

The Diak logo is located in the top right corner of the page. It consists of the word "Diak" in a bold, pink, sans-serif font. The letter 'i' has a small crossbar, and the letter 'k' has a small crossbar. The background of the page features a large, abstract graphic of overlapping pink and white curved shapes.

Minea Meriranta
Nina Podgorica
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Sairaanhoitaja (AMK)
Opinnäytetyö, 2019

TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN JA SEN ENNALTA- EHKÄISY

TIIVISTELMÄ

Minea Meriranta ja Nina Podgorica
Työpaikkakiusaaminen ja sen ennaltaehkäisy
32 sivua ja 3 liitettä
Marraskuu 2019
Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkintotutkinto
Sairaanhoitaja AMK

Moni suomalainen työkäinen kokee työpaikkakiusaamista työuransa aikana, jonka vuoksi on tärkeää paneutua työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisevään toimintaan, jotta työntekijöiden työhyvinvointi ja jaksaminen säilyisi koko työuran ajan. Kiusaaminen aiheuttaa kiusatulle stressiä ja alentaa tämän työkykyä. Työpaikkakiusaaminen ei ole ainoastaan kiusaajan ja kiusatun ongelma vaan se tulehduttaa koko työyhteisöä, jolloin työnteko kärsii. Työpaikkakiusaaminen on myös iso eettinen ongelma, joka tulisi ratkaista nopeasti potilastyön näkökulmasta ajateltuna.

Työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisemisen avaimena toimii työyhteisön avoin ja läpinäkyvä työympäristö, jota esimiehen tulee jatkuvasti kehittää. Työhyvinvoinnin merkitys ennaltaehkäisyssä on isossa roolissa.

Tuotimme toiminnallisen tuokion tiimipalaveriin syksyllä 2019, jonne osallistui 13 hoitajaa, esimies ja kliininen opettaja. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli innostaa osallistujia pohtimaan oman työyhteisön ilmapiiriä sekä viedä työyhteisöön tietoa työpaikkakiusaamisen ja ristiriitatilanteiden eroista. Tavoitteena oli myös viedä työyhteisöön tietoa siitä, miten työhyvinvointia voisi edistää.

Tuokion tarkoituksena oli ohjata työyhteisö luomaan työyhteisöön pelisäännöt. Lisäksi tarkoituksena oli, että työyhteisöön jäisi tuotos, jota työyhteisö voisi käyttää hyödyksi esimerkiksi tulevaisuuden tiimipalaverissa ja työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisevässä toiminnassa.

Palautteessa työyhteisö piti aihetta tärkeänä ja aiheesta keskusteltiin vilkkaasti. Pelisääntötaulun tekemisestä pidettiin ja työyhteisö sai kivan ja tärkeän muiston taulusta.

Asiasanat: ennaltaehkäisy, työhyvinvointi, työpaikkakiusaaminen

ABSTRACT

Minea Meriranta ja Nina Podgorica
Workplace bullying and its prevention
32 Pages and 3 appendices
November 2019
Diaconia University of Applied Sciences
Bachelor's Degree in Health Care
Registered Nurse

Many Finnish working people experience bullying during their working lives, which is why it is important to focus on preventive workplace bullying in order to maintain employee well-being and well-being throughout their working lives. Bullying causes stress to the bullied and reduces his ability to work. Bullying at work is not only a problem for the bully and the bullied, but also inflames the work community as a whole, causing the work to suffer. Bullying at work is also a major ethical problem that should be solved quickly from the perspective of patient work.

The key to preventing workplace bullying is an open and transparent work environment in the work community, which the supervisor must constantly develop. The importance of well-being at work plays a major role in prevention.

A functional break for a team meeting was produced in the autumn of 2019. It was attended by 13 nurses, a supervisor and a clinical teacher. The purpose of the functional thesis was to inspire participants to reflect on the atmosphere in their own work community and to bring knowledge of the differences between bullying and conflict situations to the work community. The aim was also to bring information to the work community on how well-being at work could be improved.

The purpose of the session was to guide the work community to create rules for the work community. The intention was also to leave the work community with output that could be used by the work community, for example, in future team meetings and in workplace bullying prevention.

In the feedback, the work community considered the topic important and the topic was lively discussed. The game rules board was well liked, and the work community got a nice and important memory from the board.

Keywords: work welfare, workplace bullying, prevention

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 TYÖHYVINVOINNISTA YLEISESTI	5
2.1 Työhyvinvoinnin merkitys hoitotyössä	6
2.2 Työhyvinvoinnin ehkäiseviä ja edistäviä toimenpiteitä hoitotyössä	8
3 TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN JA RISTIRIITATILANTEET	11
3.1 Ristiriitatilanteiden käsittely työpaikoilla	14
3.2 Työpaikkakiusaamisen käsittely työpaikoilla	15
3.3 Työpaikkakiusaamisen ja ristiriitatilanteiden ennaltaehkäisy.....	17
4 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ JA YHTEISTYÖKUMPPANI	20
5 OPINNÄYTETYÖN JA TOIMINNAN TARKOITUS JA TAVOITTEET	21
6 TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN EHKÄISY-TOIMINTATUOKIO.....	22
6.1 Suunnittelu	22
6.2 Toteutus ja palaute.....	24
7 POHDINTA	26
7.1 Eettiset näkökohdat toiminnassa	27
7.2 Ammatillinen hyöty	28
7.3 Kehittämisehdotuksia	28
8 LÄHTEET	30
LIITE 1 KUTSUKORTTI	33
LIITE 2 VALMIS PELISÄÄNTÖTAULU	34
LIITE 3 PALAUTELOMAKE	35

1 JOHDANTO

Yhä useammat työntekijät kokevat kiusaamista työpaikoillaan. Työterveyslaitoksen mukaan jopa noin 100 000 työntekijää joutuu kiusaamisen kohteeksi joka päivä. Työpaikkakiusaamisen selvittely ja muut kulut voivat mahdollisesti nousta yli 30 000 euroon asti. Kiusattu työntekijä saattaa myös joutua jäämään tapauksen vuoksi sairauslomalle, jolloin yksi sairauslomapäivä voi olla noin 350 euroa. (Työterveyslaitos i.a.) Suurin ongelma kuitenkin on yksittäisen ihmisen ja koko työyhteisön henkinen pahoinvointi, jota ei voi rahalla mitata. Kiusaaminen vaikuttaa koko työyhteisöön ja sitä kautta yksittäisten työntekijöiden työhyvinvointiin (Kess & Kähkönen 2009, 6). Hoitotyö on muutenkin hyvin kuormittavaa ja siksi työntekijän hyvinvointi ja työssäjaksaminen on hoitoalalla tärkeää ja niihin tulee kiinnittää mielestämme riittävästi huomiota.

Koska kiusaamista esiintyy runsaasti suomalaisilla työpaikoilla, on ennaltaehkäisevää toimintaa tärkeä miettiä. Työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisy on mielestämme tärkeä aihe ja sen takia halusimme tehdä aiheesta opinnäytetyön. Opinnäytetyömme on toiminnallinen ja se toteutettiin yhteistyökumppanimme tiimipalaverissa syksyllä 2019. Toiminnallisen tuokion tarkoituksena oli saada työyhteisöä luomaan pelisäännöt ja tavoitteena oli, että työyhteisöön jäisi tuotos taulun muodossa, jonka avulla työyhteisö voi palata aiheeseen esimerkiksi tiimipalavereissa. Työhyvinvoinnin kannalta on erityisen tärkeää, että työyhteisö on mahdollisimman avoin (Manka i.a). Työyhteisön yhteiset pelisäännöt mahdollistavat helpommin asioiden puheeksi oton ja puuttumaan jo varhaisessa vaiheessa ongelmiin (Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä i.a).

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli viedä työyhteisöön tietoa työhyvinvoinnista, työpaikkakiusaamisesta, sen ennaltaehkäisemisestä. Tavoitteena oli saada henkilökunta miettimään oman työyhteisön ilmapiiriä ja luoda yhteiset pelisäännöt työpaikalle.

2 TYÖHYVINVOINNISTA YLEISESTI

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työ on sujuvaa ja mieluisaa terveellisessä, turvallisessa ja työuraa tukevassa työympäristössä sekä työyhteisössä. Työhyvinvointiin ja työterveyteen vaikuttavat useat tekijät, kuten henkilökohtaiseen elämään ja työhön liittyvät tekijät ja näiden tekijöiden yhteensovittaminen. Toiminnassa työhyvinvointi ilmenee työtehona, tuottavuutena, luovuutena ja tuloksellisuutena. Kun ihminen voi hyvin, hän saa myös enemmän aikaa. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6.)

Työhyvinvoinnin tärkeimmät vaikuttajat ovat hyvä työilmapiiri, motivoiva työ, ja se että voi vaikuttaa omaan työhön ja työnkuvaan. Jokaisen tulee kantaa vastuu omalta osaltaan hyvästä työilmapiiristä. (Suomalaisen työn liitto 2017.) Lisäksi työhyvinvointia lisäävät työntekijöiden ammattitaito sekä hyvä ja motivoiva johtaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö i.a.) Hyvällä johtamisella ja laadukkaalla esimiestyöllä on iso merkitys työhyvinvoinnille, koska se luo perustan työhyvinvointia tukeville toimille (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6-13).

Työhyvinvoinnin perusta on kokonaiskäsitelmä työkyvystä (Ilmarinen & Vainio 2012, 5). Työkykyä voidaan kuvata nelikerroksisena työkykytalona, jonka on kehittänyt emeritus professori Juhani Ilmarinen. Työkykytalon ensimmäinen kerros koostuu terveydestä ja toimintakyvystä. Toimintakyvyn perusta koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä, sekä terveydestä. Toisessa kerroksessa tulee osaaminen. Osaaminen koostuu perustaidoista ja ammatillisesta tiedosta, sekä taidosta. Näiden jatkuva päivittäminen on tärkeää. (Työterveyslaitos i.a.)

