

Opinnäytetyö (AMK)

Terveydenhoitaja

2018

RozaFarman

# TYÖTERVEYSHUOLTO TYÖPAIKKAKIUSAAMISEEN PUUTTUMISESSA

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Terveystieteiden  
Terveystieteiden

Kevät 2018 | 24

Roza Farman

# TYÖTERVEYSHUOLTO TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN PUUTTUMISESSA

[Click here to enter text.](#)

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää työterveyshuollon rooli työpaikkakiusaamisen puuttumisessa. Tavoitteena on kartoittaa työterveyshuollon puuttumismenetelmät kiusaamistilanteessa. Tarkoituksena on tutkia ja selvittää, miten työterveyshuolto puuttuu työpaikkakiusaamiseen, sekä mitä kautta tapaukset tulevat työterveyshuollolle ilmi.

Työterveyshuollon rooli kiusaamisen puuttumisessa vaatii kiusaamistilanteen varhaista havaitsemista, jolloin tilanne ei ole vielä ehtinyt muuttumaan pahimmaksi mahdolliseksi, sekä mahdollisuudet tilanteen ratkaisemiseksi ovat paremmat. Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on Turun ammattikorkeakoulu. Menetelmänä on käytetty kirjallisuuskatsausta.

ASIASANAT:

Työterveyshuolto, työpaikkakiusaaminen, puuttuminen, menetelmät

BACHELOR'S / MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Public health nurse

Spring 2018 | 24

Roza Farman

## OCCUPATIONAL HEALTH CARE DEALING WITH WORKPLACE BULLYING

The purpose of this thesis was to find out how can occupational health care deal with workplace bullying. The goal is to sort out what kind of interference methods does occupational health have in workplace bullying. The purpose is to do research and sort out how does occupational health care intervene in workplace bullying and how does bullying become clear to occupational health care.

Occupational health care's role at intervene in workplace bullying needs early discover of bullying when the bullying situation is not worst possible and solving the situation has a good chance. This thesis was orders by Turku University of Applied Sciences. This thesis was carried out as an literature review.

### KEYWORDS:

Occupational health care, workplace bullying, intervene, method

# SISÄLTÖ

<b>SANASTO</b>	<b>5</b>
<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
<b>2 YLEISTÄ TYÖPAIKKAKIUSAAMISESTA</b>	<b>8</b>
2.1 Työpaikkakiusaaminen	8
2.2 Kiusaamisen eri muodot	9
2.3 Kiusaamisen haitat ja vaikutus työyhteisöön	10
<b>3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT</b>	<b>12</b>
<b>4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS</b>	<b>13</b>
4.1 Tutkimusmenetelmät	13
4.2 Aineiston haku	13
4.3 Aineiston analyysi	14
<b>5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET</b>	<b>15</b>
5.1 Miten työterveyshuolto puuttuu kiusaamistapauksiin	15
5.2 Minkälaisilla menetelmillä työterveyshuolto puuttuu kiusaamistapauksiin	16
<b>6 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS</b>	<b>19</b>
<b>7 POHDINTA</b>	<b>20</b>
<b>8 JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>21</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>22</b>

## SANASTO

Työterveyshuolto	Perustuu työterveyslakiin, jonka tavoitteena on ehkäistä sairauksia ja tapaturmia, jotka ovat työhön liittyviä. Työterveyshuollon tarkoituksena on edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä
Työpaikkakiusaaminen	Tilanne, jossa työntekijä joutuu toistuvasti painostavan, loukkaavan ja alistavan käytöksen kohteeksi. Työpaikkakiusaaminen on tapahtuma, jonka seurauksena kiusattu ajautuu puolustuskyvyttömään tilanteeseen. (TTK 2015, 6.)
Kiusaamiseen puuttuminen	Työturvallisuuslain mukaan, työnantajalla on velvollisuus puuttua kaikennäköiseen epäasialliseen kohteluun (STM 2015). Ongelmiin tulisi puuttua työpaikalla, mutta aina työnantajan keinot eivät riitä. Työterveyshuollon puoleen tulee kääntyä mahdollisimman pian kiusaamisen ilmi tullessa (STM 2015.)

# 1 JOHDANTO

Suomessa työpaikkakiusaamista on havaittu esiintyvän jopa kaksi kertaa enemmän kuin muissa Euroopan maissa. 60-70% kiusaajista on yleensä työtoveri ja seuraavaksi yleisin kiusaaja on yleensä esimies. (Virolainen 2012, 41).

Työpaikka on ihmiselle yksi tärkeimmistä ympäristöistä henkisen hyvinvoinnin edistämiseksi ja mielenterveysongelmien ehkäisemiseksi. Työpaikalla voi kokea onnistumisen tunnetta, yhteisöön kuuluvuuden tunnetta, sekä saavuttaa asettamiaan tavoitteita. Mutta mitä tapahtuu, kun työpaikka on vaaraksi mielenterveydelle? (Työsyke 2015.)

Kiusaamista on jopa verrattu kolmannen asteen palovammaan, sillä se on henkisesti ja fyysisesti raskasta ja kivuliasta, sekä se jättää syvät arvet ihmiseen (Chapovalov & Van Hulle 2015). Kiusaamistapauksia tulee eniten ilmi terveydenhuoltoalan, sosiaalialan, opetustyön, sekä hallinnollisen johtotyön ammattiryhmissä. Tutkimuksien mukaan kiusaamista tapahtuu eniten aloilla, jossa kiire aiheuttaa paljon räsitystä. (Lehto & Sutela 2008,112.) Työpaikkakiusaamista esiintyy kuntasektorilla useammin kuin yksityisellä sektorilla.

