



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Minna Hyvönen
**Työpaikkakiusaaminen
sosiaali- ja terveysalalla**

Metropolia Ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveyspalvelujen johtaminen
Sairaanhoitaja YAMK S1717S6
Päivämäärä 01.05.2020

Tekijä(t) Otsikko	Minna Hyvönen Työpaikkakiusaaminen sosiaali- ja terveysalalla
Sivumäärä Aika	51 sivua + 9 liitettä 01.05.2020
Tutkinto	Sairaanhoitaja, YAMK
Tutkinto-ohjelma	Sosiaali- ja terveyspalveluiden johtaminen
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja(t)	Lehtori Antti Niemi
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli systemoidun kirjallisuuskatsauksen mukaisesti kuvata työpaikkakiusaamista sosiaali- ja terveydenhuollossa. Tutkimuskysymyksenä oli: Mitä on työpaikkakiusaaminen sosiaali- ja terveysalalla?</p> <p>Systemoidun kirjallisuuskatsauksen tiedonhaku tehtiin kevään 2020 aikana tietokannoista EBSCO Cinahl- ja Medic-tietokannoista sekä vapaana sanahakuna rajaten hakua jo ensivaiheessa. Hakusanoina käytettiin kiusaaminen työssä /bullying at work ja sosiaali- ja terveysalalla /social- and healthcare sector, suomeksi ja englanniksi. Sisäänotto- ja pois-sulkukriteerien määrittely ohjasi mukaan valikoituneita alkuperäistutkimuksia ja niiden käyttöä tässä työssä. Joanna Briggs Instituutin kuvailevan tutkimuksen kriittisen arvioinnin tarkistuslistan avulla arvioitiin tutkimusten luotettavuus ja laadullisuus.</p> <p>Aineisto muodostui yhteensä kuudesta tutkimuksesta, joista yksi oli englanninkielinen. Aineiston analysointi tapahtui sisällönanalyysillä aineistolähtöisesti. Analyysin tuloksena muodostui kaksi pääluokkaa, jotka kuvaavat työpaikkakiusaamista ja suhtautumista kiusaamiseen työssä laajasti sosiaali- ja terveysalalla. Työpaikkakiusaaminen määritellään lähinnä muotonsa mukaan ja se voi ilmetä mm. ilmeinä, eleinä, sanoina tai tekoina.</p> <p>Tulosten mukaan kiusaamista työssä oli kokenut noin 20 % ja havainnut noin 35 % koko henkilöstöstä sosiaali- ja terveysalalla. Kiusaaminen kohdentui usein nuoriin, lapsettomiin, vähemmän kokeneisiin tai työn ohella opiskeleviin henkilöihin. Kiusaaja oli useimmiten oma työtoveri tai esimies. Esimiesasemassa olevat ja miehet kokivat kiusaamista todennäköisesti naisia harvemmin. Suomessa ja muissa maissa tehdyt tutkimukset osoittavat yhdenmukaisesti, että työpaikkakiusaamisella on haitallisia seurauksia mielenterveydelle ja hyvinvoinnille.</p> <p>Käsityksiin työpaikkakiusaamisen käsittelystä vaikuttivat tulosalue ja ammattiryhmä, kaikista muodoista esiintyi eniten psyykkistä kiusaamista. Työpaikkakiusaaminen jäi useimmiten käsittelemättä ja silloin kiusaamisen esiintyminen oli yleisempää. Apu koettiin riittämättömäksi. Tilanteen 12 kuukauden aikana kokeneista ilmoitti 60 % sen olevan edelleen ratkaisematta. Työpaikkakiusaaminen on lisääntynyt viimeisen 15 vuoden aikana ollen harvinaisempaa yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Kunta-ala erottuu joukosta negatiivisena. Työpaikkakiusaamisen ratkaisuissa korostetaan organisatoristen ohjeiden, toimivan perehdytysohjelman, nollatoleranssin ja lainsäädännön tuntemusta kiusaamista koskevissa tapauksissa.</p>	
Avainsanat	Työpaikkakiusaaminen, sosiaali- ja terveysalalla

Author(s) Title	Minna Hyvönen Bullying at work on sosial- and healtcare
Number of Pages Date	51 paces + 9 attachment 01.05.2020
Degree	Nurse, Master's degree
Degree Programme	Management of sosial and healt services
Specialisation option	
Instructor(s)	Lecturer Antti Niemi
<p>The purpose of this thesis was to describe workplace bullying in social and health care according to a systematic literature review. The research question was: What is workplace bullying in the social and health sector?</p> <p>The information search for the systematic literature review was carried out during the spring of 2020 from the databases EBSCO Cinahl and Medic, as well as as a free word search, limiting the search already in the initial phase. The keywords used were bullying at work and in the social and health sector, in Finnish and English. The definition of inclusion and exclusion criteria guided selected original studies and their use in this work. The Joanna Briggs Institute's descriptive research critical evaluation checklist was used to assess the reliability and quality of the studies. The material consisted of a total of six studies, one of which was in English.</p> <p>The analysis of the data was based on content analysis. The analysis resulted in two main categories that describe workplace bullying and attitudes towards bullying at work broadly in the social and health sectors. Workplace bullying is mainly defined by its form and can occur e.g. in expressions, gestures, words or deeds.</p> <p>According to the results, about 20% of the entire staff had experienced bullying at work and about 35% had experienced bullying in the social and health sector. Bullying often targeted young, childless, less experienced people or those studying alongside work. The bully was most often his own co-worker or supervisor. Supervisors and men in the field were likely to experience bullying less often than women. Studies conducted in Finland and other countries consistently show that workplace bullying has detrimental consequences for mental health and well-being.</p> <p>Perceptions of dealing with workplace bullying were influenced by division and occupational group, with psychological bullying occurring the most. Workplace bullying was mostly left unaddressed and resulted in bullying becoming more common. The assistance given was considered insufficient. Up to 60% of those who had experienced bullying within 12 months reported that it was still unresolved. Workplace bullying has increased over the last 15 years, being less common in the private than in the public sector. The municipal sector stands out negatively.</p> <p>Workplace bullying solutions emphasize knowledge of organizational guidelines, a well-functioning orientation program, zero tolerance, and legislation in cases of bullying.</p>	
Keywords	Workplace bullying, social and health sector

Sisällysluettelo

1	Johdanto	6
2	Teoreettiset lähtökohdat	7
	2.1. Työpaikkakiusaaminen	7
	2.2. Työpaikkakiusaamisen seuraukset	8
	2.3. Työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisy	9
	2.4. Toimenpiteet työpaikkakiusaamisessa	10
3.	Työn tarkoitus, tavoite ja tutkimustehtävät	12
4.	Aineiston keruu ja analyysi	12
	4.1. Systemoitu kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä	12
	4.2. Aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit	14
	4.3 Kirjallisuuskatsauksessa käytetyt tietokannat	15
	4.4. Hakusanat ja kirjallisuushaun aineiston keruun kuvaus tietokannoittain	16
	4.5. Systemoituun kirjallisuuskatsaukseen valittu aineisto ja laadunarviointi	18
	4.6. Systemoituun kirjallisuuskatsaukseen valikoituneet tutkimukset	19
	4.7. Aineiston analyysi	20
5.	Tulokset	24
	5.1. Negatiivinen vaikutus työskentelyyn ja jaksamiseen työssä	24
	5.2 Ratkaisu-keinot tilanteessa; Tieto	26
	5.3 Tulosten yhteenveto	27
6.	Pohdinta	29
	6.1 Tulosten pohdinta	29
	6.2. Työn eettisyys ja luotettavuus	31
7.	Johtopäätökset ja jatkotutkimushaasteet	33
8.	Lähdeluettelo	35
9.	Liitteet	38
	Liite 1. Ilmoitus työnantajalle työssä koetusta häirinnästä	
	Liite 2. Pöytäkirjamalli	
	Liite 3. Toimintamalli prosessina kuvattuna	
	Liite 4. Opinnäytetyössä käytetyt tutkimukset	
	Liite 5. Tutkimusten laadunarviointitaulukko (JBI Laadunarviointia käyttäen)	

Liite 6. Kriittisen arvioinnin tarkistuslista kuvailevalle tutkimukselle/ tapausarjalle

Liite 7. Esimerkkimerkki aineiston analyysistä, ryhmittelystä ja luokittelusta

Liite 8. Lainsäädäntöä opinnäytetyön pohjalla

1 Johdanto

Työpaikkakiusaamiseksi määritellään tilanne, jossa yksi tai useampi työyhteisön jäsen joutuu toistuvasti järjestelmällisen vihamielisen tai kielteisen käyttäytymisen kohteeksi. Kiusatuksi tulemisen kokeminen on yksilöllinen ja arvioitava jokaisen tapauksen kohdalla erikseen. Kiusaamista ei ole työhön liittyvien erilaisten tulkintojen ja päätösten käsittely (Työturvallisuuskeskus 2016). Työhön ja toimintaan liittyvien ongelmien käsittely työyhteisön jäsenten kesken ja työnantajan velvollisuuksiin kuuluva perusteltu kurinpidollinen rangaistus tai huomautus ei myöskään ole työpaikkakiusaamista vaan niin sanotun direktio-oikeuden piiriin kuuluvaa toimintaa (Tea Lallukka, Ossi Rahkonen, Eero Lahelma 2013; 129:1634 –1635).

Kiusatuksi tuleminen on vakava sosiaalinen konfliktitilanne, joka lisää stressiä ja heikentää hyvinvointia, usein kokonaisvaltaisesti. Työyhteisössä ilmenevä kiusaaminen heijastuu myös sitä havainnoiviin henkilöihin ja työyhteisön toimivuuteen. Kiusaamisen tunnistamista voi häiritä usean eri käsitteen käyttö samasta asiasta. Käsitteitä ovat henkinen väkivalta, kiusaaminen, häirintä ja epäasiallinen kohtelu (Työturvallisuuskeskus 2016).

Työpaikkakiusaaminen on toistuvaa, pitkään jatkuvaa ja systemaattista kielteistä kohtelua, loukkaamista, alistamista ja mitätöintiä. Kiusaaminen etenee prosessina, jonka seurauksena kohteeksi joutunut ajautuu puolustuskyvyttömään tilanteeseen. Työturvallisuuslaissa käytetään sanoja häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu. Laki ei määrittele häirintää eikä epäasiallista kohtelua (Työturvallisuuskeskus 2016).