Kolmannessa kerroksessa ovat asenteet, arvot ja motivaatio. Tämä on myös se kerros, jossa työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Työkykyyn vaikuttaa merkittävästi omat asenteet. Työkyky vahvistuu, jos työn kokee mielekkäänä ja sopivasti haasteellisena. Kun taas päinvastoin, jos työ tuntuu pakolliselta eikä se vastaa omia odotuksia, on sillä heikentävä merkitys työkykyyn. (Työterveyslaitos i.a.)

Toimintakyky talon viimeisessä ja neljännessä kerroksessa on johtaminen, työyhteisö ja työolot, tämä myös kuvaa työpaikkaa konkreettisesti. Keskeinen osa kerroksen toimintaa on esimiestyö ja johtaminen. Työkykytoiminnan organisointi ja kehittäminen kuuluu esimiehille ja johtajille, heillä on vastuu siitä. (Työterveyslaitos i.a.)

Työkykytalon kolme alinta kerrosta kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros kuvaa työtä, työoloja ja johtamista. Työkykytalo perustuu tutkimuksiin, joissa on selvitetty työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. (Työterveyslaitos i.a.)

Työkykytalon toimivuuden ja pystyssä pysymisen kannalta on tärkeää, että kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Kaikkia kerroksia tulee myös kehittää jatkuvasti, jotta työkykytalo pysyisi pystyssä. Tarkoituksena on kerrosten yhteensovituksen turvaaminen muuttuvissa tilanteissa. Työntekijä on itse vastuussa luonnollisesti koskien omia voimavaroja, kun taas työnantajan ja esimiesten vastuulla on talon neljäs kerros, työ ja työolot. Työnantaja voi kuitenkin tukea eri tavoin työntekijän voimavarojen kehittämistä. (Työterveyslaitos i.a.)

Työkykytaloa ympäröivät verkostot koostuvat perheestä, sukulaisista ja ystäväistä. Työkykyyn vaikuttavat myös yhteiskunnan rakenteet ja säännöt. Yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan kesken jakautuukin vastuu työkyvystä. (Työterveyslaitos i.a.)

2.1 Työhyvinvoinnin merkitys hoitotyössä

Työkaverit, joilla on sama koulutus sekä sama perustehtävä hoidettavana ja samat eettiset ohjeet, ovat kollegoja keskenään. Kollegiaalisuudella tarkoitetaan yhteenkuuluvuutta sekä samojen ammatillisten arvojen jakamista. (Leino-Kilpi & Välimäki 2014, 88.)

Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys hoitotyössä. Kun työntekijä voi hyvin, hän nauttii työstä ja hänellä on tunne siitä, että hän hallitsee työnsä ja työ sujuu mutkattomasti. Jos työntekijät voivat henkisesti ja fyysisesti hyvin, kokevat he

työnsä mielekkääksi ja he ovat motivoituneita kehittymään. Jos työyhteisö voi huonosti ja työhyvinvoinnissa on parantamisen varaa, näkyy se esimerkiksi sairaspöissaoloin, työn tehottomuutena, alentuneena työkykynä, sekä työn heikkona laatuna. Työntekijät eivät pysy työpaikassa, jossa työhyvinvointia ei tueta. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 13.)

Jo koulutuksensa aikana sairaanhoitaja saa hyvät edellytykset toimia eettisesti oikealla tavalla. Kun olosuhteet ovat suotuisat kasvaa hoitajan eettinen sensitiivisyys muun osaamisen rinnalla. Hoitaja ei kuitenkaan kykene aina käytännössä toimimaan tavalla, jonka hän tietäisi oikeaksi. Syitä voi olla monia: oma osaaminen, työympäristö, työtoverit tai potilaat ja heidän omaisensa. Tästä syntyy eettinen ongelma. Jos ajan myötäkään hoitaja ei voi toimia eettisesti, saattaa hän stressaantua. Pahimmillaan tämä voi aiheuttaa masennuksen oireita ja jopa kokonaan alan vaihdon. Eettiseen ilmastoon voidaan vaikuttaa. Se on parhaimmillaan monenlaista yhteistyötä. Hyvällä eettisellä kulttuurilla on parantava vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin ja hoidon laatuun. (Ranta & Matikainen 2012, 64.)

Hoitotyössä eettinen ilmasto voidaan löytää sillä, kun seurataan, miten toimitaan, kuinka ratkaistaan ongelmia, ketkä käyvät keskusteluja ja miten näkyvää työyhteisössä nämä ovat. Eettinen toiminta ei koske pelkästään potilaiden ja asiakkaiden hoitoa, vaan se koskee myös sitä, miten kohdellaan henkilöstöä ja kuinka ratkotaan ongelmia. (Ranta & Matikainen 2012, 65.)

Kiireen hallinnalla on merkitystä työhyvinvointiin. Kiire on yksi suurimmista psykososiaalisista kuormitustekijöistä suomalaisessa työelämässä ja noin puolet työntekijöistä kokevat joutuvansa kiirehtimään työpäivän aikana, jotta saisivat työt tehdyksi. Siltikään kiireellisyys työssä ei ole aina pelkästään kielteinen asia, sillä voi olla myös tehostava vaikutus työskentelyyn, kun on sopivasti aikapainetta. Useimmiten kuitenkin kiire lisää stressiä ja sen jatkuessa pitkään heikentää se loppujen lopuksi hyvinvointia ja tuottavuutta. Merkittävä osuus työtapaturmista tapahtuu kiireessä. On tärkeä kehittää kiireen hallintaa yhdessä työntekijöiden kanssa, tavoitteina työn organisointi, häiriöttömyys työskentelyyn ja yhteisällisten pelisääntöjen rakentaminen. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 27.)

2.2 Työhyvinvoinnin ehkäiseviä ja edistäviä toimenpiteitä hoitotyössä

Työhyvinvointi ei ole pysyvä tila, vaan työhyvinvointi muuttuu jatkuvasti työn kuormittavuuden ja työpaikalla tapahtuvien muutosten mukaan, jotka ovat esimerkiksi työyhteisön ja työn sisällössä tapahtuvat muutokset (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6). Ensimmäiseksi kannattaa korjata työympäristön toimivuuteen liittyvät epäkohdat, koska fyysinen työympäristö vaikuttaa työhyvinvointiin. Tämän jälkeen on helpompi lähteä kehittämään muita hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, kuten esimerkiksi vuorovaikutuksen toimivuutta työyhteisössä. (Manka & Manka 2018, 90.)

Terveiden vaaliminen lähtee jokaisen omista arvovalinnoista, mutta kuitenkin työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen voidaan vaikuttaa työyhteisössä. Hyvien elintapojen ohjaus ja vahvistus onnistuu työyhteisössä monella tapaa. Kuten savuton työpaikka, liikunta- ja kulttuurisetelit, työpaikkaruokailu, taukoliikunta ja työpaikan päihdeohjelma antavat ainakin oikeanlaisen viestin terveyden ja elintapojen merkityksestä työyhteisössä. Myös elämän kriisien ylläyttäessä työkykyä pystytään tukemaan keventämällä työkuormitusta. Työyhteisö joustaa tässä asiassa tiettyyn pisteeseen asti mutta joskus jouston kesto voi kuitenkin olla ongelma. Oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus saattavat jossain vaiheessa alkaa jakamaan mielipiteitä työyhteisössä. (Virtanen & Sinokki 2014, 182.)

Jokainen työntekijä on vastuussa omasta hyvinvoinnistaan, jonka takia jokaisen olisi tärkeää tietää, mitä itsessä olisi henkilökohtaisesti kehitettävänä (Manka & Manka 2018, 226).

Terveellisillä elintavoilla on iso merkitys työhyvinvointiin. Niillä voi jokainen ylläpitää ja edistää toimintakykyään ja siten vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa ja oman työn tuloksellisuuteen. Edellytys hyvinvoinnille on lisäksi oman työn osaaminen. Työntekijää motivoivat suuresti omien tietojen ja taitojen täysipainoinen hyödyntäminen tai peräti uuden tiedon tuottaminen, jopa siinä määrin, ettei ulkopuolisia kannusteita välttämättä tarvita. Jatkuva oppiminen hyödyntää elämistä muuttuvassa maailmassa ja siten myös hallitsemaan työelämän

muutoksia. (Virtanen & Sinokki 2014, 200-201.) Lisäksi motivaatioon vaikuttavat myös työn vastuullisuus ja työstä saatava palaute (Manka & Manka 2018, 107).

Työelämän perustaitoihin kuuluu myös sosiaaliset taidot, jotka tarkoittavat, että henkilö kykenee ymmärtämään ja huomioimaan muita ihmisiä toisia paremmin. Itseään ja toisia olisi pystyttävä kunnioittamaan ja arvostamaan, sillä niiden puute huonontaa työhyvinvointia. Kun osaa suhtautua arvostavasti toisiin ihmisiin, on myös helpompi tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Työkaverin arvostaminen lisää molempien hyvinvointia ja molemminpuolista arvostusta. (Virtanen & Sinokki 2014, 200-202.)

Siitä huolimatta, että teknologia ja kehitys ovat suuresti kehittyneet, ihmisten kanssakäyminen ei ole juurikaan muuttunut luolamiesajoilta. Se kuinka kommunikoidaan, on hyvin pysyvä ilmiö. Hyvin merkittäviä uhkia työhyvinvoinnille on nimenomaan kiusaaminen ja arvostuksen puute, vaikka työkaverin kunnioittaminen ja tämän työn arvostaminen ovat ilmaisia työkyvyn ja hyvinvoinnin edistäjiä. Usein kiireen ja epävarmuuden keskellä ei haluta nostaa työkaveria kunniaan, vaikka tämän tärkeys ymmärretään. (Virtanen & Sinokki 2014, 182.)