Työpaikkakiusaaminen ei ole yksittäinen tapahtuma vaan sarja tapahtumia, jonka seurauksena työntekijä syrjäytyy työpaikalla ja pahimmillaan kokonaan työelämästä, jos kiusaamiskierteeseen ei puututa ajoissa (Vartia ym. 2008,33). Tutkimusten mukaan kiusaamista työpaikoilla kokee noin 5-10% palkansaajista mikä tarkoittaa, että 140 000 suomalaista on työpaikkakiusaamisen kohteena päivittäin. (TTL 2013 ; Virolainen 2012, 41).

Kiusatun tukijoina toimivat työterveyslääkäri ja -hoitaja, sekä työterveyspsykologi jonka luokse tarvittaessa voi kiusatun ohjata (Antti-Poika 2006, 168). Kiusaamisen kohteeksi joutunut on tärkeä tukea ja ohjata yksilötasolla ja hänen täytyy tuntea tulevansa kuulluksi. Kiusatulle on tärkeää huomata, että hänet otetaan tosissaan, sekä kaikkea hänen sanomaansa.

Henkilön kanssa keskustellaan yleisellä tasolla työilmapiiristä ja työyhteisön toimivuudesta, jonka jälkeen siirrytään keskustelemaan kiusatun kokemuksista, kiusaamistilanteista ja hänen tuntemuksistaan. (Antti-Poika 2006, 168.)

Tämän opinnäytetyön aiheena on työterveyshuollon rooli ja keinot työpaikkakiusaamisen puuttumisessa. Opinnäytetyö on toteutettu kirjallisuuskatsauksena. Opinnäytetyön Tavoitteena on selvittää työterveyshuollon rooli työpaikkakiusaamisen puuttumisessa. Tarkoituksena on tutkia ja selvittää, miten työterveyshuolto puuttuu työpaikkakiusaamiseen, sekä mitä kautta tapaukset tulevat työterveyshuollolle julki. Työpaikkakiusaamisen syitä ja seurauksia on runsaasti tiedossa, mutta liian vähän tehokkaita keinoja jolla kiusaamisen saisi loppumaan (Työterveyslaitos 2016). Työterveyshuollolla on merkittävä rooli työpaikan konfliktien puuttumisessa ja selvittämisessä (Aulankoski 2016,10).

## 2 YLEISTÄ TYÖPAIKKAKIUSAAMISESTA

### 2.1 Työpaikkakiusaaminen

Tapahtumalle ei ole pelkästään yhtä määritelmää, koska ilmiö on monista eri syistä johtuva ja se tarkoittaa eri asioita eri ihmisille (Whittaker 2015). Työpaikkakiusaaminen tarkoittaa työyhteisön jäsenen kohdistunutta toistuvaa loukkaamista, eristämistä työyhteisöstä tai jatkuvaa puuttumista työntekijän tehtäviin (Venetoklis & Kettunen 2015). Kiusaamisella voi olla suuria vaikutuksia mielenterveyteen, sekä fyysiseen jaksamiseen minkä johdosta tulee useita ja pitkiä sairauslomia (SWA 2017). Kiusaaminen voi ilmetä monessa eri muodossa: ilmeinä, eleinä, sanoina tai jopa tekoina. Sen kohteena oleva henkilö joutuu puolustuskyvyttömään tilaan. (TTK 2018.) Suomessa on tehty tutkimusta työpaikkakiusaamisesta jo yli vuosikymmenen. Tutkimusten mukaan työpaikkakiusaaminen vaikuttaisi olevan paljon yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Kuntatasolla kiusaamista kohdistuu 5-10 prosenttiin työntekijöistä. (Venetoklis & Kettunen 2015.)

Työterveyslaitos toteutti vuosina 2014-2016 kehittämihankkeen ”sopuisa” kohti sopuisaa työyhteisöä. Tämän hankkeen tarkoituksena oli selvittää millaiset työyhteisön toimintatavat ovat yhteydessä työpaikkakiusaamiseen ja myös selvittää mikä haittaa kiusaamisen puheeksi ottamista ja siihen puuttumista. Sopuisa-tutkimuksessa selvisi, että jopa 30-60 prosenttia työntekijöistä havaitsee kiusaamista omassa työyhteisössään. (Talentia-lehti 2018.)

Kiusaaminen saattaa alkaa asteittain ja hitaasti. Se voi alkaa pienillä vihjailuilla ja vähättelyillä, mikä voi suurentua sortamiseksi. Mika Kivimäki on tehnyt tutkimuksen, jonka mukaan kiusatuilla on nelinkertainen riski sairastua masennukseen, kuin niillä, jotka eivät kiusaamista koe. (Virolainen 2012, 44).