Työhön liittyvää kiusaamista esiintyy mm. silloin, kun vaaditaan kohtuutonta työmäärää, annetaan kohtuuttomia aikatauluja, ohitetaan tai jätetään huomioimatta mielipiteitä, valvotaan työtä ja tekemistä kohtuuttomasti, jätetään kutsumatta työtä koskeviin kokouksiin, jätetään tiedonvälityksen ulkopuolelle, otetaan perusteettomasti työtehtäviä pois, annetaan osaamisen kannalta tai aikaisempia tehtäviä selvästi vaatimattomampia työtehtäviä, painostaminen olemaan vaatimatta työntekijän normaaleja työsuhteisia oikeuksia, eristetään fyysisesti työyhteisöstä, kohdellaan eriarvoisesti esim. koulutukseen pääsyssä, palkkioiden maksussa tai etuuksien antamisessa (Työturvallisuuskeskus 2016).

Henkilöityneeksi kiusaamiseksi puolestaan luokitellaan mm. seuraavaa: esitetään loukkaavia kommentteja, eristetään sosiaalisesti: ei puhuta, ei kuunnella, kohdellaan kuin ilmaa, levitetään perättömiä juttuja ja juoruja, mustamaalataan, saatetaan naurunalaiseksi ja pilkataan, haukutaan, huudetaan, solvataan, esitetään aiheettomia syytöksiä ja arvostellaan aiheettomasti, käyttäydytään uhkaavasti tai muistutetaan virheistä aiheettomasti (Työturvallisuuskeskus 2016; Työterveyslaitos, 2016; Tehy, 2018;).

2 Teoreettiset lähtökohdat

2.1. Työpaikkakiusaaminen

”Työpaikkakiusaaminen on vakava asia ja jokaisen, joka kohtaa sitä, tulisi ottaa asia esille. Ongelmat eivät korjaannu, jollei niitä tiedosta tai niistä ei puhu. Pidetään siis huolta itsestämme ja työkavereistamme. Muistetaan kuitenkin, että meidän tulee tunnistaa mikä On työpaikkakiusaamista ja mikä Ei ole sitä. Termiä ei tule heitellä ilmoille huolettomasti, kyseessä on vakava asia ja myös yhtä vakava syytös (Työterveyslaitos, 2016; Tehy, 2018; Työturvallisuuskeskus, 2016).”

Työpaikkakiusaamiseksi määritellään tilanne, jossa yksi tai useampi työyhteisön jäsen joutuu toistuvasti järjestelmällisen vihamielisen tai kielteisen käyttäytymisen kohteeksi. Kiusatuksi tulemisen kokeminen on yksilöllinen ja arvioitava erikseen jokaisen kiusatun kohdalla (Työturvallisuuskeskus 2016).

Epäasiallinen kohtelu määritellään työturvallisuuslaissa, jossa kielletään häirintä, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä. Häirinnäksi katsotaan esimerkiksi seuraavat asiat: pelottelu, toistuva uhkailu, ilkeät ja vihjailevat viestit, väheksyvät ja pilkkaavat puheet, työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen, maineen tai aseman kyseenalaistaminen, seksuaalinen häirintä tai työyhteisöstä eristäminen. Edellä kuvatun kaltainen toiminta voi haitata tai vaarantaa työntekijän terveyden (Työturvallisuuskeskus 2016).

Työturvallisuuslain 28 § määrittää työpaikkahäirinnän seuraavasti:

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Direktio-oikeudessa määritellään työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvat toimet, direktio-oikeus, työhön liittyvää normaalia päätöksentekoa tai erilaisten tulkintojen käsittelyä, vaikka asian käsittely olisi jonkun mielestä epämiellyttävää, tehtäviin tai työhön liittyvien ongelmien käsittelyä työyhteisön jäsenten kesken, perusteltua kurinpitoa, työntekijän ohjaamista työterveyshuollon piiriin. Tämä edellyttää keskustelua työntekijän kanssa, mikäli työtehtäviä tai -organisaatiota perustellusti muutetaan (Työsuojelu.fi, 2015).

Työpaikkakiusaaminen määritellään lähinnä muotonsa mukaan. Se voi ilmetä mm. ilmeinä, eleinä, sanoina tai tekoina. Se on huonoa työkäyttäytymistä: mykkäkoulua, ivalisia kommentteja, eristämistä, mustamaalaamista, mielenterveyden kyseenalaistamista, piikittelyä, hyökkäämistä, nöyryyttämistä ja muuta käyttäytymistä, joka haittaa työn tekemistä. Työpaikkakiusaamisen kohteena oleva henkilö ajautuu toimien takia puolustuskyvyttömään tilaan (Työturvallisuuskeskus, 2016).

Hyvinvointi työssä määritellään olemaan monen eri tekijän summa. Se syntyy pääasiassa työn arjessa. Työhyvinvointia ei saavuteta työstä irrallisilla terveystempauksilla. Hyvinvointia edistävä toiminta on läpileikkaavaa ja pitkäjänteistä. Se kohdistuu esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen. Se toimii myös investointina organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Hyvin suunnitellut investoinnit työhyvinvointiin voivat maksaa itsensä moninkertaisina takaisin. Työhyvinvointi voidaan myös määritellä työntekijän kyvyksi suoriutua päivittäisistä tehtävistään (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2009b). Kykyyn suoriutua vaikuttavat työyhteisöön ja -ympäristöön liittyvät tekijät, samoin työntekijän omat, itseensä kohdistuvat odotukset ja ominaisuudet. Hyvinvointi työssä lisää esimerkiksi jaksamista työssä, työtehtävistä suoriutumista, työn tuottavuuden kasvua, sitoutumista työhön ja vähentää puolestaan poissaoloja työstä (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2014).

Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on merkittävä myönteinen yhteys yritysten tulostiloihin kuten tuottavuuteen, voittoon, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2014).

2.2. Työpaikkakiusaamisen seuraukset

Työterveyslaitoksen internetsivujen mukaan (2016) jopa 100 000 työntekijää kokee tulensa kiusatuksi työpaikallaan päivittäin. Työpaikkakiusaamisesta seuraa niin fyysisistä kuin psyykkistäkin oireilua. Sen jatkuessa pitkään vaarana on uhrin henkisen ja fyysisen

terveyden murtuminen kokonaisvaltaisesti, sosiaalinen eristäytyminen tai jopa itsemurha. Tilanne koetaan ahdistavana ja jopa uhkaavana. Työn teho ja tuloksellisuus heikkenevät. Vaikutukset myös leviävät laajalle työyhteisöön ja myrkyttävät työskentelyilma- piirin, jolloin sairastumiset ja poissaolot työstä lisääntyvät. Työpaikkakiusaamisen on todettu aiheuttavan myös tilannetta sivusta seuraavissa työntekijöissä samoja haitallisia seurauksia, joita tavataan itse kiusatuilla, esimerkiksi masentuneisuutta, hermostuneisuutta, väsymystä ja uniongelmia (Työterveyslaitos, 2016).

Kiusaaminen ja kiusaamiskokemusten selvittäminen aiheuttavat organisaatiolle monenlaisia seuraamuksia ja kuluja mm. sairauspoissaolot, töiden uudelleenjärjestelyt, työtehon ja työn tuloksellisuuden heikkeneminen, kiusaamiskokemuksen tutkimiseen ja selvittelyyn kuluva työaika, ulkopuoliselle asiantuntijalle maksettava palkkio, uudelleenrekrytointi- ja perehdyttämiskulut, kielteiset seuraukset työpaikan maineelle, esimerkiksi negatiivinen mediajulkisuus sekä mahdolliset oikeudenkäyntikulut (Työterveyslaitos, 2016; Työturvallisuuskeskus, 2016; Tehy, 2018; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2014).

2.3. Työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisy

Ennalta ehkäisy työpaikkakiusaamisessa on erityisen tärkeää sen mahdollisesti aiheuttavien haittojen ja taloudellisten menetysten vuoksi. Epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen ehkäisyssä ja hallinnassa voidaan käyttää seuraavia toimintaohjeita:

Johdon selkeä ilmaus siitä, että minkäänlaista epäasiallista kohtelua, häirintää ja kiusaamista ei hyväksytä, kiusaamisen selkeä määrittely, esimerkkejä kiusaavasta käyttäytymisestä sekä toivotusta ja myönteisestä työkäyttäytymisestä, kiusaamisen työperäiset taustat selvitetään tehokkaasti, häirintää ja epäasiallista kohtelua koskeva lainsäädäntö avataan. Johdon, esimiesten ja työntekijöiden vastuut ja velvoitteet sekä mahdolliset seuraamukset tehdään näkyviksi ja avataan työssä oleville. Kiusaamiskokemuksen selvittämisessä käytettävä etenemismalli sekä selkeä ohjeistus eri toimijoille, kiusaamista kokevalle, sitä havaitsevalle, kiusaamisesta syytetylle sekä esimiehelle. Tukitahot ja niiden rooli selkeytetään; johto, työsuojeluhenkilöstö, luottamusmies, henkilöstöhallinto, työterveyshuolto, työsuojeluviran-omainen ja ammattiliitto. Toimintamallin seurannan ja arvioinnin käytännöt ja menetelmät sekä ilmoituslomake koetusta epäasiallisesta ja kiusaavasta kohtelusta (Työterveyslaitos, 2016).

2.4. Toimenpiteet työpaikkakiusaamisessa

Mikäli huomaat omalla työpaikallasi kiusaamista, tulee asia ottaa puheeksi työpaikkakiusaajan kanssa. Puheeksi otossa tulee tarkentaa sitä, mikä tai mitä koetaan epäasialliseksi käytökseksi tai kiusaamiseksi ja samalla tulee tuoda esille oma mielipide siitä, kuinka asian kokee. Tilanteissa tulee aina toimia ja keskittyä käytöksen tai toiminnan koikemukseen, persoonaan tai persoonallisuuteen tilannetta tai toimintaa ei saa yhdistää. Puheeksiottotilanteessa tulee ilmaista selkeästi kiusaajalle hänen toimintansa olevan asiataonta, häiritsevää ja samalla pyytää häntä lopettamaan toimintansa. Mikäli asiasta ei pystytä keskustelemaan kahdestaan, tulee asia saattaa esimiehen tietoon ja pyytää häntä toimimaan asian suhteen.

Esimiehesi kanssa puheeksi otto kiusaamistilanteessa

Esimiehelle tulee kertoa työpaikalla koetusta kiusaamisen tilanteesta. Hänen kanssaan keskusteltaessa tulee esittää konkreettisia asioita kiusaamisen kokemukseen liittyen. Kiusaajaksi koetulla on oikeus tulla kuulluksi ja tietoiseksi siitä, mitä on koettu kiusaamiseksi hänen toiminnassaan. Hänellä on silloin myös mahdollisuus muuttaa tapaansa toimia. Argumentoinnin tulee olla asiallista, loukkaamista tai persoonaan puuttumista tulee välttää. Tilanteessa tulee sopia myös siitä, koska asiaan palataan. Näin tarjotaan mahdollisuus korjata tilannetta ja muuttaa tapaa toimia osapuolten kesken (Työsuojelu.fi, 2019).