Koko organisaation kehittäminen olisi tärkeää perustaa hyvinvoinnin ympärille. On hyvä miettiä työntekijöiden kanssa mistä tekijöistä jaksaminen koostuu. Lisäksi on tärkeää, että työntekijät pystyvät pitämään selkeitä taukoja työpäivän aikana. Tauot lisäävät mielen virkeyttä ja mahdollistavat yhteisille keskusteluille ja kuulumisten vaihdolle yhdessä työkavereiden kanssa. Yhteisöllisyyteen ja tiimityöhön panostaminen lisäävät myös hyvinvointia. Työpaikan hengellä, kuten avoimella ja auttavalla ilmapiirillä, sekä aktiivisilla työyhteisön jäsenillä parannetaan ilmapiiriä. Jaksaminen lisääntyy kaikella sillä minkä tiimi voi yhdessä tehdä. Olisi tärkeää myös saada ajatukset säännöllisesti pois töistä. Työntekijöitä on hyvä kannustaa esimerkiksi yhteisiin illanviettoihin, jotta opitaan tuntemaan toisia. Tämä voi myös edesauttaa positiivisesti yhteistä työskentelyä. Työn järjestely, turhien rutiinien poisjättäminen ja positiivisten asioiden löytäminen työstä lisäävät myös työhyvinvointia. Työnantajalla on iso vaikutus siihen, kuinka päivittäiset työt hoidetaan työssä ja kuinka antaa positiivista palautetta kollegoille. (Manka i.a.)

Terveydenhuollon kenttä on suurten muutosten myllerryksessä monesta erisyystä. Teknologian ja hoitomenetelmien kehittyminen aiheuttavat osaltaan jatkuvaa muutosta. Sen lisäksi että organisaatiolta vaaditaan muutosta, on pu-
laa pätevistä henkilökunnasta. (Ranta & Matikainen 2012, 64.)

Jotta välttyttäisiin organisaatiomuutosten kielteisiltä vaikutuksilta henkilöstön hyvinvointiin, on panostettava muutoksen johtamiseen, esimiestyöhön muutoksessa, hyvään tiedonkulkuun ja osallistuviin toimintatapoihin. Lisäksi on hyödynnettävä erilaisia tukitoimia muutosprosessin eri vaiheissa. Koko organisaation aito sitoutuminen muutoksen tekemiseen on tärkeää muutosprosessin onnistumisen kannalta. Edistäviä tekijöitä sitoutumisen suhteen ovat onnistunut viestintä, vuoropuhelu eri toimijoiden välillä. Olennaisinta on, että muutosviestinnässä käytetään riittävästi toistoja, pitäydytään tosiasioissa ja varmistetaan kahdensuuntainen keskustelu muutoksesta ja siihen liittyvistä tunteista ja asioista. Sen lisäksi on tärkeää kiinnittää huomiota muutosten perustelemiseen ja sen tavoitteiden selkeyttämiseen. Viestintä mahdollistaa muutoksen ymmärtämisen, mikä vähentää epävarmuutta ja vahvistaa luottamusta johtoon. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 29.)

Työntekijöitä on tuettava osaamisen kehittämisessä vastaamaan muuttuneita työtehtäviä kuten myös mahdollistaa muutoksen läpikäyminen tunnetasolla. Organisaation tuella autetaan työntekijöitä ja työryhmiä vastaamaan muutosvaiheeseen. Kun muutosta käydään läpi, suurin osa esimiesten ajasta tulee keskittää keskusteluihin työntekijöiden kanssa. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 29.)

3 TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN JA RISTIRIITATILANTEET

Työpaikkakiusaamiselle ei ole yhtä ainoaa määritelmää (Vartia, Lahtinen, Joki, & Soini 2008, 9). Työturvallisuuslaki ei määrittele työpaikkakiusaamista sanatakkasti (L28/2002). Kiusaamisella on kolme ominaisuutta. Kiusaaminen on toistuvaa, kiusaamisella on kielteinen vaikutus uhriin ja uhri ei pysty puolustamaan itseään. (Gillen, Sinclair, Kernohan, Begley. & Luyben, 2017.) Se on työyhteisöön sopimatonta käyttäytymistä ja se voi näyttäytyä työpaikoilla sanattomana viestinä, kuten elein, ilmein, huomiotta jättämisenä ja sivuuttamisena tai sanallisena viestinä, kuten haukkumisena, pahalla puhumisena joko suoraan tai selän takana, vihapuheina, työkaverin mustamaalaamisena tai ammattitaidon vähättelynä. Kiusaaminen voi ilmetä myös toimintana, kuten ulkopuolelle jättämisenä, fyysisenä väkivaltana, epäoikeudenmukaisena toimintana tai esimiesaseman väärinkäyttönä. (Kaski & Nevalainen 2017, 16.) Kertaluontoinenkin kohtelu voi täyttää kiusaamisen kriteerit, jos se on erittäin vakavaa (Aminoff & Tienhaara 2017, 103). Työpaikkakiusaaminen heikentää kiusatun työhyvinvointia ja työmotivaatiota sekä on yksi isoimmista stressitekijöistä. Työpaikkakiusaaminen voi johtaa kiusatun masentumiseen ja ahdistumiseen, sekä nostaa riskiä kiusatun työntekijän itsensä irtisanomiseen. (Gillen ym. 2017.) Tutkimusten mukaan työpaikkakiusaaminen heikentää sairaanhoitajien työhyvinvointia sekä lisää riskiä virheisiin työpaikoilla (Johnson 2015).

Työpaikkakiusaaminen käy myös kalliiksi, sillä kiusaamisesta johtuvat selvittely- ja muut kustannukset voivat nousta yli 30 000 euroon. Yksittäisestä sairaslomapäivästä kustannukset voivat olla jopa 350 euroa. Kustannuksia tulee muun muassa sairaslomista, työn uudelleen järjestelystä, kiusaamiskokemuksen läpikäymiseen ja selvittelyyn kuluva työaika ja ulkopuoliselle asiantuntijalle maksettava palkkio. (Työterveyslaitos i.a.)

Aikaisemmin työpaikkakiusaamisen syiden on ajateltu olevan pääasiassa yksittäisten työntekijöiden välillä mutta useat tutkimukset ovat tätä ajatusta vastaan. Tutkimusten mukaan johtamistyyli, huonot työolot ja heikko työvalvonta edistävät työpaikkakiusaamista terveydenhuolloissa. (Johnson 2015.) On myös todistettu, että työntekijät kopioivat toimintatapoja kollegoiltaan, jotta he

sopeutuvat työyhteisöön. Näin mahdollinen kiusaamista ylläpitävä kulttuuri saa jatkua, ja työntekijät sokeutuvat tilanteelle. (Gillen ym. 2017.)

Tilastokeskus tuottaa työolotutkimuksia säännöllisin väliajoin. Työolotutkimuksia on tehty vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013. Seuraava työolotutkimus julkaistaan joulukuussa 2019, jossa selviää vuoden 2018 työolot. Työpaikkakiusaamisesta on kysytty vuodesta 1997 saakka ja siitä lähtien joka tutkimuskerralla työpaikoilla on havaittu enemmän kiusaamista. Huippukohta saavutettiin vuosituhannen vaihteessa. (Sutela & Lehto 2014, 7.). Kaikilla aloilla esiintyy työpaikkakiusaamista. Työ- ja elinkeinoministerin tuottaman työolobarometrin mukaan julkisella sektorilla esiintyy enemmän kiusaamista kuin yksityisellä sektorilla. Valtion ja julkisen väliset erot ovat pienet. (Työolobarometri 2017.)

Tilastokeskuksen vuonna 2014 tuottaman tutkimuksen mukaan jopa 63% terveydenhuollossa työskentelevistä palkansaajista olivat tehneet kiusaamishavaintoja työpaikallaan Suomessa. On selvitetty, että kiusaaminen on todennäköisempää työpaikoissa, jossa on epäkohtia. Esimerkiksi työyhteisössä, jossa on jatkuva kiire, esiintyy enemmän kiusaamista (11%), kun työpaikoissa, jossa kiire on hyvin vähäistä (4-5%). Jatkovaa kiusaamista esiintyi myös työpaikoissa, joissa työt oli organisoitu huonosti (13%) ja/tai työstä ja sen ongelmista ei ole keskusteltu riittävästi (12%). Kun taas työpaikoissa, jossa työt on organisoitu hyvin (4%) ja/tai työpaikoilla on avoin ja keskusteleva ilmapiiri, esiintyy harvemmin jatkuvaa kiusaamista. (3%) (Sutela & Lehto 2014, 117.)

Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan noin joka neljäs palkansaajista Suomessa (Sutela & Lehto 2014, 117) eli yli 100 000 on kokenut joutuvansa joskus itse työpaikkakiusaamisen kohteeksi (Työterveyslaitos i.a). Terveysalalla toimivat hoitajat ovat olleet huolissaan työpaikkakiusaamisesta jo vuosikymmeniä monissa maissa ja työpaikoissa (Johnson 2015). Tilastojen mukaan Suomessa työpaikkakiusaaminen on Euroopan kärkimaata, eikä tilanne ole parnemassa. Suomessa esiintyy työpaikkakiusaamista keskimäärin kaksi kertaa enemmän kuin muissa EU-maissa. (Kess & Kähkönen 2009.)

Kun työyhteisö on avoin ja toimiva, mahtuu sinne harvoin työpaikkakiusaamista. Se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että sinne ei mahdu ristiriitatilanteita. Toimivan ja avoimen työyhteisön ylläpitäminen vaatii työnantajan ja työntekijöiden yhteen hiileen puhaltamista ja ristiriitatilanteiden käsitlemistä. (HUS 2009, 9.)