Vuonna 2014, sisäministeriö laati tietoraportin, jossa seurattiin syrjinnän ilmenemistä Suomessa. Tuoreimman barometritutkimuksen mukaan 46% suomalaista oli todistanut syrjintää tai ainakin kuullut sellaista tapahtuvan, mikä



on enemmän kuin EU-jäsenmaissa. Syrjintää todistaneiden määrä oli myös kasvanut vuodesta 2009, jolloin se oli vain 27%. Vuoden 2012 Eurobarometrin mukaan, Suomessa syrjintää kertoi kokevansa 16% vastaajista, kun taas vuonna 2009 tulokset olivat 12%. (Ahlroth 2015, 4-6).

## 2.2 Työpaikkakiusaamisen eri muodot

Työturvallisuuslaissa 23.8.2002/738 kielletään kaikki, josta on haittaa terveydelle tai vaaraa aiheuttava häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu (TTK 2015, 6). 1990-luvulla työpaikalla tapahtuvalle jatkuvalla epäasialliselle kohtelulle annettiin nimi *työpaikkakiusaaminen*. Nykypäivänä työpaikalla kielteisen kohtelun joutumisesta käytetään sanoja *häirintä* ja *muu epäasiallinen kohtelu, työpaikkakiusaaminen, henkinen väkivalta*. (Vartia ym. 2008, 7.)

Kiusaamiselle ei ole asetettu, vain yhtä määrittelevää sanaa. Yhteistä eri määrittelyille on, että ”kiusaamisella tarkoitetaan tilannetta, jossa joku joutuu toistuvasti ja pitkän aikaa kielteisen, loukkaavan tai alistavan käytöksen kohteeksi.” (Vartia ym. 2008, 9.) Työpaikkakiusaaminen pitää sisällään jatkuvaa toista loukkaavaa sanavarastoa, toisen herjaamista ja kiusaamista, kohtuutonta arvostelua, sekä toisen työn kohtuutonta arvostelua ja moittimista (Williamson 2016). Työpaikkakiusaaminen jaetaan henkinen- ja fyysinen kiusaaminen, sekä sukupuolinen häirintä ( Reinboth 2006, 23.)

Kiusaamista ei välttämättä aina esiinny kasvotusten ja sillä voidaan pyrkiä vaikuttamaan toisen työntekoon ja työntekijän maineeseen, sekä kommunikointimahdollisuuksiin toisten kanssa. Kiusaamista voi ilmetä esimerkiksi jättämällä kiusattu tärkeiden sähköpostiviestien ja kokousten ulkopuolelle, kirjoittamalla paperille ilkeyksiä ja jättämällä ne kiusatun työpisteelle hänen nähtäväkseen, työntekijän mustamaalaaminen ja naurun alaiseksi saattaminen, sosiaalinen eristäminen jolloin kiusattua ei kuunnella eikä hänelle puhuta, sekä merkityksettömien työtehtävien antaminen ja kohtuuttomien tavoitteiden asettaminen. (Keeling ym. 2006; Vartia ym. 2008, 11.) Kiusaamisen

muotoja voivat olla epäasiallinen kohtelu, asiaton nimittely, suullinen ja kirjallinen uhkailu, maineen ja aseman loukkaaminen, pilkkaaminen ja naurunalaiseksi saattaminen (Virolainen 2012, 43.)

Työpaikkakiusaamisen yksi muodoista on myös sukupuolinen häirintä. Naisista 18% ja miehistä noin 5% on joutunut kahden vuoden sisällä seksuaalisen häirinnän kohteeksi. Seksuaalinen häirinnän muoto on havaittu yleistyneen huomasti työpaikoilla. Se pitää sisällään esim fyysistä koskettelua, asiattomat viestit, asiaton seksuaalinen vihjailu, sekä härskit vitsit ja karkea puhe. (Virolainen 2012, 43-44).

### 2.3 Kiusaamisen haitat ja vaikutus työyhteisöön

Kun ihminen joutuu huonon kohtelun kohteeksi useasti, hän alkaa itsekin uskoa ansainneensa huonon kohtelun (Kaski ym. 2017, 19). Kiusaaminen aiheuttaa kiusatulle voimakasta hämmennystä ja kuormitusta. Monelle kiusaaminen tulee täytenä yllätyksenä ja ihan ensimmäisenä ajatuksena saattaa olla, että miten näin voi käydä juuri hänelle. (Määttänen 2015, 37; TTL 2017.)

Työpaikkakiusatuksi tuleminen on yksilöllinen kriisi, joka voi olla hyvin traumaattinen kokemus. Pitkäaikainen kiusaaminen voi aiheuttaa posttraumaattisen stressioireyhtymän eli PTSD. (Määttänen 2015, 37.) Se aiheuttaa ahdistusta ja traumaattisen kokemuksen kokemista uudestaan muisti- ja mielikuvina (Duodecim 2016). Kiusatulla voi ilmetä psyykkisiä oireita johon kuuluvat, stressi, masentuneisuus, huono itsetunto, itesyytökset, väsymys, ahdistuneisuus, turhautuneisuus, epäluottamus ja pelkotilat (Määttänen 2015, 37).

Itseluottamuksella tarkoitetaan ihmisen omaa luottamusta omaan itseensä, kykeneekö johonkin. Itseluottamus kasvaa monen onnistumiskerran jälkeen, mutta kiusaaminen estää tämän kasvun. Joka kerta, kun kiusaaja on paikalla, itseluottamus laskee, pikkuhiljaa käsitys omasta osaamisesta ja pystyvyydestä alkaa romahtaa ja se voi vaikuttaa kaikkeen muuhunkin kiusatun toimintaan. (Kaski ym. 2017, 19).