Mikäli asioista ei päästä yhteisymmärrykseen, tulee kiusatuksi tulleen täyttää lomake ”Ilmoitus esimiehelle häirinnän tai epäasiallisen kohtelun asiassa”, katso liite 1. Häirinnän, kiusaamisen tai epäasiallisen kohtelun tilanteissa tulee asiasta aina ilmoittaa esimiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle (Työsuojelu.fi, 2019).

Työyhteisön jokaisella jäsenellä on oma roolinsa kiusaamisen ehkäisyssä työpaikalla, samoin kiusatuksi tulleen tukemisessa. Suomessa laki velvoittaa takaamaan työrauhan jokaiselle työssä olevalle henkilölle, joten huomattaessa kiusaamista työpaikalla, tulee siihen aina reagoida ottamalla asia puheeksi tai kyseenalaistamalla kiusaava käyttäytyminen (Työsuojelu.fi, 2019).

§ 18 Työntekijän yleiset velvollisuudet 3. mom.: ”Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa”.

Työsuojelulaki velvoittaa lisäksi ilmoittamaan työssään ollessa epäkohdista työnantajalle tai hänen edustajalleen:

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälineissä, henkilönsuojaimissa tai muissa laitteissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle (Työsuojelulaki, 738/2002, § 19).

Työpaikalla tulee olla ohjeet ja mallit epäasiallista kohtelua ja kiusaamista koskevasta toiminnasta. Oman työpaikan ohjeistuksiin tulee työssä ollessa tutustua ja toimia työpaikalla hyväksytyn mallin mukaisesti (Työsuojelu.fi, 2019).

Työpaikkakiusaamisen selvittely on prosessi, joka tulee toteuttaa tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta kunnioittaen kaikkien asianosaisten osalta. Selvittelyyn tulee lähteä ilman ennakkokäsityksiä, avoimena erilaisille ratkaisuille. Selvittelijänä tilanteessa voi toimia henkilö, jolla ei ole puolueellista kantaa tai ennakkokäsitystä tilanteesta. Mikäli tällainen ilmenee, tulee miettiä sovittelijan rooli erittäin tarkkaan, mahdollisesti vaihtaa sovittelija, koska asianosaisille tulee taata puolueettomuus ja oikeudenmukaisuus. Kiusaamisen tapauksessa tilannetta ei voida hoitaa anonyymisti vaan tilanne käsitellään aina asianosaisten kanssa yhdessä. Tällöin tulee avoimesti keskustella siitä, mikä tai mitä on koettu kiusaamiseksi, myös tapahtumista ja tilanteiden kokemuksista tulee keskustella. Ratkaisukeskeinen selvittely tähtää työtilanteen normalisoimiseen ja rauhoittamiseen, yhteiseen ratkaisuun ja sopimukseen (Työsuojelu.fi, 2019).

Selvittelyn tilanteesta tulee kirjata muistio osapuolille. Muistiosta tulee ilmetä tehdyt sopimukset kiusaamisen lopettamiseksi ja seuranta ja sen toteuttaminen. Muistioon kirjaan lisäksi se, mitä tai miten tilanteesta kerrotaan työyhteisölle (Työsuojelu.fi, 2019).

Mikäli sopimukseen ei päästä tai todettu kiusaaminen jatkuu, työnantajan tulee tehdä tarvittavat ratkaisut / toimet. Tarvittaessa otetaan käyttöön kurinpitomenettely. Muutosten toteutumista, sopimusten pitämistä ja käyttäytymisen muutosta tulee seurata yhdessä laaditun muistion ja sopimuksen mukaisesti. Ilmoitusvelvollisuus ja asian puheeksi otto tulee tehdä myös siinä tapauksessa, että kiusaamista ei ole ilmennyt. Asiasta tulee johtopäätöksen kertoa kiusaamisesta ilmoituksen tehneelle perusteluineen (Työsuojelu.fi, 2015).

3. Työn tarkoitus, tavoite ja tutkimustehtävät

Tämän työn tarkoituksena on kuvailla työpaikkakiusaamista sosiaali- ja terveysalalla. Työn tavoitteena on saada tietoa ilmiöstä. Tiedon avulla voidaan kehittää työntekijöiden ja esimiesten koulutusta, perehdytystä, osaamista sekä puuttumista tilanteeseen sen kohdatessaan.

Tutkimustehtävä on seuraava:

Mitä on työpaikkakiusaaminen sosiaali- ja terveysalalla?

4. Aineiston keruu ja analyysi

4.1. Systemoitu kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

Kappaleessa määritellään systemoidun kirjallisuuskatsauksen menetelmälliset lähtökohdat. Kappaleessa määritellään ensin systemoitu kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä ja sitten kuvataan kirjallisuuskatsauksen toteutus, joihin kuuluvat: systemoidun kirjallisuuskatsauksen sisällön analyysimenetelmä ja laadunarviointi, hakusanat, tietokannat, tiedonkeruu, sisäänotto- ja poissulkukriteerit sekä valinta alkuperäisten tutkimusten osalta. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus on pohjaltaan teoreettinen tutkimuksellinen menetelmä. Sen avulla voidaan syventää, koota ja arvioida olemassa olevaa ja julkaistua tutkimusaineistoa ja -tietoa. Kirjallisuuskatsaus perustuu toistettavuuteen, luotettavuuteen ja systemaattisuuteen (Tuomi & Sarajärvi 2009: 63). Systemaattinen kirjallisuuskatsaus eroaa muista tarkan tutkimusten valinta-, analysointi- ja syntetisointiprosessin vuoksi ja siihen otetaan mukaan vain laadukkaat ja perustellut tutkimukset. Katsauksen toistettavuuden ja virheiden minimoimisen tärkeyden vuoksi on jokainen vaihe määriteltävä ja kirjattava tarkasti (Sievers, 2017). Kirjallisuuskatsauksen tulee sisältää työhön tyypilliset osat: kirjallinen tiedonhaku ja –hankinta, kriittinen aineiston arviointi ja analyysi sekä synteesi aineistosta (Stolt - Axelin R – Suhonen 2016: 14, 183-184). Hirsjärvi etc. mukaan kirjallisuuskatsauksella hahmotetaan aiheesta kokonaiskuvaa ja jo olemassa olevaa tietoa ja tutkimuksia julkaistuna. Samalla esiin nousevat menetelmät sekä näkökulmat (Hirsjärvi - Remes – Sajavaara 2009: 183-184). Menetelmän käyttö rajoittuu testaamiseen jo olemassa olevasta aineistosta, kategorioinnista, malleista, tiedoista ja kvantifioinnista (Helvi Kyngäs, 2017). Pekkala (2000: 59) kuvaa puolestaan systemaattista kirjallisuuskatsausta tutkimustiedon tutkimiseksi.

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus etenee kronologisesti suunnittelusta raportointiin. Prosessina kuvattaessa kirjallisuuskatsausta esiin nousevat sen vaiheet: ensin määritellään katsauksen tarkoitus ja tutkimusongelma, sitten suoritetaan kirjallisuushaku ja valitaan aineisto tutkimukseen, tämän jälkeen arvioidaan tutkimukset, analysoidaan aineisto ja tehdään synteesi sekä raportoidaan tuloksista (Sievers, 2017).

Suunnitteluvaiheessa tarkastellaan olemassa olevaa aineistoa valitusta aiheesta ja määritetään tutkimuksen tarve ja valmistellaan tutkimussuunnitelma, josta ilmenevät tutkimuskysymykset. Tämän jälkeen valitaan tutkimuksessa käytettävä menetelmä, joka sisältää hakusanojen ja -termien mietinnän, tietokantojen valinnan ja perustelut valinnalle. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit määritellään tarkasti. Määrittelyssä rajataan aihetta, tutkimuksia, interventioita, tutkimustuloksia tai asetelmaa tutkimukselle. Tämä mahdollistaa laadukkaan tutkimuksen tekemisen sekä laadunarvioinnin systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa. Toisessa vaiheessa katsausta valikoidaan tutkimussuunnitelman mukaisesti mukaan otettavat tutkimukset sekä analysoidaan tutkimukset peilaten oman tutkimuksen kysymyksiin. Valittujen tutkimusten pohjalta muodostetaan synteesi aineistosta. Kriittinen vaihe tutkimuksessa on hakuprosessi, jossa virheelliset valinnat tutkimusten osalta voivat johtaa vääristyneisiin tuloksiin. Omiin tutkimuskysymyksiin asetelmaltaan parhaiten vastaavat tutkimukset tulee huomioida tutkimusten valinnassa ja hakuprosessissa (Suhonen – Axelin – Stolt 2016: 8). Kirjallisuuskatsauksen onnistumisen ja luotettavuuden kannalta on tärkeää kirjata ja raportoida kaikki vaiheet yksityiskohtaisesti esille.

Systemaattisessa katsauksessa raportoidaan tulokset lopuksi. Tuloksista tehdään johtopäätökset ja suositukset aineiston pohjalta (Johansson 2007: 5). Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tulos hahmottuu tutkimuslähteistä saatujen luokkien sisällä kuvauksista, joita esitetään lähteisiin nojaten. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tulos ei siis ole muodostuvat luokat tutkimusaineistosta (Tuomi - Sarajärvi 2009: 124.)

Tässä opinnäytetyössä aineiston keruu tapahtuu systemoidulla kirjallisuuskatsauksella olemassa olevaan tutkimusaineistoon perehtymällä ja vertaamalla sitä keskenään. Aineistosta käytetään rajauksena aikaa, joka sijoittuu vuosien 2009-2020 välille. Tämä opinnäytetyö on tehty yksin, joten systemoidun kirjallisuuskatsauksen käyttö menetel-

mänä on perusteltua tässä työssä eikä tavoitteena ollut tutustua kaikkeen olemassa olevaan tietoon aiheesta vaan luoda tiivis kuvaus sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työpaikkakiusaamisen tilanteesta aineiston pohjalta.

Systemaattisen katsauksen tekemiseen osallistuu yleensä kaksi tutkijaa, kun puolestaan systemoituun osallistuu vain yksi henkilö. Lukijan tulee kyetä arvioida yksiselitteisesti toteutustapa ja luotettavuus kirjallisuuskatsauksen tyypistä riippumatta. Systemaattisessa katsauksessa aineiston keruu, analysointi, arviointi ja synteesi ovat järjestelmällisempiä kuin systemoidussa katsauksessa, kuitenkin kummankin tulee pitää sisällään SALSA:ksi kutsutut osiot, joka tarkoittaa katsauksen erilaisia osioita: kirjallisuuden hakua, kriittistä arviointia, aineistoon pohjautuvaa analyysiä ja synteesiä. Systemoidussa katsauksessa ei tavoitella kaiken tutkimustiedon hyödyntämistä tutkittavasta aiheesta ja tässä kohtaa menetelmä eroaa systemaattisesta kirjallisuuskatsauksesta (Suhonen ym. 2016: 8).

