3.2020. <https://www.tyso.fi/tyopaikkakiusaaminen/>

Valli, R. & Perkkilä, P. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1.sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineiston keruussa. Sähköisen kyselyn etuja.

Webropol 2020. Vastausten kerääminen kyselyyn, uutiskirjeen lähettäminen ja sähköpostiviestintä Webropolilla. Viitattu 6.3.2020. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <<https://webropol.fi/kysely-ja-raportointityokalu/keraa-vastauksia/>>

Yarbrought, J. 2019. Do you have a bullying problem in your practice? Urology times 47(2),31.



# KYSELYLOMAKE

---

## 1. Kysymyksissä 1-2 selvitetään taustatietojasi. Valitse oikea vaihtoehto.

- Työskenteletkö: 1 sijaisena? 1 kyllä 2 en, 2 vakituisena työntekijänä? 1 kyllä 2 en
- Minkä ikäinen olet? alle 20, 20-35, 36-50, yli 50-vuotta.

## 2. Miten usein seuraavia työpaikkakiusaamisen muotoja esiintyy työyksikössäsi? Valitse jokaisesta työpaikkakiusaamisen muodosta se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa sen esiintyvyyttä työyksikössäsi. 1= Päivittäin, 2= Viikoittain, 3= Kuukausittain 4= Harvemmin, 5= Ei ollenkaan.

### Sanallinen kiusaaminen:

- vihamieliset katseet ja ilmaukset 1 2 3 4 5
- selän takana puhuminen, juoruaminen 1 2 3 4 5
- toiselle nauraminen 1 2 3 4 5
- tuomitseminen/syyttäminen 1 2 3 4 5
- puhumisen keskeyttäminen 1 2 3 4 5
- ehdotusten mitätöinti 1 2 3 4 5
- haukkuminen ja nimittely 1 2 3 4 5
- puhumattomuus/vastaamattomuus 1 2 3 4 5
- väheksyntä, aliarviointi 1 2 3 4 5
- yksityiselämän arvostelu 1 2 3 4
- kiroilu 1 2 3 4 5
- valehtelu 1 2 3 4 5

### Fyysinen kiusaaminen:

- selkeästi hoitajasta toiseen kohdistetut väkivallan teot 1 2 3 4 5

### Psyykkinen kiusaaminen:

- kuuntelemattomuus 1 2 3 4 5
- eristäminen työyhteisöstä 1 2 3 4 5
- syrjintä 1 2 3 4 5
- informoimattomuus asioista ja tapahtumista 1 2 3 4 5
- asemaan nähden liiallisen tai liian vähäisen vastuun antaminen 1 2 3 4 5
- pilkallisuus 1 2 3 4 5
- epäkohteliaisuus 1 2 3 4 5

## 3. Seuraavissa kysymyksissä selvitetään omia kokemuksiasi hoitajien välisestä työpaikkakiusaamisesta ja sen käsittelystä.

- Oletko ollut työyksikössäsi kiusaamisen kohteena viimeisen vuoden aikana? 1 kyllä 2 en

**Mikäli** vastasit edelliseen kysymykseen EI, voit ohittaa seuraavat kysymykset. Mikäli vastasit KYLLÄ, vastaa myös seuraaviin kysymyksiin valitsemalla se vaihtoehto, joka parhaiten vastaa kokemuksiasi.

- Kuka oli kiusaajana? 1 työtoveri eli kollega kyllä ei 2 alainen kyllä ei 3 esimies kyllä ei 4 opiskelija kyllä ei 5 muu henkilökuntaan kuuluva kyllä ei
- Käsiteltiinkö kiusaamistapaustasi millään tasolla tai tavalla? 1 ei käsitelty 2 käsiteltiin

- Saitko mielestäsi riittävästi apua kiusaamistapauksessa? 1 kyllä 2 en

**4.Seuraavassa kysymyksessä käsitellään yleisesti käsityksiäsi työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisystä ja selvittelystä työyksikössäsi.**

Vastaa seuraaviin väittämiin valitsemalla se vaihtoehto, joka parhaiten vastaa käsityksiäsi.

1= Täysin eri mieltä, 2= Jokseenkin eri mieltä, 3= En osaa sanoa, 4= Jokseenkin samaa mieltä, 5= Täysin samaa mieltä.

- Työyksikössäni on yhteisesti sovitut säännöt kiusaamistapauksessa. 1 2 3 4 5
- Työyksikössäni esimies puuttuu tehokkaasti ristiriitatilanteisiin. 1 2 3 4 5
- Työyksikössäni kiusaamisesta ilmoitetaan aina esimiehelle. 1 2 3 4 5
- Työhyvinvoinnilla on tärkeä merkitys työyksikössäni. 1 2 3 4 5
- Työpaikkakiusaamisesta puhutaan avoimesti työyksikössäni. 1 2 3 4 5
- Työyksikössäni käyttäydytään kunnioittavasti toista hoitajaa kohtaan. 1 2 3 4 5
- Työyksikössäni kiusattu saa riittävästi tukea kiusaamistilanteessa. 1 2 3 4 5

Kiitos osallistumisestasi kyselyyn!

Copyright © 2009 Tuovinen, Kvist, Partanen

## SAATEKIRJE

Hei,

Olemme kolmannen vuoden sairaanhoitaja opiskelijoita Turun ammattikorkeakoulusta. Tarkoituksena on tehdä kyselytutkimus Kunta10-tutkimuksesta esiin tulleesta kiusaamisesta, sekä sen ilmenemismuodoista. Tavoitteena on tuottaa tietoa toimeksiantajalle kiusaamisen ilmenemisestä ja löytää keinoja, jotka tukevat kiusaamisen vähenemistä työyhteisössä.

Tutkimus julkaistaan Turun ammattikorkeakoulun opinnäytetyönä keväällä 2020.

Kyselyyn vastaaminen on helppoa ja se toteutetaan täysin anonymisti alla olevan linkin kautta. Tutkimuksen tulokset tulevat vain tutkijoiden käyttöön ja ne analysoidaan luottamuksellisesti, sillä sähköpostitunnisteesi ei tule kenenkään tietoon. Tutkimuksen jälkeen tulokset hävitetään asianmukaisesti poistamalla kysely verkkosivulta aineiston analysoinnin jälkeen. Tutkimuksen poistaa tutkijat. Saat linkin kyselyyn esimieheltä, mutta vastaukset tulevat vain tutkijoille. Esimies ei myöskään näe kuinka moni ja kuka kyselyyn on vastannut.

Ohessa on linkki kyselyymme. Vastausaika on 26.3- 6.4.2020.

<https://link.webropolsurveys.com/S/0BAE4B36DA01E1C8>

Jos sinulla on jotakin kysyttävää aiheeseen liittyen, voit olla meihin yhteydessä sähköpostitse. Mahdolliset yhteydenotot ovat myös luottamuksellisia.

Ystävällisin terveisin,

Netta Uusitalo, Fanny Suomela ja Noora Rietz

Turun ammattikorkeakoulu

Sähköposti: etunimi.sukunimi@edu.turkuamk.fi

Ohjaava opettaja

TtM Lehtori Kaisa Friman

Turun ammattikorkeakoulu

Sähköposti: etunimi.sukunimi@edu.turkuamk.fi