Kuntatyöntekijöille tehdyssä kysely- ja rekisteriaineepitoihin pohjautuvassa tutkimuksessa selvitettiin miten työpaikkakiusaaminen vaikuttaa kiusatun mielenterveyteen ja hyvinvointiin. Tutkimuksen seuranta aika oli noin viidestä seitsemään vuoteen. Kiusaamisesta raportoineet henkilöt kärsivät muita useammin mielenterveysoireista ja unettomuudesta, sekä kiusaamisen kohteeksi joutuneet käyttivät myös enemmän lääkärin määräämiä psyykelääkkeitä. Kiusaaminen oli selkeästi lisännyt masennuslääkkeiden, unilääkkeiden ja ahdistuneisuuden hoitoon käytettävien valmisteiden käyttöä. (Duodecim 2013).

Kiusaaminen vaikuttaa työyhteisössä huonontamalla työilmapiiriä, vaikka kiusaaminen ei kohdistu kaikkiin, se laskee työpanosta. (Määttänen 2015, 32; Kaski ym. 2017, 38.) Tilanteista eivät siis kärsi vain kiusatut, vaan myös heidän työkaverinsa ja koko työyhteisön ilmapiiri (Duodecim 2013.)

Yksittäisessä ryhmässä, harrastuksissa, koulussa tai työyhteisössä kukaan ei ole osaton kiusaamiseen. Luonnollisesti ajatellaan, että ei olla osallisia epäasialliseen kohteluun, koska ei olla mukana varsinaisessa kiusaamistoiminnassa. Silloin on kyse sivustakatsojan roolista. He auttavat ylläpitämään kulttuuria, jossa muita ei auteta ja jokainen saa selvitä yksin kiperistäkin tilanteista. (Kaski ym. 2017, 38.) Kiusaaminen mahdollistetaan ummistamalla silmiä ja päättämällä olla puuttumatta siihen (Määttänen 2015, 32). Kiusaamista havainneiden stressitaso on paljon korkeampi niihin henkilöihin verrattuna, jotka eivät ole kiusaamista havainneet. Työpaikkakiusaamista havaitsevat työntekijät voivat myös valita kiusaajan tai kiusatun puolen. Tällä on yleensä negatiivinen vaikutus työyhteisön ilmapiiriin. (Laine yms. 2014).

### **3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT**

Opinnäytetyön Tarkoituksena on selvittää työterveyshuollon rooli työpaikkakiusaamisen puuttumisessa. Tarkoituksena on tutkia, miten työterveyshuolto puuttuu työpaikkakiusaamiseen ja millä menetelmillä pyritään lopettamaan kiusaaminen.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää työterveyshuollon rooli työpaikkakiusaamisen puuttumisessa ja koota yhteen puuttumismenetelmät joita käytetään apuna kiusaamisen lopettamiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena on kerätä yhteen tiedot, miksi työterveyshuollon on tärkeää puuttua kiusaamiseen, miten kiusaamiseen puututaan ja minkälaisia keinoja on käytettävissä, jotta saadaan työntekijöille selkeä kuva siitä, miksi on tärkeää puuttua kiusaamiseen. Tavoitteena on myös painottaa kiusaamisen varhainen esille tuomisen tärkeys.

Opinnäytetyön ohjaavia kysymyksiä ovat:

- 1) Miten työterveydenhuolto puuttuu kiusaamistapauksiin?
- 2) Minkälaisilla menetelmillä kiusaamiseen voidaan puuttua?

## 4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

### 4.1 Tutkimusmenetelmät

Tämän opinnäytetyön menetelmänä toimii kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Kirjallisuuskatsauksista tähän opinnäytetyöhön soveltuu yleisimmin käytetty katsaus eli narratiivinen kirjallisuuskatsaus (Johansson ym. 2007,4; Salminen 2011,7). Narratiivinen tutkimustekniikka auttaa luomaan ajantasaistettua tietoa, vaikka ei tarjoa varsinaista analyttisintä tietoa (Salminen 2011, 7.) Sen avulla voidaan kartoittaa olemassa olevien tutkimuksien asiakokonaisuutta ja muodostaa kokonaiskuva tietystä aihealueesta. Narratiivisen kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on kertoa tai kuvata aiheeseen liittyvää aikaisempaa tutkimusta. (Johansson ym. 2007, 3; Stolt 2015, 6.; Stolt ym. 2016, 7.) Se on myös kuvailtu olevan tietynlainen katsaus ilman tiukkoja ja tarkkoja sääntöjä (Salminen 2011, 6.)

### 4.2 Aineiston haku

Ennen aineiston hakua on tehty laaja haku, jossa ensin on perehdytty aiheeseen ja saatavilla olevaan tietoon ja sen jälkeen vasta valittu opinnäytetyöhön liittyvät tutkimukset ja aineistot. Aineiston haussa on käytetty tuoretta ja ajantasaista olevaa tietoa eri tietokannoista muun muassa PubMed, Cinahl, Medic ja Google Scholar. Tiedonhaussa on käytetty runsaasti eri kirjallisuutta ja aiheeseen liittyviä tutkimuksia.