On hyvä muistaa, että kaikki tilanteet eivät ole työpaikkakiusaamista. Selvittämättömät ristiriidat voi kuitenkin pahimmassa tapauksessa johtaa työpaikkakiusaamiseen, joten on tärkeää selvittää kaikki ristiriitatilanteet niiden tullessa eteen. (Tehy. i.a.) Ristiriitatilanteet saattavat aiheuttaa ikäviä tilanteita työyhteisöissä. Yksittäiset teot, kuten esimerkiksi epäasiallinen puhe satunnaisesti, tervehtimättä jättäminen aamulla tai työkavereiden väliset näkemuserot ja erimielisyydet koskien työtä ei ole työpaikkakiusaamista, vaikka tilanteet saattavat kokea loukkaavina. (Vartia ym. 2008, 19.) Työpaikkakiusaamista ei ole työpaikan päätöksiin ja tulkintoihin liittyvät erimielisyydet, ongelmien ja toimintaan liittyvien asioiden käsittely, vaikka joku saattaa tuntea tilanteet ahdistavana tai perusteltu huomautus tai rangaistus työntekijälle. Esimiehellä on myös oikeus ohjata työntekijä perustellusti tutkimuksiin koskien tämän työkykyä, jos herää epäily, että työntekijän työkyky on alentunut. Esimies saa muuttaa myös perustellusti työntekijän työkuva tai organisaatiota. (HUS 2009, 5.)

Työyhteisöissä erilaiset tilanteet saattavat aiheuttaa henkilökunnan välille jännitteitä, kuten esimerkiksi työvuoro-, työaika- ja lomajärjestelyt. Ristiriitaista ilmapiiriä työyhteisössä saattaa aiheuttaa myös jatkuva kiire, stressi ja se, että työt ei kunnolla suju, koska toimintatavat eivät ole kaikkien tiedossa. Ne viestittävät työyhteisölle, että toimintatavoissa, tiedonkulussa tai esimiestyössä on puutteita. (Vartia ym. 2008, 20.)

Työyhteisön ongelmat voivat johtua monesta eri syystä, kuten esimerkiksi työtehtävien määrästä, sekä sen laadun ja aikataulun ongelmista. Ongelmia voi tulla myös ylitöistä tai liian vähäisistä resursseista, sekä työmäärän jakautumisesta epäedullisesti työntekijöiden välillä. Suomessa työyhteisöt myös yhä enemmän kansainvälistyvät, jolloin kulttuurien väliset yhteentörmäyksen riski kasvaa. Myös erilaiset käsitykset huumorista voi aiheuttaa kitkaa työntekijöiden välillä. Ongelmat eivät missään nimessä saisi henkilöityä ja ne tulee selvittää aina työn näkökulmasta. Työyhteisössä työskentelee ihmisiä, jotka saattavat

olla hyvinkin erilaisia persoonia keskenään. Työntekijöillä saattaa olla myös erilainen tapa työskennellä ja omata erilaisia näkemyksiä liittyen työhön. Työnantajan on tärkeää puuttua epäasialliseen käytökseen nopeasti. Näin tilanne ei eskaloidu ja ristiriita ei aiheuta yksittäiselle työntekijälle tai työyhteisöön isompia ongelmia. (Työturvallisuuskeskus 2015, 4.)

3.1 Ristiriitatilanteiden käsittely työpaikoilla

Ristiriidat ja erimielisyydet ovat jokaisen työyhteisön arkea ja niiden syntymistä on vaikeaa estää työpaikoilla. Jokainen työntekijä on erilainen persoonaltaan ja ihmiset reagoiva asioihin eri tavalla. Jokaisessa työpaikassa tapahtuu asioita, jotka tuntuvat joistakin työntekijöistä loukkaavilta tai epäoikeudenmukaiselta. Yleensä ristiriitatilanteet ovat merkkejä siitä, että asioista ajatellaan eri tavalla. (Joki 2011, 15.) Kun työilmapiiri työyhteisössä on hyvä, ei ristiriitoja oteta henkilökohtaisesti, vaan tilanteet nähdään osana työtä ja työyhteisöä (Aminoff & Tienhaara 2017, 101). Hyvässä ja toimivassa työyhteisössä pystytään erimielisyydet myös sopimaan ja miettimään kuinka ristiriitatilanteen voi välttää tulevaisuudessa (Joki 2011, 15).

Kun työyhteisössä syntyy ristiriitatilanne, tulee se ensisijaisesti hoitaa siellä missä se on syntynyt, työpaikalla ja asianomaisten kesken. Aina ristiriitatilanteet eivät ole huono asia vaan parhaimmillaan ne voivat myös puhdistaa työyhteisön ilmapiiriä ja auttavat kehittämään toimintaa. (Joki 2011, 15.)

Ristiriitatilanteisiin ja erimielisyyksiin on tärkeää puuttua hyvissä ajoin, jotta ne eivät tulehduta koko työyhteisöä. On tärkeää ottaa ristiriitatilanne rohkeasti puheeksi asianomaisen kanssa sillä usein riittää pelkkä keskustelu, jolloin tilanne laukeaa. Työyhteisöissä on tärkeää olla käytössä myös toimintamalli, jonka avulla ristiriitatilanteisiin puututaan varhaisessa vaiheessa. Esimiehen rooli nousee myös tässä isoon rooliin ja tarvittaessa esimies voi pyytää työterveyshuolloilta apua tilanteiden ratkaisemiseen, ennen kuin tilanne riistäytyy käsistä. (Aminoff & Tienhaara 2017, 101-102.)

3.2 Työpaikkakiusaamisen käsittely työpaikoilla

Työpaikkakiusaaminen on kielletty työturvallisuuslaissa. Työturvallisuuslaissa työpaikkakiusaamisesta käytetään nimitystä häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen työpaikoilla. (738/2002.) Työturvallisuuslakiin on säädetty, että jos työntekijään kohdistuu häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, josta on haittaa työntekijän terveydelle, on työnantajan viipymättä aloitettava toimet häirintän loppumiseen. (L28/2002.) Työturvallisuuslakiin on myös kirjattu työntekijän yleiset velvollisuudet, jonka lopussa lukee, että työntekijällä on velvollisuus vältellä työkavereihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista käyttäytymistä, josta aiheutuu heidän turvallisuudelleen ja terveydelleen haittaa tai vaaraa (L18/2002).

Myös sairaanhoitajien eettisissä ohjeissa neuvotaan hyvään yhteistyöhön. Sairaanhoitajien eettisissä ohjeissa kehoitetaan sairaanhoitajien tukevan toinen toistaan ammatillisessa kehittämisessä, työssä jaksamisessa sekä potilaan hoitoa koskevissa päätöksenteoissa. Eettisissä ohjeissa ohjeistetaan myös jokaista sairaanhoitajaa kunnioittamaan omaa sekä muiden asiantunteudesta sekä pyrkiä hyvään yhteistyöhön muiden työntekijöiden kanssa. (Sairaanhoitajat 2014.) Lähihoitajien omissa eettisissä ohjeissa kehoitetaan rakentamaan yhteistyöhön eri ammattikuntien välillä sekä tuoda näkemyksensä rohkeasti esille, myös vaikeat asiat. Lähihoitajan eettisissä ohjeissa kehoitetaan myös huolehtimaan omasta työhyvinvoinnistaan ja edistämään työyhteisön hyvinvointia ja ilmapiiriä. (Lähihoitajan eettiset ohjeet 2019.)

Työntekijän jouduttua työpaikkakiusaamisen kohteeksi, on tämän ensiksi kyseistä itseltään, onko kyseinen kokemus kiusaamista vai ristiriitatilanne? Sanooko toinen asian ikävästi, koska on vihainen ja onko käytös jatkunut jo pidempään? Kiusaamisen kohteeksi joutunut työntekijän tulee sanoa asiasta ystävällisesti mutta napakasti ja pyytää asianomaista tai asianomaisia lopettamaan kohtelun. Jos kiusaaminen kuitenkin jatkuu, kiusaamisen kohteeksi joutunut työntekijän on hyvä ottaa tuekseen esimerkiksi työyhteisön jäsenen ja pyytää uudestaan kiusaajaa lopettamaan epäasiallinen käytös. Jos tilanne

kahdesta huomautuksesta huolimatta jatkuu, tulee kiusaamisen kohteeksi joutunut työntekijä viedä asia esimiehelle, tai hänen esimiehellensä, mikäli kiusaaja on työntekijän esimies. (HUS 2010, 8.)

Prosessi alkaa siitä, kun esimies tai jokin muu taho saa ilmoituksen kiusaamisesta tai muusta epäasiallisesta käytöksestä. Tieto kiusaamisesta voi tulla joko uhrilta suullisesti tai kirjallisesti esimerkiksi sähköpostin kautta. Suullisesti saatu ilmoitus on hyvä dokumentoida. Useissa työpaikoissa on nollatoleranssi työpaikkakiusaamiselle tai epäasialliselle käytökselle. Esimiehen tai muun tutkivan tahon tulisi aloittaa prosessi nopeasti tiedon saatuaan sekä hoitaa prosessi puolueettomana. (Pyykkönen 2014, 93-95.)

Työpaikkakiusaamista epäiltäessä esimies selvittää tapahtuman kulkua puheeksiottokeskustelulla. Tällöin esimies kuulee erikseen kaikkien osapuolten näkemykset asiasta ja kirjaa näkemykset ylös sekä pyytää asianomaisten allekirjoitukset. Vaihtoehtoisesti esimies voi pyytää asianomaisia itse kirjoittamaan näkemyksensä ja allekirjoittamaan se. (HUS 2009, 7.) Esimiehen on hyvä käyttää myös muita asiantuntijoita, kuten esimerkiksi työterveyshuoltoa tukena tilanteen selvittämiseksi. Esimiehellä ei ole välttämättä kykyä arvioida ammattinsa puolesta sitä, onko kiusatun terveys mahdollisesti vaarantunut tai vaarantumassa. Selvitettävän tahon tulee dokumentoida kaikki aineisto. (Pyykkönen 2017, 95-96.)

Kirjallisen selonteon jälkeen esimies kutsuu asianomaiset yhdessä keskustelemaan asiasta (HUS 2009, 7). Keskusteluissa asianomaisilla voi olla tukena esimerkiksi tukihenkilö, luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu (Pyykkönen 2017, 96). Esimies selvittää kirjallisen selonteon ja keskustelun perusteella, onko kyseessä työpaikkakiusaaminen vai ristiriitatilanne. Mikäli esimies katsoo häirinnän olevan työpaikkakiusaamista, ryhtyy asianomaiset yhdessä esimiehen johdolla miettimään tilanteelle ratkaisua. Tämän jälkeen esimies antaa kiusaajalle suullisen huomautuksen kahden kesken. (HUS 2009, 7.) Ratkaisu tulee antaa molemmille osapuolille kirjallisena (Pyykkönen 2017, 103).