4.2. Aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen jokaisen vaiheen ohjaajana toimii tutkimussuunnitelma, jonka tarkoitus on rajata tutkimuskysymysten pohjalta aihe riittävän kapealle aihealueelle. Tämän rajauksen vaikutuksesta keskeiset tutkimukset aiheesta tulevat huomioiduiksi. (Axelin - Pudas-Tähkä 2007: 47.)

Tutkimuskysymykset määritellään täsmällisesti tutkimussuunnitelmassa ja niihin kysymyksiin vastataan systemoidun kirjallisuuskatsauksen avulla. Tutkittavan aiheen kannalta tutkimusten tulee olla tarkoituksen- ja johdonmukaiset sekä valinta- ja poissulkukriteerien tulee olla selkeästi määriteltyjä. Määrittelyllä voidaan sulkea pois myös systemaattisia virheitä ja ehkäistä katsauksen vinoumaa. (Axelin - Pudas-Tähkä 2007: 47; Valkeapää 2007: 57.)

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen rajaukset tulee ratkaista olemassa olevien resursien, julkaisuharjojen ja vertaisarviointiprosessin kautta saatujen luotettavuutta lisäävien arviointien kautta aiemmista tutkimuksista ja julkaisuista. (Stolt ym. 2016: 26.) Tähän systemoituun kirjallisuuskatsaukseen sisäänottokriteereiksi rajattiin suomen- ja englanninkieliset julkaisut, vuosirajauksen aikana toimi 2009 – 2020 välinen aika ja kohteena sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut. Kirjallisuuskatsauksen alkuperäistutkimusten sisäänotto- ja poissulkukriteerit on liitetty opinnäytetyöhön alle, Taulukko1 - kohtaan.

Taulukko 1. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen alkuperäistutkimusten sisäänotto- ja poissulkukriteerit

SISÄÄNOTTOKRITEERIT	POISSULKUKRITEERIT
Julkaistu v. 2009 – 2020	Julkaistu ennen v. 2009
Kieli: suomi ja englanti	Artikkeli ei ole saatavilla suomeksi tai englanniksi
Tutkimusartikkeli on saatavissa tiedokannassa koko tekstinä	Tutkimusartikkeli ei ole saatavissa koko tekstinä
Tieteelliset tutkimusartikkelit, Ammattilehdet, Asiantuntijalausunnot	harmaa kirjallisuus, hankeraportit
Tutkimukset, jotka käsittelevät kiusaamista työpaikalla ja vastaavat tutkimuskysymykseen	Tutkimukset, jotka kuvaavat muun kuin työpaikkakiusaamisen tekijöitä
Laatupisteet JBI > 7	Laatupisteet JBI < 7

4.3 Kirjallisuuskatsauksessa käytetyt tietokannat

Tutkimuskysymysten kannalta oleellisiin ja perusteltuihin tietokantoihin perehdyttiin Metropolian informaattikon, ohjaavan opettajan ja tutkimuskirjallisuuden avulla (Lehtiö-Johansson 2007: 35).

Aineiston vinoutumisen vuoksi vain yhteen tietokantaan suoritettua hakua ei suositella. Systemoituun kirjallisuuskatsaukseen parhaiten tutkimuskysymysten pohjalta soveltuvat tutkimukset on kuvattu alla tietokantoihin ja sisältöineen (Taulukko 2.). Alla kuvatut tietokannat on valittu sopivuuden, laadukkuuden ja kattavuutensa perusteella. Aihetta on viimeisen kymmenen vuoden aikana tutkittu runsaasti ja tämä mahdollisesti suomen- ja englanninkielisten tutkimusten käytön. Lisäksi on otettu mukaan vapaalla haulla saatua materiaalia Euroopan Unionin tasolla kansainvälisen vertailun mahdollistamiseksi.

Taulukko 2. Systemoidussa kirjallisuuskatsauksessa käytetyt tietokannat

CINAHL	Cinahl on hoitotieteen kansainvälinen viite- ja tiivistelmä-tietokanta. Se käsittää myös lähitieteet ja sisältää terveydenhuollon koulutusta ja hallintoa käsittelevää aineistoa.
MEDIC	Medic on vuonna 1978 perustettu kotimainen terveystieteellinen viitetietokanta, jota tuottaa Helsingin yliopiston kirjasto. Tietoa Mediciin tallennetaan terveystieteellisistä julkaisuista, mutta lääketieteeseen yhteydessä olevaa biotieteellistä aineistoa voidaan julkaista, mikäli se on julkaisu Suomessa kielestä riippumatta.

(Tähtinen 2007: 26-40; Lehtiö-Johansson 2007: 42-54).

4.4. Hakusanat ja kirjallisuushaun aineiston keruun kuvaus tietokannoittain

Tietokantojen valinta systemoituun kirjallisuuskatsaukseen tulee toteuttaa tutkimuksen kannalta keskeistä tutkimustietoa olettamuksellisesti sisältävistä tietokannoista. Tutkimuksen valintaprosessin tulee olla toistettavissa, tiedon relevanttia, virheet minimoivaa, tarkkaa ja objektiivista. Prosessi tulee dokumentoida tarkasti toistettavuuden mahdollistamiseksi. (Valkeapää 2007: 61; Johansson 2007: 6.) Metropolia Ammattikorkeakoulun informaation ja ohjaavan opettajan apua hyödynnettiin tietokantojen lopullisessa valinnassa.

Systemoituun kirjallisuuskatsaukseen koehakujen jälkeen valikoitui kaksi tietokantaa: MEDIC ja CINAHL. Koehakuja tehtiin myös muihin tietokantoihin, mutta näistä kahdesta tietokannasta saatiin jo riittävästi luotettavia tutkimuksia, joten muita tietokantoja ei ollut tarpeellista käyttää tutkimuksen tekemiseen. Koehaku tehtiin helmikuussa 2020 ja tulosten perusteella päädyttiin kahteen käytettyyn tietokantaan. Varsinaista valintaprosessia ennen suositellaan esitestausta ja sen dokumentointia. Tällä saatiin tietoa tutkimukseen kuluva ajasta ja kriteerien toimivuudesta. (Valkeapää 2016: 62.) Lisäksi käytettiin vapaata sanahakua hahmottamaan asiasanoja. Haku tehtiin loogisesti toistettuna samoilla hakusanoilla kattavan aineiston hankkimiseksi.

Tutkimuskysymysten asiasanoista muodostettiin hakutermit (Johansson 2007: 6). Apuna sanojen hahmottamisessa käytettiin Työsuojelu- ja Työturvallisuuslaitoksen sivustoja Internetissä, Synonyymisanakirjaa ja ohjaavan opettajan ammattitaitoa. Näin haluttiin varmistaa systemoituun kirjallisuuskatsaukseen tarkoituksen mukaisten hakusanojen valinta. Prosessin tähän vaiheeseen kului aikaa oletuksen mukaisesti. Hakujen,

hakusanojen ja tutkimusten rajaaminen riittäväksi, mutta ei liian laajaksi tai suppeaksi, oli haasteellista. Varsinainen aineiston keruu tapahtui helmi-maaliskuussa 2020. Tässä systemoidussa kirjallisuuskatsauksessa aineistoa haettiin asiasanahakuna ja vapaasanahakuna samoilla hakusanoilla ja sanayhdistelmillä loogisesti toistettuna.

Aineiston haussa käytettiin seuraavia hakusanoja:

- työpaikkakiusaaminen, workspace bullying
- sosiaali- ja terveydenhuolto, social and health care
- direktio-oikeus, to direct and legal

Rajauksena tietokantahaussa käytettiin samoja kriteereitä: artikkelin tuli olla saatavana kokotekstinä ja tiivistelmänä, aikarajauksena käytettiin vuosia 2009 – 2020, kieliksi rajattiin suomi ja englanti sekä sisäänotto- ja poissulkukriteerien pohjalta sopivuus tähän opinnäytetyöhön. Hakuosumista rajattiin otsikon perusteella pois kaikki ne tutkimukset, joissa ei esiintynyt hakusanoja. Tämän jälkeen tiivistelmiä tarkasteltiin hakusanojen pohjalta ja rajattiin pois kaikki ne tutkimukset ja artikkelit, joista hakusanoja ei ollut. Tämän jälkeen luettiin tutkimusten koko teksti ja rajattiin pois kaikki ne, jotka eivät vastanneet suoraan tutkimuskysymykseen.

CINAHL

Lopullinen haku tehtiin asiasanahaun kautta ”CINAHL Headinsiin”. Jokainen hakusana haettiin ensin erikseen, lisättiin sana kerrallaan ”Multi Fields search” - hakuna. Tuloksena saatiin 28 osumaa, joista otsikon perusteella lähempään tarkasteluun valittiin kahdeksan ja abstrakteihin tutustumisen jälkeen tuloksia oli kolme, joista koko tekstin ja sisäänottokriteerien perusteella opinnäytetyöhön valittiin yksi tutkimus.

MEDIC

Tähän tietokantaan lopullinen haku tehtiin asiasanahaun kautta samoilla kriteereillä kuin yllä on kuvattu. Tuloksena saatiin 18 osumaa, joista otsikon perusteella lähempään tarkasteluun valittiin yhdeksän ja abstrakteihin tutustumisen jälkeen tuloksia oli kuusi, joista koko tekstin ja sisäänottokriteerien perusteella opinnäytetyöhön valittiin kolme tutkimus. Vapaalla sanahauulla tuloksia saatiin rajaamalla suoraan: työpaikkakiusaaminen, sosiaali- ja terveydenhuolto, 2009-2019, suomen kielellä tulokseksi kahdeksan osumaa. Otsikon perusteella, kriteerit täyttäviä tutkimuksia jäi kuusi, joista valittiin koko tiivistelmän perusteella kolme, jotka täyttivät asetetut hakukriteerit. Koko tekstin perusteella mukaan valittiin kaksi tutkimusta.

Taulukkoon kolme alle on koottu tässä kirjallisuuskatsauksessa käytetyt tietokannat, luetut julkaisut otsikko-, tiivistelmä- ja kokotekstin osalta eriteltynä sekä tähän systemoituun kirjallisuuskatsaukseen valikoituneet alkuperäistutkimukset.

Taulukko 3. Tiedonhaku tietokannoittain.