Vaikka sähköisissä tietokannoissa tehtävät haut ovat kustannustehokkaita, ne eivät välttämättä tavoita kaikkia katsastukseen sopivia tutkimuksia (Stolt ym. 2016, 25). Tietokannoissa yleisimmät hakusanat olivat "bullying", "workplace", "occupational healthcare", "dealing with workplace bullying", "työterveyshuolto", "työpaikkakiusaamiseen puuttuminen", "työterveyshuollon menetelmät kiusaamiseen puuttumisessa", "epäasiallinen häirintä työpaikalla".

### 4.3 Aineiston analyysi

Tutkimuksia valittaessa täytyy myös pohtia miten toteutetut tutkimukset vastaavat omaan tutkimuskysymykseen (Stolt ym. 2016, 25). Opinnäytetyön aineistojen analysointi alkoi käymällä haetun tiedon läpikäymisellä. Kertynyt aineisto on luettu tarkasti läpi ja pohdittu tukeeko valitut aineistot laadullisesti aihepiiriä.

Aineistot, jotka eivät tukeneet opinnäytetyön aihetta rajattiin pois, jolloin jäljellä oleva aineisto luettiin vielä kertaalleen läpi ja pohdittiin vastaako aineisto tutkimusongelmiin.



## 5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

### 5.1 Miten työterveydenhuolto puuttuu kiusaamistapauksiin

Työturvallisuuslaki korostaa työnantajan velvollisuutta huolehtia työympäristön turvallisuudesta ja työntekijöiden hyvinvoinnista. Työnantajan kuuluu tarkkailla työyhteisöä myös siitä näkökulmasta, että kiusaamista saattaa esiintyä, jotta pystyy puuttumaan sellaiseen oma-aloitteisesti. Työnantaja on myös velvollinen reagoimaan hänelle tehdystä ilmoituksesta. Ilmoituksen häirinnästä voi tehdä kiusattu itse tai kuka tahansa työkavereista. (Kess ym. 2009, 48-49, 89.) Työnantaja voi joskus huomata työntekijän työkyvyn laskeneen pienessä ajassa, jolloin hän voi ohjata työntekijän työterveyteen (Ahlroth 2015, 58). Kiusaaminen saattaa usein tulla esiin vasta työterveyslääkärin tai -hoitajan vastaanotolla. Potilas saattaa tulla valittamaan somaattista vaivaa, mutta keskustelun edetessä paljastuukin, että todellinen ongelma on kiusaaminen työpaikalla. (Vierula 2012.)

Nopea ja tehokas puuttuminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa voi lopettaa alkavan kiusaamiskierteen. Kiusaamistilanteeseen kannattaa aina pyytää toisen ihmisen apua ja tukea. Tuen antaja voi olla esim. Esimies, työsuojeluvaltuutettu tai työterveyshuollon edustaja (TTK). Työterveyshuollon työntekijät ovat puolueettomia asiantuntijoita henkisen terveyden kysymyksissä. Heidän työtehtäviin kuuluu hakea ratkaisuja yksittäisen työntekijän kohdalla ja he osallistuvat samalla koko työyhteisön hyvinvoinnin parantamiseksi. Työterveyshuollon edustaja on yleensä mukana kokouksissa, jossa kiusaamistapausta käsitellään(JHL).

Työterveyshuollosta saadaan apua epäasialliseen kohteluun ja kiusaamiseen liittyvissä asioissa. Sieltä saa tukea esimiehet, yksittäiset työntekijät, sekä koko työyhteisö. Työterveyden psykologit ovat koulutettu yhteisöjen ja yksilöiden monipuoliseen tukemiseen (TTL). Työterveyshuollon apua tarvitaan useimpien kiusaamistapausten käsittelyssä. Nykyään monilla työpaikoilla on toimintaohjeita henkisen väkivallan varalta. (Tauriainen 2003).



Työterveyshuollon auttamismahdollisuuksien kannalta olisi tärkeää, että kiusaaminen tulisi ilmi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa (Tauriainen 2003.) Työterveyshuolto on työntekijöiden ja työolojen kehittämiseen tähtäävää toimintaa, jolla pyritään tukemaan henkilön työkykyisyyttä koko työuran ajan (Kela 2018). Työterveyshuollon perustana on työterveyshuoltolaki (183/2001). Laki on ensimmäisen kerran säädetty vuonna 1978, jonka jälkeen se on uudistettu vuonna 2001. Työterveyshuoltolaki koskee kaikkia työnantajia, jotka ovat velvollisia noudattamaan työturvallisuuslakia (738/2002). (Antti-poika ym. 2006, 25-26). Työterveyspalvelujen järjestäminen tulee olla tasapuolisesti järjestetty kaikille työntekijöille, sekä palvelujen tulee olla maksuttomia (TTL 2017.)

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu järjestää työntekijöilleen työterveyshuollon palveluja. Työterveyshuollon toimintaan kuuluu muun muassa terveystarkastukset, sairauksien hoitaminen, kuntoutustyö, neuvojen antaminen, työpaikkojen selvitystyötä ja työolojen kehittämisehdotuksia. (Antti-Poika 2006, 5; THL 2017). Työterveyshuolto voi aloittaa tilanteen selvittelyn työpaikan kanssa. Tällaisissa kiusaamistilanteissa tulisi työterveyshuollon selvittää laajasti työoloja, tilanteiden aiheuttajia, sekä miten näitä voidaan kehittää tilanteen muuttamiseksi (Tauriainen 2003). Työpaikkakiusaamiskokemuksen selvittelyn tukeminen voi tulla työterveyshuollon kautta. Samalla tuetaan esimiestä kiusaamiskokemuksen selvittämisessä ja kerätään informaatiota asianosaisilta. Jos kiusaamiseen ei puututa, eikä asian eteen tehdä mitään, on se kuin antaisi kiusaajalle luvan jatkaa kiusaamista (Laine yms. 2014.)