Ratkaisuvaiheessa osapuolet sopivat seurantavaiheista, jossa selvitetään, onko kiusaaja noudattanut sopimusta vai esiintyykö kiusaamista edelleen

(Pyykkönen 2017, 108). Jos esimies toteaa seurantavaiheessa edelleen kiusaamisen jatkuvan ja sen että kiusaaja ei ole noudattanut sopimusta, on esimiehen velvollisuus käynnistää jatkotoimenpiteet ja ratkaista tilanne käytettävissä olevin keinoin. Jatkotoimenpiteessä esimies antaa kiusaajalle ensimmäisen kirjallisen varoituksen ja hänet voidaan siirtää uusiin työtehtäviin tai vaihtoehtoisesti toiseen yksikköön. Asia myös yritetään sovittaa asianomaisten kesken. Mikäli edellä mainitut jatkotoimenpiteet eivät auta, antaa esimies toisen kirjallisen varoituksen ja viime kädessä esimiehen tulisi harkita työ- tai virkasuhteen päättämisestä. (HUS. 2010, 9-10.)

3.3 Työpaikkakiusaamisen ja ristiriitatilanteiden ennaltaehkäisy

Työpaikkaakiusaamista pystytään ennaltaehkäisemään. Ennaltaehkäisyyn tulee olla kaikille työyhteisön jäsenille itsestäänselvyys ja työpaikoilla tulee olla nollatoleranssi koskien työpaikkakiusaamista. Nollatoleranssilla tarkoitetaan, ettei minkäänlaista kiusaamista hyväksytä työyhteisössä ja jokaiseen ilmoitukseen puututaan välittömästi. (Leino-Kilpi & Välimäki, 2014, 87-88.) Työterveyshuolto voi tukea johtoa rakentamaan organisaatiolle kulttuurin, joka ei hyväksy minkäänlaista kiusaamista (Aminoff & Tienhaara 2018,103). Se miksi työpaikoilla ylipäätään kiusataan esimiehiä, alaisia tai kollegoja, ei ole yhtä oikeaa vastausta tai ratkaisua (Pyykkönen 2017, 149). Työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisystä on vain vähän tutkimustietoa terveysalalla, vaikka ennaltaehkäisy voi olla tehokkaampaa ja järkevämpää sekä halvempaa kuin kiusaamisen jo puhjettua työyhteisössä. Kiusaamisen ratkaiseminen on aina pitkä ja vaativa prosessi. (Johnson 2015.) Myös Gillen ym. (2017) tutki kollegoidensa kanssa työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisyä. Tutkimuksen mukaan tarvitaan laajempia ja vähintään kuuden kuukauden pituisia tutkimuksia, jotta tulokset olisivat luotettavimpia. Tällä hetkellä on vain heikkoja tuloksia siitä, että organisaatio voisi ennaltaehkäistä työpaikkakiusaamista. (Gillen ym. 2017.)

Työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisyssä on tärkeää työyhteisön avoin ilmapää ja toiminnan läpinäkyvyys, jonka luomisella esimiehellä on iso rooli (Kaski & Nevalainen 2017, 165). Työyhteisö ja organisaatio tulisi rakentaa vahvaksi ja sellaiseksi, joka ei salli kiusaamista eikä tarjoa kasvualustaa sille. Jokaista

työyhteisön jäsentä tulee kohdella ja kohdata asiallisesti ja kohteliaasti vaikka kaikista ei pitäisikään. On tärkeää, että työyhteisö toimii tiiminä ja että työyhteisö ja organisaatio hyväksyy kaikki työntekijät omana itsenään ja arvostaa jokaista persoonaa sekä jokaisen työpanosta tasavertaisesti. Kun organisaatio ja työyhteisö arvostaa ja sietää erilaisuutta ja pitää sitä rikkautena, voi työyhteisö paremmin ja kiusaamista esiintyy vähemmän. (Reinboth 2006, 111-112.)

Jokaisessa organisaatiossa johdon tulisi varmistaa, että jokaisessa yksikössä on pelisäännöt ja että sitä myös käytetään ja päivitetään aktiivisesti. Se että työyhteisö on tietoinen pelisääntöjen olemassaolosta, on yhtä tärkeää kuin itse pelisääntöjen olemassaolo. Työterveyshuolto voi antaa tukensa kiusaamisen ennaltaehkäisyyn esimerkiksi kehittämällä työyhteisön toimivuutta sekä antaa koulutusta työntekijöille ja johdolle siitä, mitä työpaikkakiusaaminen on, miksi sitä esiintyy sekä kiusaamisen syistä ja miten sitä voidaan ennaltaehkäistä. (Aminoff & Tienhaara 2018, 103.)

Tiimikokouksien rooli korostuu työpaikkahäirinnän ennaltaehkäisyssä, joissa voidaan yhdessä miettiä työilmapiirin tilannetta sekä palata työpaikan pelisääntöihin. On tärkeää, että tiimikokouksessa jokainen työntekijä saisi äänensä kuuluviin. Työyhteisön tulee yhdessä myös miettiä toimintamallia tilanteelle, jossa joku ei toimi työyhteisön sopimalla tavalla. Myös kehityskeskusteluja on tärkeää pitää säännöllisesti yksittäisten työntekijöiden kanssa. (HUS 2009, 9.)

Työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisyssä on tärkeää, että esimies puuttuu jokaiseen ilmoitukseen johdonmukaisesti ja suhtautuu niihin vakavasti (Pyykkönen 2017, 152). Jos esimies ei puutu nopeasti ja tehokkaasti saamiinsa ilmoituksiin, koskien mahdollista kiusaamista, antaa se työyhteisölle viestin siitä, että organisaation ensisijainen asia ei ole puuttua kiusaamiseen. Tällä toimintamallilla kiusaaminen saa kasvualustan ja työntekijöille tulee väärä viesti. Tämä toimintamalli edistää työpaikkakiusaamista. (Johnson 2015.)

Esimiehen on tärkeä osata keskeinen lainsäädäntö sekä tuntea oman alansa sopimukset sekä kyky myös soveltaa niitä. Näin hänellä on avaimet työpaik-

kakiusaamisen selvittämiseen ja sen ennaltaehkäisyyn. Työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisyyn tarvitaan koko organisaation yhteistyötä. (Reinboth 2006, 115-116.) Esimiehen on tärkeää tuntea alaisensa ja seurata työyhteisön vuorovaikutusta ja henkistä tilaa. Esimiehen tulee johtaa työyhteisöään lujasti mutta lempeästi eikä mahdollisiin konflikteihin puuttuminen saa pelottaa. Ammattitaitoinen esimies ei ummista silmiään kiusaamiselta vaan puuttuu niihin vakavalla otteella. (Kaski & Nevalainen 2017, 164-165.)

Ristiriitatilanteiden ennaltaehkäisyssä toimiva esimiestyö ja työyhteisön ilmapiiri korostuu. Kun työyhteisö on jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään, saa esimies tärkeää informaatiota työyhteisön toiminnasta sekä haasteista, joita työyhteisö kohtaa. (Aminoff & Tienhaara 2017, 102.)

Johnsonin (2015) julkaisema tutkimus osoittaa, että organisaation johto ja esimiehet tarvitsevat lisää koulutusta työpaikkakiusaamisen syistä ja työilmapiirin vahvistavista tekijöistä. Näin työpaikkakiusaamista pystyttäisiin tehokkaammin ennaltaehkäisemään. (Johnson 2015.)

4 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ JA YHTEISTYÖKUMPPANI

Toiminnallinen opinnäytetyö on yksi vaihtoehto tehdä opinnäytetyö ammattikorkeakoulussa tutkimuksellisen opinnäytetyön sijaan. Ammattikorkeakoulun tavoitteena on valmistaa opiskelijat toimimaan oman alansa asiantuntijatehtävissä sekä lisätä tietoa ja taitoa alan perusteista liittyen kehittämiseen sekä tutkimukseen. Toiminnallinen opinnäytetyö antaa valmiudet päästä kyseisiin tavoitteisiin. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9-10.)

Toiminnallisen opinnäytetyön tulee olla käytännönläheistä ja työelämälähtöistä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä ei kuitenkaan voi unohtaa taustojen selvittelyä ja tekijän tiedot ja taidot alasta tulisikin myös tulla esille lukijalle. Toiminnallisen opinnäytetyö tulisi myös toteuttaa tutkimuksellisella asenteella. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9-10.)

Opinnäytetyön aiheen valinnassa on tärkeää, että aihe motivoi, omaa asiantuntemusta voi syventää sekä aiheen ajankohtaisuus. Vaihtoehtoisesti aiheen olisi hyvä olla tulevaisuuteen luotaava ja mahdollisen toimeksiantajan kiinnostus aihetta kohtaan. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 23.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä ei ole tarkoitus käsitellä tutkimuskysymyksiä ja tutkimusongelmia ellei opinnäytetyö aiheeseen kuulu myös selvityksen tekeminen, (Vilkkä & Airaksinen 2003, 30) vaan ne ovat usein projektinomaisia (Vilkkä & Airaksinen 2004, 30).

Yhteistyökumppanina toimi erään terveydenhuollon organisaatio, jossa hoitajat hoitavat kotona vaikeasti sairaita ihmisiä. Yhteistyökumppanin työtehtävät ovat toisinaan henkisesti ja fyysisestikin raskaita. Opinnäytetyön aiheelle oli kysyntää, etenkin työpaikkakiusaaminen ennaltaehkäisyn näkökulmasta katsottuna.