Tietokanta	Hakusanat	Osumat	Otsikon perusteella valittu	Tiivistelmän perusteella valittu	Koko tekstin perusteella valittu	Katsaukseen valitut tutkimukset
CINAHL	Asiasanahaku: työpaikkakiusaaminen or workspace bullying and sosiaali- ja terveydenhuolto or social and health care, Aikarajaus 2009-2019	28	8	3	2	1
MEDIC	Asiasanahaku: työpaikkakiusaaminen or workspace bullying and sosiaali- ja terveydenhuolto or social and health care Aikarajaus 2009-2019	18	9	6	3	3
Vapaa asiasanahaku	työpaikkakiusaaminen, sosiaali- ja terveydenhuolto, 2009-2019, suomen kielellä	8	6	3	2	2
Katsauksen tutkimukset N = 6		54	23	12	7	6

4.5. Systemoituun kirjallisuuskatsaukseen valittu aineisto ja laadunarviointi

Käytettävissä olevan tiedon määrää ja laatua osoittaa systemaattinen kirjallisuuskatsaus (Valkeapää, 2016: 56). Laadittaessa katsausta systemaattisesti, tulee kriittisesti arvioida tutkimukseen mukaan otettavat tutkimukset ja artikkelit. Kaksi tutkijaa arvioi itsenäisesti systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa tutkimusten laadun. Arviointiin käytetään kriittisiä arviointityökaluja, joilla arvioidaan metodologista laatua tutkimuksista. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on tiivistää paras mahdollinen tieto ja näyttö käsiteltävästä aiheesta. (Danielson-Ojala 2016, 126.)

Lemetti – Ylönen, 2016, ilmaisee laadunarvioinnin tarkoituksen olevan määrittellä ja kuvata tulosten luotettavuus sekä valittujen tutkimusten painoarvo omassa tutkimuksessa.

Validiteetilla, pätevyydellä, puolestaan tarkoitetaan yleistettävyyttä ja tulosten merkittävyyden arviointia. Arvioinnin tueksi on kehitetty erilaisia menetelmiä tutkimuksen metodin mukaisesti, samoin raportointiin on olemassa omat menetelmänsä. (Lemetti - Ylönen 2016: 67.)

Tähän systemoituun kirjallisuuskatsaukseen laadunarvioinnissa käytettiin Joanna Briggs instituutin (JBI) tutkimuskriteerien mukaista arviointia. Instituutio on kehittämis- ja tutkimusorganisaatio, joka on erikoistunut näyttöön perustuvan toiminnan kehittämiseen. Tarkastuslistat perustuvat JBI:n MAStarin tutkimuskuvauksiin. Metodologiset listat on laadittu siten, että niiden toteutusta voidaan arvioida seuraavasti: Kyllä (K), EI (E), Epäselvä (?) ja / tai ei sovellettavissa (n/a). Pisterajat mukaan otettaville tutkimuksille laaditaan ennen arviointia. Hoitotieteellisten katsausten laadunarvioinnissa kriteerit on todettu luotettaviksi ja käyttö on laajaa. (Danielson - Ojala 2016: 126.)

Tähän opinnäytetyöhön valitut tutkimukset olivat kvalitatiivisia ja ne arvioitiin JBI:n tarkistuslistalla, joka on kehitetty kokeellisen ja kuvailevan tutkimuksen kriittiseen arviointiin. Pisterajaksi määriteltiin seitsemän pistettä JBI:n tarkistuslistalta saatuja pisteitä. Liitteessä (LIITE 5) kuvataan tämän opinnäytetyön saamat arviointipisteet arviointi- ja kysymyskohtaisesti. Liitteissä (LIITE 6) on tässä tutkimuksessa käytetty JBI:n laaduntarkastuslista esiteltynä.

4.6. Systemoituun kirjallisuuskatsaukseen valikoituneet tutkimukset

Tähän systemoituun kirjallisuuskatsaukseen valikoitui kvalitatiivisia alkuperäistutkimuksia yhteensä kuusi kappaletta. Jokainen niistä oli toteutettu Suomessa, kohdistuen hoitotyön eri osa-alueille tai ollen sovellettavissa hoitotyöhön. Valtaosa tutkimukseen osallistuneista toimi hoitotyössä tai siihen rinnastettavissa olevissa tehtävissä sosiaali- tai terveydenhuollon alalla. Tutkimukset olivat otoskooltaan 182 – 1650 henkilöä käsittäviä ja vastausprosentit vaihtelivat 23,6 – 80 välillä. Lisäksi opinnäytetyöhön valittiin mukaan kaksi artikkelia aiheesta, jotka arvioitiin samalla JBI:n kriteeristöllä kuin tutkimukset. Jokainen mukaan otettu tutkimus sisälsi asiasanat ja käsitteli selkeästi aihetta. Laadunarvioinnin osalta kaikki ylittivät asetetut tavoitteet JBI:n mittarilla katsottuna; kuvaileville tutkimuksille tarkoitetulla laadunarviointimittarin pisteityksissä tutkimuksille pistearvoksi nousi 8/9 kokonaispistettä.

Tähän systemoituun kirjallisuuskatsaukseen valikoituneet tutkimukset ja tutkimuksen tekijät, alkuperäistutkimusten tarkoitus, aineiston keruutapa, koko aineisto ja keskeiset tulokset on esitelty taulukossa liitteenä (LIITE 4.). Alkuperäistutkimuksissa oli selkeästi kuvattu tutkimusprosessi ja tulokset. Artikkeleissa kuvattiin teoriapohjan kautta laajasti aiempi tutkimustieto. Valittujen tutkimusten tulokset olivat selkeästi esitettyjä, tulosten hyötyä ja hyödynnettävyyttä oli perusteltu kattavasti. Tutkimuksissa oli nostettu esille lisäksi suositukset jatkoa ja jatkokehitystä ajatellen.

4.7. Aineiston analyysi

Perusanalyysinä laadullisessa tutkimuksessa käytetään sisällön analyysiä. Sisällön analyysiä voidaan pitää teoreettisena viitekehyksenä ja metodina kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Se voidaan myös yhdistää erilaisiin analysointimenetelmiin (Sarajärvi - Tuomi 2009: 91.) Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen ensimmäisenä tehtävänä on vastata asetettuihin tutkimuskysymyksiin, samoin kuin tutkimuksen analysoinninkin (Kangasniemi – Pölkki, 2016: 87). Analyysin kohteena olevaa aineistoa voidaan kuvata sisällön analyysillä, joka on systemaattinen arviointimenetelmä (Kylmä - Juvakka 2008; 112.) Systemoituihin kirjallisuuskatsauksiin soveltuvat tutkimukset, joiden tavoitteena on koota, kuvata tai jäsentää olemassa olevaa tutkimustietoa. Laadullisia aineiston hankintamenetelmiä voidaan kuitenkin hyödyntää myös teoreettisiin, menetelmällisiin ja määrällisiin tutkimuksiin. Mikäli tutkimuksesta on tarkoitus tuottaa abstrahoitua tietoa, soveltuu se systemaattisiin kirjallisuuskatsauksiin (Kangasniemi - Pölkki 2016: 85).

Käsitteellistäminen aineistosta voi edetä teema- tai sisällönanalyysin menetelmän kautta systemoidussa kirjallisuuskatsauksessa. Analyysin toteuttaminen tapahtuu tällöin joko deduktiivisena tai induktiivisena. Induktiivisessa analyysimenetelmässä tutustutaan ensin aineistoon ja sitten nimetään analyysiyksikkö, joka voi olla ajatuskokonaisuus, lause, sana tai sanapari. Aineistosta kerätään nimetyt analyysiyksiköt, jotka pelkistetään ja ryhmitellään eroavuuksien ja samankaltaisuuden perusteella. Tämän jälkeen ilmaukset ryhmitellään eli abstrahoidaan alaluokiksi ja nimetään sisällön mukaisesti. Nimen tulee kuvata sisällöllisen pelkistykseen ilmauksien ryhmää. Ryhmittelyä jatketaan tämän jälkeen yläluokkiin ja mahdollisesti näitä ilmauksia kuvaaviin pääluokkiin. Nimeäminen luokissa tapahtuu aina sisältöä kuvaavalla tavalla. Deduktiivinen analyysin eteneminen pohjautuu puolestaan aikaisempaan kirjalliseen tietoon ja sen mukaiseen analyysirunkoon. Aineistosta kerätään analyysiyksiköt. Pelkistämisen ja ryhmittelyn kautta muodostuu rungon sisään alaluokkia. (Kangasniemi – Pölkki 2016: 87; Sarajärvi - Tuomi 2009; 109). Tuomi

– Sarajärvi, 2009), ilmaisee induktiivisen sisällön analyysin olevan systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa sisällön analyysimenetelmän, jolla voidaan tarkastella tutkittua aihetta ja jäsentää sitä tiiviiksi kuvaukseksi. Analyysiin kuuluu kolme päävaihetta; pelkistäminen, ryhmittely ja abstrahointi. Alkuperäisaineistoon huolellinen tutustuminen kuuluu osana analysointiin (Tuomi - Sarajärvi 2009; 108). Induktiivisessa analyysissä vastausta haetaan tutkimustehtäviin ja tarkoitukseen (Kylmä - Juvakka 2007: 113).



Kuvio 1. Analyysin päävaiheet aineistolähtöisessä analyysissä (Tuomi - Sarajärvi 2009: 108.)

Analysoitaessa aineistoa ensimmäisessä vaiheessa aineisto puretaan osiin ja samankaltaiset aineistot yhdistetään sisältönsä perusteella. Kokonaisuudeksi tiivistäminen tapahtuu tutkimuskysymysten ja tarkoituksen pohjalta. Tässä vaiheessa tulee kiinnittää huomiota ja tunnistaa aihetta kuvaava osa tekstistä. Alkuperäisilmaukset (merkkiyksiköt) toimivat pelkistämisen (tiivistämisen) pohjana ja olennaisen sisällön tulee säilyä alkuperäisten ilmauksien mukaisina muuttumattomina (Kyngäs - Vanhanen 1999; Kylmä - Juvakka 2007: 117; Sarajärvi - Tuomi 2009: 108.)