## 5.2 Minkälaisilla menetelmillä työterveyshuolto puuttuu kiusaamistapauksiin

Auttajilla saattaa olla väärät tai riittämättömät keinot kiusaamisen lopettamiseksi. Kiusaaminen voi vain pahentua, jos asiaa selvittävä henkilö ei ota tapausta riittävän vakavasti. Lepsulla otteella viestitään, että kiusaaminen ei ole asiatonta eikä siitä tule seuraamuksia. Tällainen viestinä antaa kiusaajalle kuvan, että hän voi jatkaa kiusaamista uudella innolla. Kiusaaminen tulee aina pysäyttää ja asia

tulisi käsitellä vakavasti ja vaatia, että asioissa tulee tapahtua selkeä muutos. (Kaski ym. 2017, 117.)

Joissain tilanteissa kiusaaminen on voinut jatkua niin pitkään, jossa kiusattu ei itse kykene enää reagoimaan tilanteeseen. Kiusattu voi olla niin masentunut, että voimat eivät riitä puolustautumiseen. Työterveyshuolto tulee usein mukaan tilanteeseen vasta, kun työntekijä on sairastumassa tai sairastunut epäasialliseen kohteluun. (Kess & Kähönen 2009, 89). Kun työterveyshuolto on kutsuttu apuun työpaikalla ilmenneen epäasiallisen kohtelun vuoksi, työterveyshoitajat ensisijaisesti pitävät työpaikalla koulutuksen kiusaamisesta työssä ja sen riskeistä, sekä seurauksista. (TTL 2018). Työterveyshuolto järjestää jaksamiseen ja työpaikan ongelmatilanteiden ratkaisuihin liittyvää koulutusta (Kess ym. 2009, 95.) Työyhteisön kehitykseen, työterveyshuollolla ei ole aina edellytyksiä.

Työterveyshuolto kuitenkin pyrkii saamaan liikkeelle kehittämisprosesseja, joihin myös itse osallistuu mukaan. Työpaikkakäynnit ovat keskeisessä asemassa ja niiden kautta luodaan todellinen kuva työskentelyolosuhteista. (Antti-poika ym. 2006, 187.) Kiusaamisen tunnistamiseen ja puuttumiseen varhaisessa vaiheessa on apuna työterveyshuollon järjestämä esimiesten koulutus ja yhteisesti kehitetyt toimintaohjeet kiusaamistilanteisiin (Duodecim 2013.)

Työpaikkakiusaamista on mahdollista ennaltaehkäistä ja piilevään kiusaamiseen puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa keräämällä tilastotietoa organisaation sairauspoissaoloista. Seurattavia tietoja voi olla poissaolojaksojen määrä, sairauspoissaoloprosentit, poissaolojen toistuvuus ja poissaolojen keskimääräinen pituus. Työterveyshuollon poissaolojen seurannan perustana toimii terveydentilan ja työkyvyn seurantavelvoite. Jos huomataan, että työntekijällä on kertynyt runsaasti sairauspoissaoloja, työterveyshuolto kutsuu henkilön terveydentilan selvittelyyn. (Kess yms. 2009, 132-133).

Työterveyslaitos aloitti vuonna 2013 ”kohti sopuisaa työyhteisöä”- hankkeen, jonka tavoitteena oli auttaa ja tukea työyhteisöjä luomaan kulttuuria, jossa ei hyväksytä kiusaamista ja epäasiallista kohtelua. Tavoitteena oli myöskin oppia tunnistamaan kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua työpaikalla.

Hankkeessa laadittiin valmiiksi ohjeet nollatoleranssin saavuttamiseksi. Epäasiallisen kohtelun nollatoleranssi sisälsi kuusi askelta. (TTL 2016.)

- tunnista epäasiallisen kohtelun riskit
- tunnista epäasiallinen kohtelu
- ota kokemasi ja havaitsemasi epäasiallinen kohtelu puheeksi
- epäasiallisen kohtelun selvittäminen esimiestyönä
- muuta työpaikan toimintatapoja
- tue myönteistä työn suuntaista käyttäytymistä. (TTL 2016).

Työterveyshuollon toimesta järjestetään verkostotapaamisia, johon yleensä osallistuu kiusattu, kiusaaja, esimies, työterveyslääkäri ja –hoitaja, sekä psykologi, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö. Verkostotapaamisissa käydään yhteisvoimin kiusaamistilannetta läpi ja pyritään tekemään loppu häirinnälle (TSR 2008). Työterveyshuolto voi olla aktiivinen ja kannustaa työntekijöitä kertomaan, jos he mahdollisesti kohtaavat työpaikalla kiusaamista, mutta kiusaamisen lopettaminen edellyttää yhteistyötä laajalla rintamalla. (Reinboth 2006, 177).