5 OPINNÄYTETYÖN JA TOIMINNAN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Toiminnallisen tuokion tarkoituksena on luoda työpaikalle yhteiset pelisäännöt, joiden avulla yhteistyö työyhteisössä säilyisi mahdollisimman laadukkaana. Tavoitteena on, että työyhteisöön jää tuotos, jonka avulla työyhteisö voi palata aiheeseen esimerkiksi tiimipalaveriissa ja perehdyttäessä uusia työntekijöitä.

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on viedä työyhteisöön tietoa työhyvinvoinnista, työpaikkakiusaamisesta ja sen ennaltaehkäisystä. Tavoitteena on myös saada henkilökunta miettimään oman työyhteisön ilmapiiriä ja luoda yhteiset pelisäännöt työpaikalle.

6 TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN EHKÄISY-TOIMINTATUOKIO

Toimintatuokiossa ohjaamme työyhteisöä luomaan pelisäännöt, jotka edistävät työyhteisön yhteistyötä ja ovat ennaltaehkäisevät työpaikkakiusaamista.

Työpaikan yhteiset pelisäännöt edistävät tavoitteellista työskentelyä ja yhteistyön sujuvuutta. Lisäksi ne auttavat ottamaan puheeksi asioita ja puuttumaan jo varhaisessa vaiheessa ongelmiin. Pelisäännöt myös edistävät oikeudenmukaista kohtelua työpaikalla. Yhteisillä pelisäännöillä pystytään tavoittelemaan sujuvampaa työskentelyä, ennaltaehkäisemään epäasiallista kohtelua ja kuormittumista. Työpaikasta tehdään näin myös parempi paikka kaikille. (Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä i.a.)

Kun työyhteisö miettii pelisääntöjä, pohtivat he samalla, miten työyhteisössä halutaan tai ei haluta toimia. Näiden pohjalta työyhteisö luo pelisäännöt. Pelisääntöihin on kirjattu, mikä on asiallista ja työhyvinvointia edistävää toimintaa. (Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä i.a.)

6.1 Suunnittelu

Aloitimme toiminnallisen opinnäytetyön suunnittelun syksyllä 2019. Tiesimme etukäteen opinnäytetyön työelämänyhteistyökumppanin ja aloimme miettimään aihetta kyseiseen työyhteisöön. Päädyimme nopeasti siihen, että opinnäytetyöaihe liittyisi työpaikkakiusaamiseen. Hetken asiaa pohdittuamme kallistuimme nimenomaan työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisevään näkökulmaan ja ajatus työpaikan pelisääntötaulusta. Pelisääntötaulu olisi mukava toteuttaa työyhteisössä yhdessä henkilökunnan kanssa. Pelisääntötaulu on tuotos, johon työyhteisö voisi itse vaikuttaa ja se lisäisi myös yhteenkuuluvuuden tunnetta. Siihen on myös helppo palata esimerkiksi tiimipalavereiden yhteydessä tai ristiriitatilanteiden tullessa eteen.

Pidimme aihetta tärkeänä ja ajankohtaisena. Työelämänyhteistyökumppani kiinnostui myös aiheestamme. Tämän pohjalta lähdimme pohtimaan toiminnallista tuokiota ja sitä, minkälaista teoretietoa veisimme työyhteisöön toiminnan tueksi. Kävimme myös tutustumassa työelämäkumppaniin ja tiloihin, jossa tiimipalaveri olisi tarkoitusta järjestää sekä keskustelemassa aiheesta tarkemmin. Työyhteisöltä tuli kiitosta etenkin siitä, että lähestymme aihetta nimenomaan työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisevästä näkökulmasta.

Päätimme että tiimipalaveri järjestetään pikkujoulun merkeissä, koska marraskuussa on pikkujoulu kausi. Tämä toisi myös mukavaa ja rauhallista tunnelmaa tiimipalaveriin. Tarkoituksena on soittaa jouluaiheista musiikkia ja tarjota glögiä sekä suolaista ja makeaa naposteltavaa. Lähetämme myös yhteistyökumppanille etukäteen kutsukortin, jonka askartelemme jouluaiheiseksi. Lisäksi kutsukortissa ilmoitamme mitä aihetta tiimipalaveri tulee käsittelemään ja että teemana on pikkujoulut.

Hankimme pelisääntötaulua varten kehykset Kierrätyskeskuksesta. Tarkoituksena on toteuttaa toiminnallinen tuokio kestävän kehityksen periaatteen mukaisesti, joten tuokiossa käytettävät materiaalit ovat kierrätettyjä. Teoriaosuu- den tukena käytämme PowerPoint-esitystä, johon olemme koonneet lyhyesti tärkeimpiä aiheita. Tarkoituksena on puhua aiheesta noin 15 minuuttia, jonka jälkeen alkaa toiminnallinen tuokio.

Olemme pohtineet aihetta paljon prosessin aikana myös etiikan näkökulmasta ja miettineet, kuinka lähestymme aihetta tiimipalaverissa. Haluamme luoda työyhteisöön avoimen ja turvallisen ilmapiirin aiheen käsittelyyn, koska aihe itsessään on sensitiivinen. Emme tunne etukäteen työyhteisöä ja sitä, minkälainen työilmapiiri siellä vallitsee, joten haluamme mahdollisimman rennon lähestymistavan aiheen esille nostamiseen ja käsittelyyn. Aiheen käsittely saattaa nostaa pinnalle yksittäisissä henkilöissä omakohtaisia kokemuksia.

Olemme etsineet toiminnallisen opinnäytetyön raporttiin lähteitä eri tietokannoista ja kävimme lokakuussa tiedonhaun ohjauksessa, josta oli merkittävä hyöty laadukkaiden lähteiden hakemiseen.

6.2 Toteutus ja palaute

Toteutimme toiminnallisen tuokion erään työyksikön hoitohenkilökunnalle, jonka tiimipalaveriin menimme esittelemään aiheemme. Teoriaosuuden lisäksi ohjasimme toiminnallisen tuokion, jonka tarkoituksena oli lisätä hoitohenkilökunnan välistä yhteisöllisyyttä. Aikaa tähän oli varattuna kokonaisuudessaan kaksi tuntia ja saimme koko ajan käytettyä hyvin. Tulimme jo hyvissä ajoin valmistelemaan tilaa, jossa järjestimme tiimipalaverin. Suojasimme pöydät jättesäkeillä ja laitoimme pöydälle jo valmiiksi maaleja, tusseja, kyniä, saksia ja paperia toimintatuokiota varten. Heti tilaisuuden alussa oli kahvitarjoilu, josta työntekijät saivat ottaa kahvia/teetä ja syötävää ennen teoriaosuutta.

Toivotimme työyhteisön tervetulleiksi ja esittelimme itsemme ja kerroimme mistä tulemme. Esittelyn jälkeen aloitimme tiimipalaverin aloitusluennosta, joka käsitteli työhyvinvointia, työpaikkakiusaamisen syitä ja sen ennaltaehkäisyä. Teoriaosuuden jälkeen kerroimme hoitohenkilökunnalle toiminnallisesta tuokiosta. Toimintatuokion tarkoituksena oli, että hoitohenkilökunta tekisi yhdessä taulun, jossa olisi yksikön pelisäännöt.

Luennon jälkeen työyhteisö kokoontui pöydän ääreen tekemään pelisääntötaulua, ja he tekivät koko taulun alusta loppuun keskenään. Emme itse toimintaan puuttuneet ohjeidenannon jälkeen. Työyhteisö halusi myös kysyttäessä joululauluja pikkujoulun henkeen taustalle soimaan. Tarjolla oli samaan aikaan glögiä ja syötävää.

Annoimme työyhteisölle vapaat kädet toteuttaa pelisääntötaulu. Työntekijät saivat itse valita, miten he taulun koristelevat ja tarvittavia välineitä oli pöydällä. Työyhteisö ei kuitenkaan käyttänyt kuin tussia, jolla yksi työntekijä kirjoitti yhdessä sovitut pelisäännöt kartongille. Taulusta tuli siis työyhteisön näköinen ja jokainen piti siitä kovasti. Työyhteisö päätti, että taulua ei allekirjoiteta, koska taulun tyylin ei allekirjoitukset sopineet. Työyhteisöstä näki, että he nauttivat toimintatuokiosta ja nauru raikui työn lomassa. Tärkeää mielestämme oli nähdä, että työyhteisö otti aiheen vastaan innostuneesti ja aiheesta keskusteltiin koko työyhteisön voimin. Aiheeseen suhtauduttiin myös tarvittavalla vaka-

vuudella. Kun taulu oli valmis, kehystimme sen ja siitä otettiin valokuva. Tiimi-palaverin lopuksi pyysimme palautettua tuokiosta. Jaoimme jokaiselle työntekijälle palautepaperin.

Työyhteisön palautteen mukaan teoriaosuus oli sopivan pituinen ja laadukkaasti ja asiantuntevasti toteutettu. Työyhteisö piti aihetta tärkeänä ja myös uusia asioita nousi esiin, kuten esimerkiksi se, mitä työpaikkakiusaaminen on ja mitä se ei ole ja yllättivät muun muassa siitä, kuinka yleistä työpaikkakiusaaminen on. Työyhteisö piti esityksestä ja toimintatuokiosta ja siitä, että työyhteisöön jäi tuotos aamupäivästä. Aihe sai myös runsaasti keskustelua aikaan.

7 POHDINTA

Kun aloimme miettimään mahdollisia aiheita opinnäytetyölle, tuli työpaikkakiusaaminen nopeasti molempien mieleen. Aihe on mielestämme hyvin tärkeä ja ajankohtainen. Mietimme, mistä näkökulmasta lähestyisimme aihetta ja päädyimme ennaltaehkäisevään näkökulmaan. Kiusaaminen on iso eettinen ongelma ja sitä esiintyy monissa työpaikoissa. Pohdimme, mitä jokainen meistä voisi tehdä, jotta kiusaamista ei esiintyisi.