Seuraavassa vaiheessa analyysissä vertaillaan listauksena saatuja tuloksia ja yhdistetään samankaltaiset ilmaukset, ne siis ryhmitellään (klusteroidaan) sisällön perusteella. Ryhmittelyssä (klusteroinnissa) pelkistetyistä ilmauksista haetaan ja yhdistetään erilaisuuksia ja samanlaisuuksia. Yhdistämistä ohjaa tutkimuksen tekijän tulkinta tutkimusaineistosta. Tämän jälkeen nimetään luokka sisältönsä mukaisesti, jolloin mukana on kaikki abstrahoitu aineisto. Ryhmittelyssä esiintyy useampia vaiheita, luokkina esiin nousevat ala-, ylä- ja pääluokat. Tulosten informatorisen arvon vähenemisen mahdollisuus on olemassa ja siksi tuleekin kriittisesti arvioida, kuinka pitkälle aineistoa kannattaa ryhmitellä. Tutkimuksen tehtäviin ja tarkoitukseen antaa vastauksen synteesi, joka on rakennettu pelkistämisen, ryhmittelyn ja klusteroinnin avulla (Kylmä - Juvakka 2007: 118; Sarajärvi - Tuomi 2009: 109-111).

Tässä opinnäytetyössä tutkimustiedon ja -artikkelien analysoinnissa käytettiin induktiivista sisällönanalyysiä. Tavoitteena tutkimuksessa oli saada tietoa, kuvata ja koota yhteen työpaikkakiusaamisesta Suomessa sosiaali- ja terveydenhuoltoalalta. Tutkimuskysymykset ohjasivat analyysiyksikön muodostumista ja ohjaavana tekijänä toimivat siis

sanaparit, lauseet ja sanat aiheesta. Tässä opinnäytetyössä analysointi aloitettiin etsimällä tietoa ilmiöstä Suomessa ja lukemalla valitut alkuperäistutkimukset kaksi kertaa. Ensimmäisellä kerralla tavoite oli kokonais kuvan ja yleisyyden hahmottaminen alalla. Lukemisen jälkeen aineistoa pelkistettiin ja kerättiin tutkimuskysymyksiin vastaavia ilmaisuja, sanoja, sanapareja ja lauseita valikoiduista aineistoista. Ilmaukset jaoteltiin tutkimuskysymysten mukaisesti yliviivaamalla eriväreillä erottamisen helpottamiseksi. Alkuperäisilmaukset jaettiin tutkimuskysymysten mukaisesti eriteltynä ” työpaikkakiusaaminen, workspace bullying”, ”sosiaali- ja terveydenhuolto, social and health care” ja ”direktio-oikeus, to direct and legal”. Värikoodauksen ja lukemisen jälkeen alleviivatut analyysiyksiköt koottiin taulukkoon allekkain tutkimuskysymysten perusteella tekstinkäsittelyohjelman avulla. Tämän jälkeen ilmauksia pelkistettiin ja ryhmiteltiin sisällön perusteella alakategorioihin, jotka nimettiin. Alakategoriat ryhmiteltiin huolellisesti yhteneväisyyksien ja erojen perusteella pääkategorioittain, jonka jälkeen kategoriat nimettiin sisältöjen mukaan. (Jaakola – Tiiri – Kääriäinen – Pölkki, 2013: 190, Hoitotiede 2011, 23).

Ryhmittelyn ja abstrahoinnin pohjalta tämän systemoidun kirjallisuuskatsauksen tuloksena muodostui kolme yläluokkaa ja yhdeksän alaluokkaa. Tutkimuskysymykset toimivat kokoavina tekijöinä ala- ja yläluokissa, pelkistämisen jälkeen muodostuivat yläluokat, joka on esitetty liitteessä, katso LIITE 7.

Alla olevaan taulukkoon (Taulukko 4.) on koottu lyhyt esimerkki pelkistämisestä aineistoon liittyen ja luokkien muodostamisesta.

Taulukko 4. Esimerkki aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistettyilmaus	Ryhmitely	Alaluokka	Yläluokka
Tutkimuksen mukaan työpaikkakiusatuiksi oli joutunut joka viides (20 %) hoitaja viimeisen vuoden aikana. Kiusaaja oli useimmiten kollega tai esimies	Työpaikkakiusatuiksi joutui 20 % henkilöstöstä. Kiusaaja oli useimmiten kollega tai esimies	Työpaikkakiusaaminen	Kielteinen näkökulma organisaatioon	Negatiivinen vaikutus työskentelyyn ja jaksamiseen työssä
Kiusaaminen oli selvimmän yhteydessä johtamiseen, kohteena nuoret työntekijät.	Kiusaaminen johtamiseen yhteydessä	Johtaminen	Kielteinen näkökulma organisaatioon	Negatiivinen vaikutus työskentelyyn ja jaksamiseen työssä
Kiusaamisella ja häirinnällä on vakavia seurauksia sekä yksilöille että koko työyhteisölle. Työolotutkimuksen mukaan työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneet kärsivät muita enemmän psyykkisistä ja somaattisista oireista. Myös sivustakatsojat oireilevat enemmän kuin ne, joiden työpaikalla henkistä väkivaltaa ei esiinny lainkaan.	Työpaikkakiusaaminen vaikuttaa jaksamiseen	Jaksaminen	Heikentynyt jaksaminen työssä	Ratkaisukeinot tilanteessa; Tieto

5. Tulokset

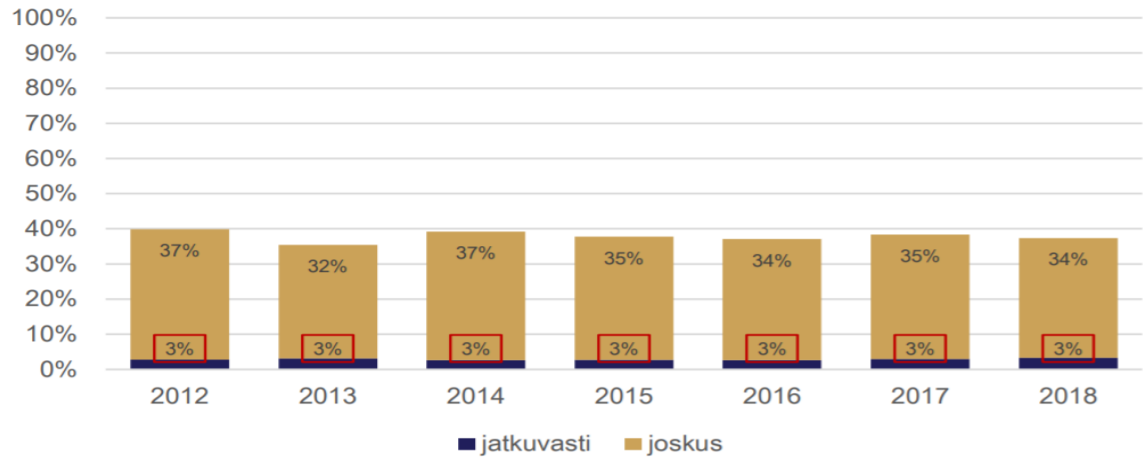
5.1. Negatiivinen vaikutus työskentelyyn ja jaksamiseen työssä

Tutkimuksissa ilmeni selkeästi työpaikoilla esiintyvän syrjintää ja epäasiallista kohtelua, vaikka se onkin kielletty lainsäädännöllä ja mm. työturvallisuuslaki velvoittaa puuttumaan epäasialliseen kohteluun tai syrjintään, jos sillä on vaikutusta työntekijän terveyteen, katso kuvio 2 alla (Sutela & Lehto 2014, 118, 121–124).

Työntekijät kokivat syrjinnän liittyvän useimmiten tiedonsaantiin, esimiehen ja työkaveiden asenteisiin sekä arvostuksen tunteeseen työssä, katso kuvio 3 alla. Samaan aikaan työolobarometritutkimuksen mukaan vuosien 1997 - 2013 tuloksiin verraten kokivat työntekijät korkeaan ikään tai sukupuoleen liittyvää omakohtaista syrjintää aikaisempaa hivenen vähemmän, kun puolestaan nuorien osalta kokemus oli lisääntynyt vuosien 1997 – 2013 välillä (Sutela & Lehto 2014, 118, 121–124; Makkonen 2011, 30 – 42; Tuovinen 2009, 33 – 43).

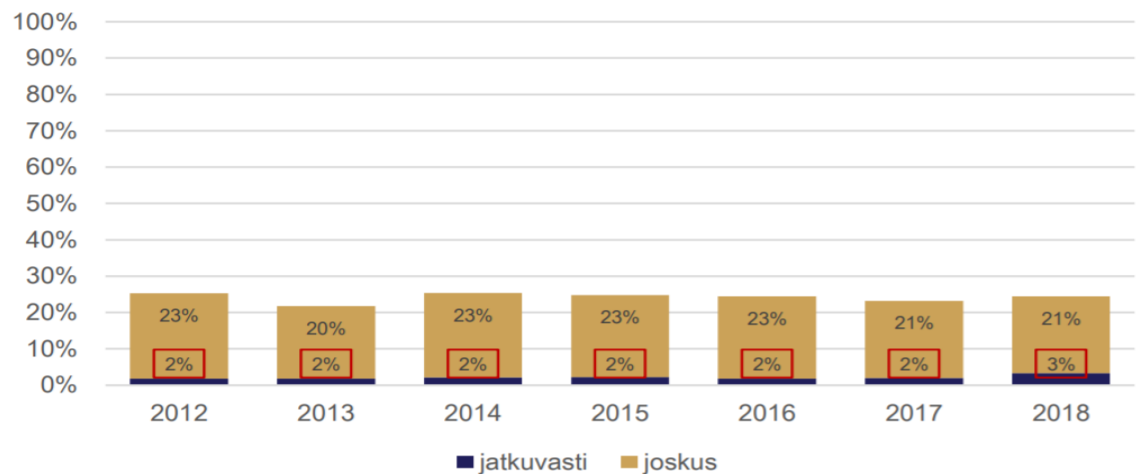
Vuodesta 2001 lähtien on työolobarometrissä kysytty arvioita havaitusta syrjinnästä omalla työpaikalla, joten tulos ei kerro omakohtaisia kokemuksia. Perusteina barometrissä on annettu sukupuoli, työsuhteen laatu, syntyperä, terveydentila ja ikä. Negatiivinen vaikutus työssä tuli esiin sekä niille, jotka olivat kohdanneet kiusaamista työpaikalla, että niille, jotka olivat joutuneet sitä seuraamaan. Negatiivinen vaikutus nousi esille yksilön ja koko työyhteisön osalta vakavana vaikuttajana ja jaksamisen alenemisena työssä, sisältäen somaattisia ja psyykkisiä oireita sekä poissaolojen lisääntymisenä työstä. Useat työntekijät arvioivat, että omalla työpaikalla esiintyy toisinaan kiusaamista asiakkaiden, työtovereiden tai esimiesten, taholta, katso kuvio 2 alla. Jatkuva tai toistuva kiusaaminen sen sijaan koettiin harvinaisemmaksi. Fyysinen väkivalta tai sen uhka koettiin puolestaan tulevan asiakkaiden taholta, työyhteisön ulkopuolelta. Tutkimuksissa esiin nousi viidenneksen (20 %) kaikista tutkituista kohdanneen kiusaamista tai syrjintää työssään tai työpaikallaan. (Sutela & Lehto 2014, 118, 121–124; Makkonen 2011, 30 – 42; Tuovinen 2009, 33 - 43).