Ainoa ratkaisu, mikä on todettu kestäväksi työpaikkakiusaamisen kuriin saamiseksi, on kehittää työyhteisöä ja organisaatiota sellaiseksi, etteivät ne tarjoa minkäänlaista maaperää kiusaamiselle. (Reinboth 2006, 176).

## 6 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyö toteutettiin noudattamalla hyvän tieteellisen käytännön edellyttämiä tapoja. Työn jokaisessa vaiheessa noudatettiin rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Opinnäytetyö on tehty Turun ammattikorkeakoulun laatimien ohjeiden mukaisesti ja työn tekemistä varten on täytetty Turun ammattikorkeakoulun toimeksiantosopimus. Reliabiliteetilla tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta. Luotettava tutkimus on siis tehty silloin, kun alkuperäisen tutkimuksen edellytyksin toistettuna antaa aina saman tuloksen. Tutkimusmenetelmä voi olla luotettava, vaikka tutkimus ei olisikaan pätevä. (Hiltunen 2009).

## 7 POHDINTA

Opinnäytetyön Tavoitteena oli selvittää työterveyshuollon rooli työpaikkakiusaamisen puuttumisessa. Tarkoituksena oli tutkia ja selvittää, miten työterveyshuolto puuttuu työpaikkakiusaamiseen, sekä mitä kautta tapaukset tulevat työterveyshuollolle julki. Työpaikkakiusaamisesta löytyi yleisesti todella paljon tutkimustietoa ja kirjallisuutta, mutta työterveyshuollon rooli kiusaamiseen puuttumisessa tutkimustieto jäi hiukan vähemmälle. Opinnäytetyössä käytettiin enimmäkseen suomenkielistä kirjallisuutta, josta löytyi parhaiten vastaukset tutkimusongelmiin.

Opinnäytetyötä tehdessä tuli huomatuksi kuinka paljon meillä täällä Suomessa esiintyy työpaikkakiusaamista ja mikä on vain lisääntynyt vuosien varrella, vaikka työterveyshuolto pyrkii puuttumaan epäasialliseen kohteluun heti kun tällainen tulee tietoon. Valitettavasti kiusaaminen tulee todella useasti myöhäisessä vaiheessa esille, jolloin työterveyshuollon puuttuminen on myös hankalaa. Tutkimuksia tutkiessa ja kirjallisuutta lukiessa monesti tuli esille, että kiusaamisen paras ennaltaehkäisy ja puuttumismenetelmä on vahva työyhteisö ja organisaatio, joka tunnistaa epäasiallisen käytöksen heti sen alkaessa, jotta päästään puuttumaan ja lopettamaan mahdollinen kiusaamiskierre.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

1. Tällä hetkellä Suomessa ilmenee kiusaamista kaksi kertaa enemmän kuin muissa EU-maissa.
2. Työpaikkakiusaamiseen pitäisi puuttua riittävän aikaisessa vaiheessa, jotta kiusaamiskierre saataisiin pysäytettyä. Todella usein kuitenkin käy niin, että kiusaamisesta saadaan tietää todella myöhäisessä vaiheessa, jolloin työntekijä oireilee jo.
3. Kiusaaminen voi tulla ilmi työterveyslääkärin tai -hoitajan vastaanotolla, jolloin työntekijä valittaa somaattista vaivaa, mutta keskustelun edetessä selviää, että taustalla on työpaikkakiusaamista.
4. Työterveyshuolto pystyy puuttumaan varhaisessa vaiheessa piilevään kiusaamiseen tarkkailemalla työntekijöiden poissaolojen määrää ja pituutta. Kun huomataan jonkun työntekijän poissaolojen suuruuden, kutsutaan hänet terveydentilan selvittelyyn ja tällöin voidaan selvittää, piileekö runsaiden poissaolojen taustalla jotakin muuta kuin sairastelua.
5. Työterveyshuollon tekemät työpaikkakäynnit ovat keskeisessä asemassa ja niiden avulla luodaan kuva todellisista työskentelyolosuhteista. Työterveyshoitajat pitävät koulutuksia työpaikoilla työpaikkakiusaamisesta, niiden riskeistä ja seurauksista.
6. Työterveyshuolto järjestää hankkeita, jonka tarkoituksena on oppia tunnistamaan epäasiallista kohtelua ja sen avulla pyritään ehkäisemään ja puuttumaan työpaikkakiusaamiseen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

7. Ainoa pysyvä ratkaisu työpaikkakiusaamisen lopettamiseksi, on kehittää työyhteisöä ja organisaatiota sellaiseksi, etteivät ne tarjoa mahdollisuutta kiusaajalle.

## LÄHTEET

Ahlroth, M. 2015. Häirintä ja syrjintä työpaikalla – ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Porvoo: Bookwell oy.

Antti-Poika, M., Martimo, K., Husman, K. & Ahonen, G. 2006. Työterveyshuolto. 2. uud. p. Helsinki: Duodecim.

Aulankoski, S. 2016. Törmäyksistä työniloon: Työterveyshuolto tukena työn ristiriidoissa. 1. painos. Helsinki: Duodecim.

Chapovalov, O. & Van Hulle, H. 2015, Workplace Bullying in Nursing Part 1: Prevention through Awareness, OOHNA Journal, vol. 34, no. 2, Article 20-24.

Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 8.4.2018.