Alku tuntui haasteelliselta. Halusimme löytää mahdollisimman tuoretta tietoa teorian tueksi, mutta huomasimme, että se ei ollutkaan kovin helppoa. Proses-
sina tämä opinnäytetyö kaikkine vaiheineen oli kuitenkin äärimmäisen mielenkiintoinen ja intensiivinen. Koimme stressiä onnistumisestamme ja siitä, kuinka saisimme vietyä laadukasta teorian tietoa työyhteisöön, ja mitä lyhyessä teoria-
osuudessa kannattaa sanoa, jotta teoriaa ei ole liikaa.

Kun päädyimme aiheeseen, aloimme pohtimaan, minkä toiminnallisen tuokion ohjaisimme työyhteisön tiimipalaverissa. Nopeasti päädyimme Pelisääntötauluun, josta jäisi mukava muisto työyhteisöön. Se olisi myös väline, jonka avulla myös tulevissa tiimipalavereissa sitä voisi hyödyntää. Ennaltaehkäisevältä näkökulmalta asiaan katsottuna mietimme, että jos työyhteisössä on pelisäännöt, jotka he ovat itse luoneet, sitoutuu myös työyhteisö yhdessä toimimaan niiden mukaan. Lisäksi jatkumon kannalta pelisääntöjä on helppo viedä eteenpäin uusille työntekijöille perehdyttämistilanteessa.

Toimintatuokiota suunnitellessa ja pohtiessa emme olleet heti varmoja, kuinka se toteutettaisiin ja mitä se pitäisi sisällään. Kuitenkin melko pian päädyimme siihen päätökseen, että meidän puoleltamme tulisi välineet pelisääntötaulun suunnitteluun, mutta muuten työntekijät saisivat tehdä taulusta täysin oman ja työyhteisön näköisen. Emme halunneet vaikuttaa itse pelisääntötaulun suunnitteluun ja sen tekemiseen.

Olemme aina tienneet, että työpaikkakiusaamista esiintyy, mutta tuntui surulliselta lukea, kuinka yleistä se on Suomessa. Tämä myös toisaalta ihmetytti

meitä, sillä mielestämme aikuisten ihmisten tulisi ymmärtää, kuinka työpaikoilla tulisi käyttäytyä. Fakta siitä, miten se vaikuttaa kiusattuun ja koko työyhteisöön pitäisi jokaisen tietää. Jokaisen meistä tulisi myös ymmärtää anteeksi antamisen ja pyytämisen merkitys sekä kunnioittaa toinen toistamme.

Hoitoala on muutenkin raskas, sekä henkisesti että fyysisesti, joten kollegan arvostuksen ja sujuvan yhteistyön tärkeys korostuu. Siksi sinne ei saisi tulla yhtään enempää kuormittavia tekijöitä ja etenkin kiusaamista.

Opinnäytetyön tekemisen mielekkyys ja mielenkiinto teemaa kohtaan säilyi koko opinnäytetyöprosessin ajan, koska aihe oli mielenkiintoinen. Aiheesta olisi voinut kirjoittaa enemmänkin, sillä mitä enemmän luki tietoa eri lähteistä, sitä enemmän aiheesta oppi ja sitä enemmän olisi halunnut siitä kirjoittaa. Jostain piti kuitenkin karsia ja jouduimme tekemään sitä useassa kohdassa. Olemme kuitenkin sitä mieltä, että olemme saaneet koottua tärkeimmän asiat opinnäytetyöhön.

7.1 Eettiset näkökohdat toiminnassa

Pidimme eettisen näkökulman koko ajan mielessä suunnitellessamme ja toteuttaessamme toimintatuokiota. Olimme alusta alkaen tarkkoja jokaisen työntekijän yksityisyydestä ja halusimme luoda tuokioon positiivisen ilmapiirin. Mainitsimme aikaisemmin, että aihe on arka emmekä tunne työyhteisöä tarkemmin, joten halusimme jo ennen toimintatuokiota tuoda heille tietoon, mitä kyseinen tiimipalaveri pitää sisällään. Kirjoitimme aamupäivän ohjelman ja laitoimme sen esiin tarjoilupöydälle, josta jokainen pystyi näkemään, että kyse on luennoista ja yhteisten pelisääntöjen luomisesta. Lisäksi emme halunneet tiimipalaverin aikana kysyä yksityisesti paikalla olevilta henkilöiltä aiheesta vaan annoimme jokaisen osallistua keskusteluun oman tahdon mukaan.

Halusimme luoda positiivinen ilmapiiri, vaikka kyse olikin osittain myös vakavasta aiheesta. PowerPointissa käytimme Afrikassa kuvattuja eläinaiheisia valokuvia, jotka olimme itse kuvanneet. Jokainen kuva liittyi jollainlailla aihe-

seen, jota käsittelimme. Kuvien avulla saimme myös luotua positiivista ja rentoa ajatusta aiheen ympärille. Oli myös selvä, että palautelomakkeet, jotka annoimme osallistujille, pyydetään nimettöminä. Tämän toimme osallistujille vielä julki ennen palautelomakkeiden jakoa.

Veimme työyhteisöön tietoa isosta eettisestä ongelmasta koska halusimme, että työyhteisön jokainen jäsen miettisi kuinka kiusaamista voidaan ennaltaehkäisemään ja sitä, millainen työyhteisö heillä on ja kuinka hyvää työilmapiiriä tuetaan. Halusimme palauttaa työyhteisön mieleen sairaanhoitajien ja lähihoitajien eettiset ohjeet, jotka osaltaan antavat raamit työskentelyyn.

Toivomme, että saimme vahvistettua työyhteisön eettistä herkkyyttä edes jollain tasolla. Tämän avulla jokainen työyhteisön jäsen kykenee tunnistamaan ristiriitatilanteita. Jokainen meistä tarvitsee myös ongelmanratkaisua, jotta voimme puuttua eettisiin ongelmiin työpaikoilla. On tärkeää rakentaa sekä jatkuvasti vahvistaa työyhteisöä, jotta kiusaaminen ei saisi kasvualustaa.

7.2 Ammatillinen hyöty

Olemme mielestämme kehittyneet paljon opinnäytetyöprojektin aikana. Tulomme ehdottomasti palaamaan aiheeseen tulevaisuudessa ja aiheen tutkiminen ja luotettavien lähteiden lukeminen on tuonut meille paljon uutta ja tärkeää tietoa. Koska tiedämme työhyvinvoinnista, työpaikkakiusaamisesta ja sen ennaltaehkäisystä jo paljon, voimme herkemmin puuttua kiusaamiseen tulevissa työpaikoissamme ja voimme toiminnallamme tuoda työyhteisöihin hyvää ilma-
piiriä. Koemme myös, että opinnäytetyöprosessi on kasvattanut meitä asiantuntijoina. Luennoiminen ja toimintatuokion pitäminen kokonaiselle ryhmälle on kasvattanut meitä tulevaa ammattia varten sekä tuonut lisää itsevarmuutta.

7.3 Kehittämisehdotuksia

Työhyvinvointi, työpaikkakiusaaminen ja sen ennaltaehkäisy ovat ajankohtaisia ja tärkeitä teemoja jokaiselle työyhteisölle. Olisi siis tärkeää, että työyhteisöt kävisivät aiheita läpi ja palaisivat säännöllisin väliajoin teemoihin esimerkiksi tiimipalavereissa ja työhyvinvointipäivillä. Jokainen työyhteisö tarvitsee myös pelisääntöjä, jotka tukevat yhteistä työskentelyä. Olisi tärkeää, että pelisääntöjä käytetään ja päivitetään aina tarvittaessa. Aina on tärkeää kehittää työyhteisöjen ilmapiiriä, riippumatta siitä mikä on kenenkin ammatti tai työnkuva.