Kuvio 2. Henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen havaitseminen työpaikalla työtovereiden taholta vuosina 2012–2018 (%).



Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51; Työolobarometri, Maija Lyly-Yrjänäinen, 2018

Kuvio 3. Esimiesten taholta tuleva työpaikkakiusaamisen ja henkisen väkivallan havainnointi työpaikalla 2012–2018 (%)

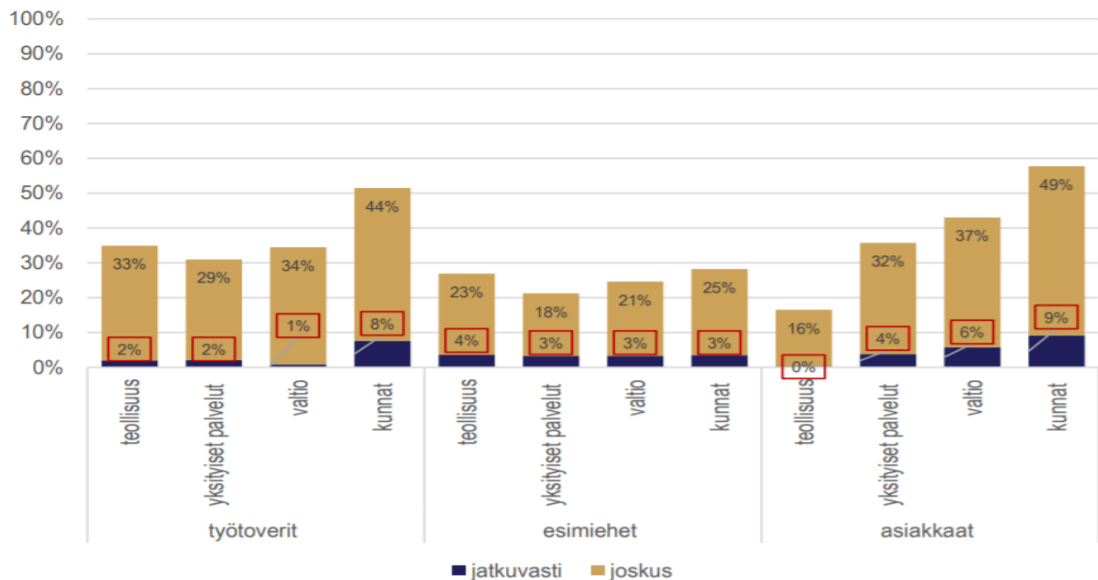


Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51; Työolobarometri, Maija Lyly-Yrjänäinen, 2018

Julkisella sektorilla tutkimuksien mukaan ilmenee työpaikkakiusaamista yksityistä sektoria vähemmän, kunta-ala erottuu tilastoissa. Varsinkin kunta-ala erottuu negatiivisesti joukosta, siellä työolobarometrin (2007) mukaan jopa 44 % oli havainnut henkistä väkivaltaa tai kiusaamista työpaikallaan, katso kuvio 4 alla. Neljäs Euroopan työolotutkimus (2006) ilmaisee Euroopan tasolla työpaikkakiusaamisen suomalaisessa työyhteisössä

olevan melko yleistä. Kansainvälisissä tutkimuksissa työpaikkakiusaaminen hoitajien välillä on osoittautunut yleisemmäksi (Tuovinen, 2009).

Kuvio 4. Työpaikkakiusaamisen ja henkisen väkivallan havaitseminen asiakkaiden, työkavereiden ja esimiesten taholta sektorin mukaan 2018 (%)



Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51; Työolobarometri, Maija Lyly-Yrjänäinen, 2018

Kiusaamista tai väkivaltaa työssään kertoo kohdanneensa aikaisempaa useampi palkan-saaja. Työpaikkakiusaaminen tai syrjintä tunnistetaan nykyisin helpommin ja puhuminen siitä on aikaisempaa hyväksyttävämpää. Riskitekijöinä esiin voi nousta työelämän jatkuva muutos ja siirtyminen palveluvaltaisempaan työhön. Kiusaamiselle työpaikoilla on löydetty useita vaikuttavia tekijöitä, joista esimerkkeinä nostan esille huonon johtamisen, sosiaalisen aseman, negatiivisen ilmapiirin, epäselvän organisoinnin ja epäasiallisen käytöksen sallivan organisaatiokulttuurin (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019:51; Milczarek 2010, 74).

5.2 Ratkaisu-keinot tilanteessa; Tieto

Ratkaisut tilanteessa tieto muodostui tuesta työssä, tunnistamisesta ja puuttumisen keinoista sekä koulutuksesta. Työn tuki tarkoitti aiemmissä tutkimuksissa työohjeiden, mallien, perehdyksen osaamisesta ja hoitamisesta sekä sopimusten mukaista toimintaa (Sutela & Lehto 2014, 118, 121–124; Makkonen 2011, 30 – 42; Tuovinen 2009, 33 – 43).

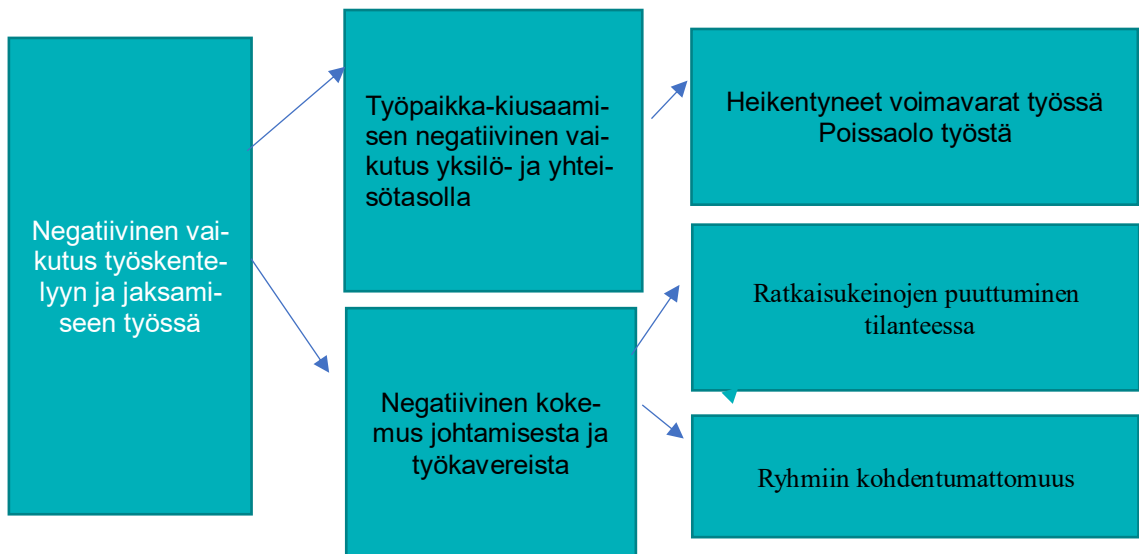
Nolla toleranssina (Tuovinen 2009, 33 - 43) työpaikkakiusaamiseen suhtautuminen puolestaan antoi mahdollisuuksia puuttua asiaan ja ottaa kiusaamisen tai sen ilmentymät helpommin puheeksi. Käsittelemättä jääneet tilanteet puolestaan mahdollistivat kiusaamisen jatkumisen ja näillä työpaikoilla kiusaamista ilmenikin enemmän. Koulutusta kuvattiin ohjeistuksen mukaisena perehdytyksenä (Jan Meires, 2018; Makkonen, 2011) sekä koulutuksen esiintuomisena (Makkonen, 2011).

5.3 Tulosten yhteenveto

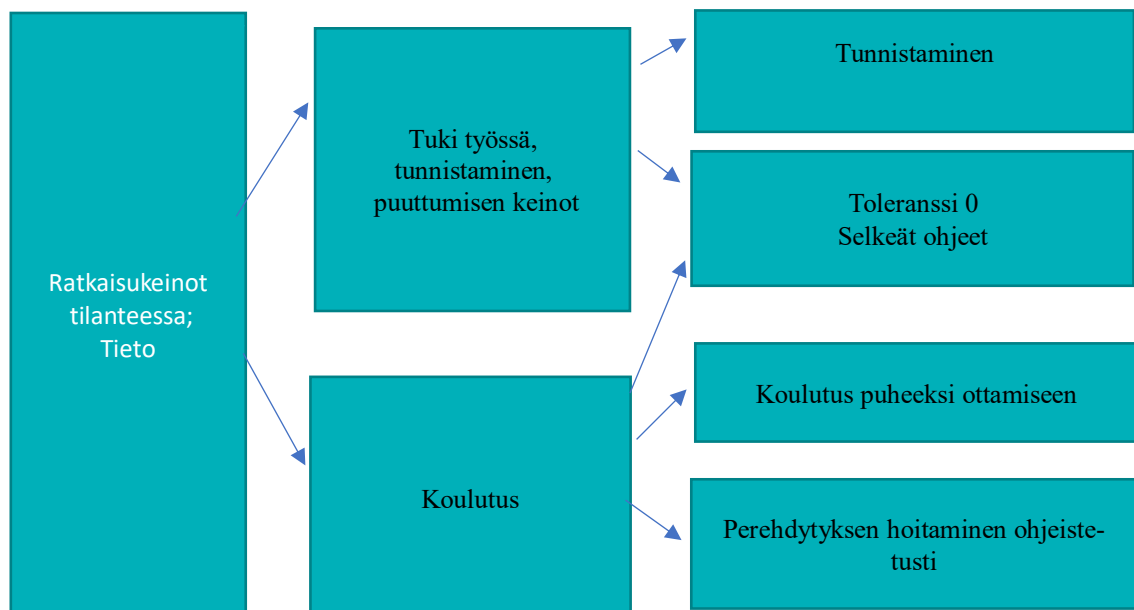
Tässä systemoidussa kirjallisuuskatsauksessa analysoinnin jälkeen muodostuneet keskeiset tulokset on esitetty alla olevissa kuvioissa, kuvio 5 a ja kuvio 5 b. Negatiivinen kokemus johtamisesta ja työkavereista koostui kokemuksista, joissa oli havainnointu kiusaamista tai syrjintää liittyen koulutukseen, ikään, perhesuhteisiin, ohjaamiseen, perehdytykseen tai esimerkiksi poissaoloihin työstä. Ratkaisukeinot tilanteissa oli koettu riittämättömiksi. Esiin nousi myös kokemus siitä, ettei tilanteita ollut ratkaistu tai niihin puuttumista ei ollut koettu asian vaatimalla vakavuudella, keskustelu oli koettu pintapuoliseksi, keskustelu oli jäänyt kokonaan tekemättä tai keskustelun oli koettu jääneen yleiselle tasolle esimerkiksi viikko- tai kuukausikokouksissa. Tämä oli saanut aikaan negatiivisen vaikutelman työskentelystä ja / tai jaksamisesta työssä kyseessä olevassa paikassa. Katso kuvio 5 a alla (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019:51; Milczarek 2010, 74).