[http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius\\_ja\\_reliabiliteetti.pdf](http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf)

Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M. & Ääri, R. 2007. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turku: Turun yliopisto.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2006. Epäasiallinen kohtelu, häirintä, työpaikkakiusaaminen- ohjeita henkilöstön edustajille. Viitattu 25.3.2018 <https://www.jhl567.com/@Bin/123940/ep%C3%A4asiallisuus+ja+kiusaus.pdf>

Keeling, J., Quigley, J. & Roberts, T. 2006, Bullying in the workplace: what it is and how to deal with it, *British Journal of Midwifery*, vol. 14, no. 10, Article 616-621.

Kela 2018. Työnantajan järjestämä työterveyshuolto. Viitattu 20.3.2018 <http://www.kela.fi/tyoterveyshuolto>

Kess, K., Kähönen, M. 2009. Häirintä työpaikalla-työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen. Helsinki: Edita publishing oy.

Lallukka, Tea.; Rahkonen, O. & Lahelma, E. Työpaikkakiusaaminen uhkaa työntekijöiden mielenterveyttä. 2013. Duodecim. Viitattu 3.4.2018. <http://www.duodecimlehti.fi/lehti/2013/16/duo11151>

Reinboth, C. 2006. Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. Helsinki: Yrityskirjat oy.



Safe work Australia 2017. Bullying. Viitattu 23.3.2018  
<https://www.safeworkaustralia.gov.au/bullying#what-to-do-if-you-experience-bullying>

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus?: Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasa: Vaasan yliopisto.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2015. Työpaikkakiusaamiseen on puuttuttava ajoissa. Viitattu 24.9.2017 [http://stm.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/tyopaikkakiusaamiseen-on-puuttuttava-ajoissa](http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tyopaikkakiusaamiseen-on-puuttuttava-ajoissa)

Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. 2015. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Turun yliopisto.

Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Turun yliopisto.

Talentia-lehti 2018. Työpaikkakiusaamiseen puuttuminen kuuluu kaikille työyhteisössä. Viitattu 24.3.2018 <https://www.talentia-lehti.fi/tyopaikkakiusaamiseen-puuttuminen-kuuluu-kaikille-tyoyhteisossa/>

Tauriainen, H. 2003. Miten työterveyshuolto voi toimia häirintätapauksissa. Duodecim 04/2003. Viitattu 24.3.2018 [http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p\\_artikkeli=tll00089&p\\_haku=mit%E4](http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=tll00089&p_haku=mit%E4)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015. Työterveyshuolto. Viitattu 24.3.2018  
<https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/palvelujarjestelma/terveyspalvelut/tyoterveyshuolto>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 4.4.2018  
[http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

Työsyke 2015. Etkö kuulu jengiin? Viitattu 24.3.2018  
<http://www.tyosyke.fi/2015/02/etko-kuulu-jengiin/>

Työterveyslaitos 2018. Tehtävät ja vastuut kiusaamistilanteessa. Viitattu 1.4.2018. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/toimijoiden-tehtavat-vastuut/>

Työterveyslaitos 2016. Katkaise kiusaamisen kierre. Viitattu 25.3.2018 [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/224442/114111-loppuraportti-Katkaise\\_kiusaamisen\\_kierre\\_A.pdf?sequence=1](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/224442/114111-loppuraportti-Katkaise_kiusaamisen_kierre_A.pdf?sequence=1)

Työterveyslaitos 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Viitattu 25.1.2018 <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>

Työturvallisuuskeskus 2018. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työpaikalla. Viitattu 31.3.2018 [https://ttk.fi/tyoturvaluisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/hairinta\\_ja\\_epaasiallinen\\_kohtelu](https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/hairinta_ja_epaasiallinen_kohtelu)

Työturvallisuuskeskus 2018. Työpaikkakiusaaminen. Viitattu 2.4.2018. [https://ttk.fi/tyoturvaluisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen](https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen)

Vartia, M., Lahtinen, M., Joki, M. & Soini, S. 2008. Piinan loppu: Kiusaamistilanteiden selvittely työpaikalla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vierula, H. 2012. Miten lääkäri voi puuttua kiusaamiseen? Lääkärilehti. Viitattu 20.3.2018. <http://www.laakarilehti.fi/ajassa/ajankohtaista/miten-laakari-voi-puuttua-kiusaamiseen/>

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Helsinki: Books on demand. <https://books.google.fi/books?id=97lqYlYUaQcC&printsec=frontcover&hl=fi#v=onepage&q&f=false>

Venetoksil, T., Kettunen, P. 2015. Työpaikkakiusaaminen julkisessa sektorilla Suomessa. Viitattu 20.3.2018 [http://www.terveysportti.fi.ezproxy.turkuamk.fi/dtk/tyt/avaa?p\\_artikkeli=ttl01391](http://www.terveysportti.fi.ezproxy.turkuamk.fi/dtk/tyt/avaa?p_artikkeli=ttl01391)

Whittaker, DLMG.2015. Dealing with workplace bullying: The occupational health nurse's role. Occupational health. Vol67, Issue 4. Viitattu 24.3.2018 <http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.turkuamk.fi/ehost/detail/detail?vid=5&sid=d086c5b9-8c3f-4d70-a0ae-87dede881593%40sessionmgr4007&bdata=JnNpdGU9ZWZvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=107784842&db=ccm>