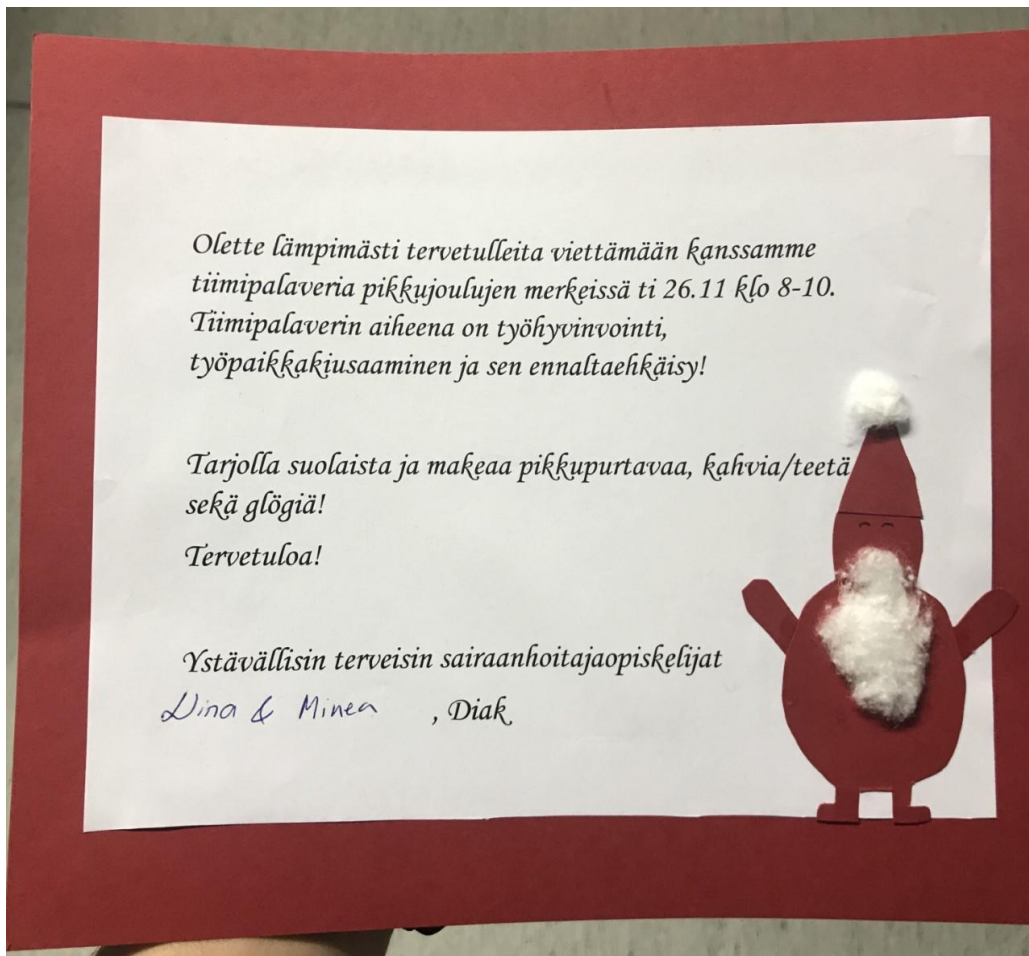
8 LÄHTEET

- Gillen, P., Sinclair, M., Kernohan, G., Begley, M. & Luyben, G. (2017) *Interventions for prevention of bullying in the workplace (Review)*.
- Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri. (2009). *Toimintaohje työpaikkahäirinnän ja ristiriitatilanteiden varalle*. Saatavilla 25.10.2019
https://www.jytyhyks.fi/@Bin/118942/Toimintaohje_ty%C3%B6paikka-h%C3%A4irinn%C3%A4n_ ja_ristiriitatilan-teiden_varalle.pdf
- HUS (2010). *Sujuvaa työpäivää. Toimintaohje työpaikkahäirinnän ja ristiriitatilanteiden varalle*. Saatavilla 25.10.2019
<file:///C:/Users/c35868/Downloads/Sujuvaa%20työpäivää%20-%20Työpaikkahäirinnän%20ehkäisy.pdf>
- Ilmarinen, J. & Vainio, S. Työturvallisuuskeskus. *Työhyvinvointia kaikille sukupolville*. Saatavilla https://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf
- Johnson, S.L. (2015). Workplace bullying prevention: a critical discourse analysis. *Journal of Advanced Nursing* 71(10).
- Joki, M. (2011). Ristiriitojen käsittely työpaikalla. *Terveystieteiden tutkimus*. 44(1), 15
- Kaski, S. & Nevalainen, V. (2017). *Jo riittää. Irti kiusaamisesta ja kiusaajista*. Helsinki: Kirjapaja.
- Kess, K. & Kähkönen, M. (2009). *Häirintä työpaikalla. Työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen*. Helsinki: Edita.
- L738/2002. Työturvallisuuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. (2014). *Etiikka hoitotyössä*. (8.uud.p) Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Lähihoitajan eettiset ohjeet. Super. (2019) Saatavilla
[file:///C:/Users/c35868/Downloads/superliitto-lahihoitajan-eettiset-ohjeet-2019%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/c35868/Downloads/superliitto-lahihoitajan-eettiset-ohjeet-2019%20(2).pdf)
- Manka, M., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. (2010). *Työn iloa ja imua. Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille*. Saatavilla
https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf

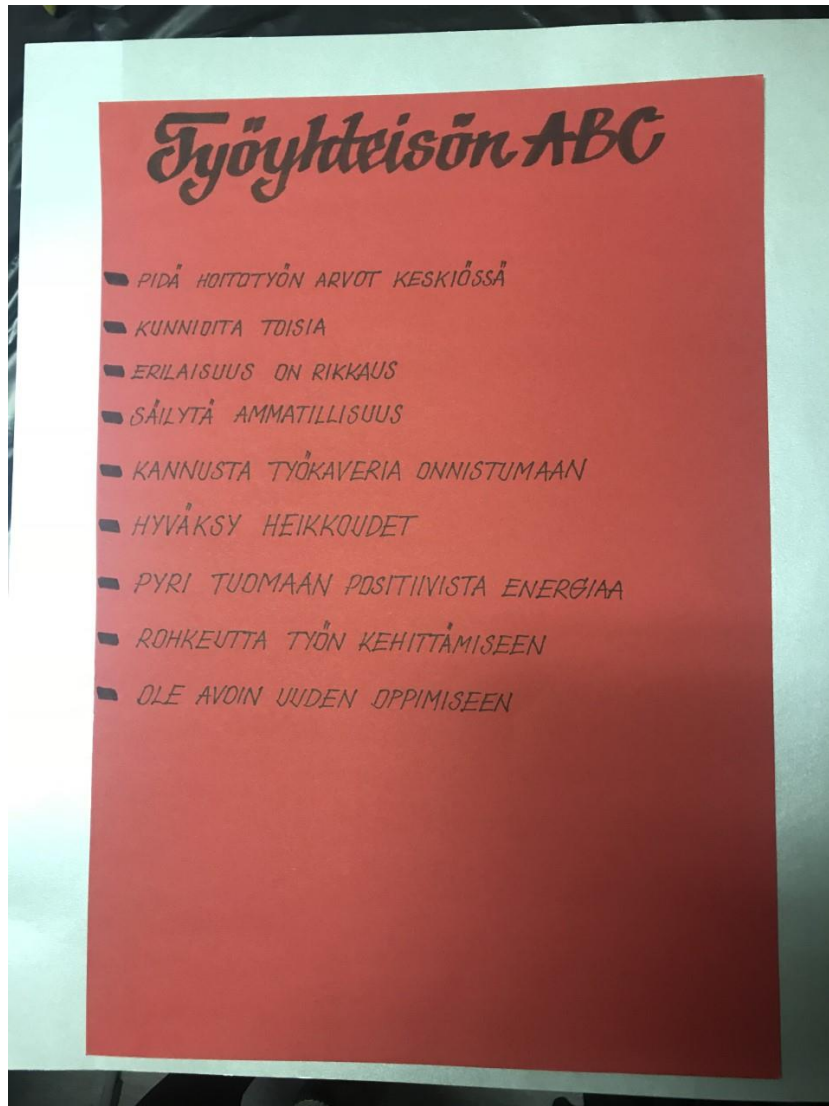
- Manka, M-L. & Manka, M. (2018). *Työhyvinvointi*. (2.p.). Helsinki: Alma Talent Oy.
- Manka, M-L. Edenred. Asiaa työhyvinvoinnista. Pidä huolta työntekijöistä. Asiantuntijan 5 vinkkiä työhyvinvoinnin kehittämiseen. Saatavilla 29.10.2019 <https://edenred.fi/fi/pida-huolta-tyontekijoista-asiantuntijan-5-vinkkia-tyohyvinvoinnin-edistamiseen/#>
- Martimo, K-P., Uitti, J. & Antti-Poika, M. (toim.) (2017). *Työstä terveyttä*. (4.uud.p.). Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. (2016). *Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja terveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla*. Saatavilla <file:///C:/Users/c35868/Downloads/Tyohyvinvointi%20paremmaksi.pdf>
- Pyykkönen, M. (2017) *Häirintä ja syrjintä työpaikalla. Ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä. Työyhteisölle. Työyhteisön pelisäännöt. Saatavilla <https://tyohyvis.fi/tyoyhteisolle/tyoyhteison-pelisaannot/>
- Ranta, I. & Matikainen, A. (2012). Hoitotyön vuosikirja 2012. *Sairaanhoidajan eettiset pelisäännöt*. Helsinki: Fioca.
- Reinboth, C. (2006). *Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen*. Helsinki: Yrityspajat.
- Sairaanhoidajaliitto 2014. *Sairaanhoidajan eettiset ohjeet*. Saatavilla <https://sairaanhoidajat.fi/jasenpalvelut/ammattillinen-kehittymisen/sairaanhoidajan-eettiset-ohjeet/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Vastuualueet. Työelämä. Työhyvinvointi. Saatavilla 30.10.2019 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suomalaisen Työn Liitto (2017). Tutkimus: työilmapiiri työhyvinvoinnin tärkein tekijä. Saatavilla http://www.tyoelama2020.fi/ajankohtaista/uutiset/tutkimukset_ja_selvitykset/tutkimus_tyoilmapiiri_tyohyvinvoinnin_tarkein_tekija.5025.news
- Sutela, H. & Lehto, A-M. (2014). Työolojen muutokset 1977-2013. Saatavilla http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloytmtv_197713_2014_12309_net.pdf
- Tehy. Työpaikkakiusaaminen. Saatavilla 25.10.2019 <https://www.tehy.fi/fi/apua/tyosuojelu/tyopaikkakiusaaminen>

- Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työolobarometri. (2017). Saatavilla http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161126/TEMrap_32_2018_Tyoolobarometri_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Työterveyslaitos. Toimiva työyhteisö. Työkykytalo. Saatavilla 20.10.2019 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>
- Työterveyslaitos. Toimiva työyhteisö. Työpaikkakiusaaminen. Kiusaamisen seuraukset. Saatavilla 25.10.2019 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/seuraukset/>
- Työterveyslaitos. Toimiva työyhteisö. Työpaikkakiusaaminen. Saatavilla 25.10.2019 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/>
- Työturvallisuuskeskus. (2015). *Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla*. Saatavilla 20.10.2019 https://ttk.fi/files/4628/Epaasiallisen_kohtelun_ehkaisy_ja_kasittely_tyopaikalla.pdf
- Vartia, M., Lahtinen, M., Joki, M. & Soini, S. (2008). *Piinan loppu. Kiusaamistilanteiden selvittely työpaikoilla*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vilka, H. & Airaksinen, H. (2003). *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. (2004). *Toiminnallisen opinnäytetyön ohjaajan käsikirja*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Virtanen, P. & Sinokki, M. (2014). *Hyvinvointia työstä*. Helsinki: Tietosanoma Oy.

LIITE 1 KUTSUKORTTI



LIITE 2 VALMIS PELISÄÄNTÖTAULU



LIITE 3 PALAUTELOMAKE

PALAUTELOMAKE 26.11.2019

Missä mielestänne onnistuimme?

Missä on mielestänne kehitettävää?

Mikä jäi päällimmäisenä mieleen päivästä?

Kuinka onnistuimme toimintatuokion ohjauksessa?

Muuta palautetta?

**Kiitos kun vastasit
palautelomakkeeseen.
Ihanaa joulun aikaa Sinulle!**