Kuviossa 5 b alla puolestaan kuvataan tilanteessa tarvittavia ratkaisukeinoja, katso alla 5 b. Tutkimuksista esiin nousivat mm tilanteiden tunnistamisen vaikeus ja 0-toleranssi sekä tilanteen tai asian määrittely. Jokaisella on oma käsityksensä 0-toleranssista ja tämä tuleekin käsitellä yhdessä kaikkien osallisten kanssa saman käsityksen aikaan saamiseksi. Tähän kaivattiin myös selkeää ohjetta, jolloin kaikkien käsitys asiasta olisi samankaltainen. Ohjeeseen voi aina palata. Lisäksi koulutusta puheeksi ottamisesta kaivattiin yleisesti sekä perehdytyksen hoitamista tasapuolisesti, mahdollisesti lomakkeeseen nojaten, jolloin voitiin tarkastaa listasta jo perehdytetyt asiat. Työhön, puheeksi ottamiseen ja puuttumiseen keinot koettiin puutteellisiksi ja tämä lisäsi epävarmuutta tai mahdollisuutta puuttua asiaan. Esimies kaipasi oman esimiehensä tukea, työntekijät kaipaivat tukea puolestaan omalta esimieheltään tilanteissa (Sutela & Lehto 2014, 118, 121–124; Makkonen 2011, 30 – 42; Tuovinen 2009, 33 – 43).

Kuvio 5a. Keskeiset tulokset kuviona systemoidusta kirjallisuuskatsauksesta
Negatiivinen vaikutus työssä



Kuvio 5b. Keskeiset tulokset kuviona systemoidusta kirjallisuuskatsauksesta
Ratkaisukeinot tilanteessa



6. Pohdinta

6.1 Tulosten pohdinta

Tässä opinnäytetyössä tutkimusten pohjalta ratkaisukeinoksi tilanteeseen nousivat toimet kiusaamisen tunnistamiseen ja hoitamiseen sekä niihin puuttumiseksi ja koulutus kiusaamisen tunnistamiseen ja toimintaan kiusaamistilanteissa. Työpaikkakiusaamisen kohdistuessa uusiin, nuoriin, lapsettomiin tai määräaikaisiin työntekijöihin, tulee perehdytykseen ja vastaanottoon työpaikalla kiinnittää erityistä huomiota. Mikäli kiusaaminen kohdistuu henkilöön, jonka työkyky, työstä poissaolot, psyykkiset tai fyysiset tekijät vaikuttavat suoriutumiseen työssä, tulee tehdä tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Tämä mahdollistaa aikaisen puuttumisen ja tukemisen työn tekemiseen erilaisten prosessien avulla. Työterveyshuollosta on mahdollista saada tukea kiusaamisen tunnistamiseen ja hoitamiseen. Huomioitava on kuitenkin se tosiasia, että uhri ei välttämättä halua keskustella viiranomaisten kanssa tilanteesta (Makkonen 2011, 60 -61).

Huomattaessa kiusaamista tai epäasiallista kohtelua työpaikalla, tulee siitä olla mahdollisimman pian yhteydessä esimieheen, olipa kyseessä työolot tai henkilösuhteisiin liittyvät asiat. Mikäli kyseinen kiusaaja on esimies, tulee yhteydessä olla hänen esimieheensä ja saattaa tilanne tietoon hänelle. Jatkotoimet ovat kiinni organisatorisista rakenteista tai ohjeista. Mikäli esimies ei toimi tilanteessa, tulee yhteyttä ottaa työsuojeluvaltuutettuun, joka vie asian eteenpäin. Esimiehellä on aina velvollisuus puuttua tilanteeseen saatuaan siitä tiedon. Tämä puolestaan edellyttää työpaikalla tilanteen tunnistamista, myöntämistä ja rohkeutta viedä asia esimiehen tietoon. Työpaikalle voidaan laatia yhteiset ohjeet työpaikkakiusaamisesta tai syrjinnästä ja ohjeiden tulee olla riittävän selkeät, oikeudenmukaiset, kaikkien tiedossa olevat ja hyväksymät. Ohjeista tulee käydä ilmi organisaation ja / tai yksikön suhtautuminen työpaikalla tapahtuvaan kiusaamiseen tai syrjintään, tapauksen tunnistamiseen, menetelmiin ja taho, jonka puoleen asian suhteen voi kääntyä. Esimies tarvitsee samoin riittävän tuen työntekijöiltään ja esimieheltään. Hän tarvitsee lisäksi ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, kohtaamiseen ja asian hoitamiseen riittävät resurssit, osaamisen ja tuen (Makkonen 2011, 60 -61).

Esille nousseissa kiusaamistilanteissa käsittely tapahtui useimmiten keskusteluilla esimiehen tai esimiehen ja kiusaajan välillä työyhteisössä ilmoituksen jälkeen. Harvemmin

turvauduttiin käsittelyyn yleisesti työpaikkakokouksessa. Erittäin harvoin käytettiin tilanteissa apuna työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen osaamista tai työterveyshoitajaa, -lääkärinä tai -psykologia. Luottamusmiehen tai mielenterveystyöntekijän kanssa yksikään kiusatuista ei käynyt pelkästään keskusteluja. Kiusattu käytti tutkimuksen mukaan samanaikaisesti useita erilaisia virallisia käsittelytapoja (Tuovinen 2009, 40). Lisäksi viimeisen 12 kuukauden aikana kiusaamista kohdanneista työntekijöistä 60 % ilmoitti kokemuksensa, ettei tilannetta oltu työpaikalla ratkaistu (Venetoklis ja Kettunen, 2015).

Kiusaamisen kohteeksi joutunut koki jäävänsä usein tilanteessaan yksin eikä saanut riittävästi apua tai tukea esimieheltään tai työkavereiltaan. Lainsäädäntö kuitenkin tarjoaa selkeän mahdollisuuden puuttumiseen kaikissa kiusaamisen tilanteissa. Työpaikalla tulee olla selkeät ohjeet tilanteissa, joissa tapahtuu kiusaamista tai mikäli sitä epäillään tapahtuvan. Velvollisuus puuttua, viedä asiaa eteenpäin, tukea ja auttaa on jokaisella työssä olevalla (Työsuojelu.fi, 2019; Tuovinen 2009, 40).

Lisäämällä tietoisuutta työpaikkakiusaamisen haitallisuudesta, 0-toleranssista ja työntekijöiden velvollisuudesta ilmoittamisen osalta, voidaan tukea koko työyhteisöä voimaan paremmin. Hyvinvoiva, selkeä ja ohjeiden mukaan toimiva työpaikka ja -kulttuuri auttavat samalla jaksamista ja tarjoavat vetovoimaisen työpaikan siellä työskenteleville. Selkeät ohjeistukset yhdessä laadittuina myös sitouttavat ja vastuuttavat työntekijät toimimaan kaikkien työskentelevien edunmukaisesti. Poissaolo työstä on aina jonkin asteinen kriisi työyhteisölle, samoin poissaolijalle. Pitkittyessään poissaolo kuormittaa muita työyhteisön jäseniä työkuorman lisääntyessä ja siirtyessä heille tehtäväksi. Uuden henkilön perehdyttäminen vie aikaa ja resursseja koko tiimin käytöstä alussa, jolloin kuormitus kasvaa tätäkin kautta työssä olevilla. Lisäksi poissaolon pitkittyessä poissaolijan on vaikeampi palata takaisin työhönsä ja mikäli kyseessä on viikkoja tai kuukausia jatkuva poissaolo, tarvitsee poissaolijakin uuden perehdytysjakson. Tämä puolestaan sitoo resursseja muusta toiminnasta (Tuovinen 2009, 33 - 43).

Organisaation arvojen, vision ja mission tulee olla riittävällä tasolla jalkautettu ja kaiken toiminnan tulee perustua edellä mainittuihin asioihin. Organisaation toiminnan ja ohjeiden tulee olla yhtenevät ja toisiaan tukevat. Organisaatiossa tulee olla selkeä kanta kiusaamisesta ja riittävät välineet puuttumiseen kiusaamisen esille tullessa. Esimiehellä tulee olla valmius puuttua tilanteeseen sen kohdatessaan. Tähän esimies tarvitsee oman esimiehensä tuen, koulutuksen ja selkeät ohjeet. Pöytäkirjapohja ja puheeksiottokeskustelun kir-

jaaminen valmiille pohjalle sekä sanktiokäytänteet malleineen tulee liittää mukaan jokaiseen kiusaamisen tilanteeseen. Lomakkeet voidaan lisätä työhyvinvointiin liittyviin keskusteluihin ja kansioihin, samoin ilmoituslomake epäasiallisesta kohtelusta. (Työsuojelu.fi, 2019; Tuovinen 2009; Venetoklis ja Kettunen, 2015).

Huolestuttavaa puolestaan tilanteessa on se, että lisääntyneestä tiedosta, koulutuksista, mahdollisuuksista puuttua tilanteeseen tai lainsäädännön esille nostamisella ei ole ollut vaikuttavuutta työpaikkakiusaamisen vähenemiseen. Vielä huolestuttavampaa on kiusaamisen yleisyys palvelualoilla ja kuntatyönantajien piirissä. Työpaikkakiusaamisen esille nostaminen ja tietoisuuden lisääminen kiusaamisesta vaikuttavat toki tuloksiin aikaisempiin tutkimuksiin nähden. Ilmiöön on kuitenkin alettu kiinnittää huomiota aikaisempaa enemmän asian tunnistamisen myötä. Tutkimuksen uusiminen esimerkiksi kymmenen vuoden kuluttua tai seuranta työolobarometrien tulosten valossa olisi kiinnostava. Seuranassa esille voinee nousta muutos tilanteessa, toivottavasti tunnistamisesta toimintaan ja tätä kautta aikaisempaa parempaa ja vetovoimaisempaan työelämään. Tällä hetkellä kehitys on viimeisen 15 vuoden aikana ollut negatiivinen (Felt Teija, Helsinki 2019).

6.2. Työn eettisyys ja luotettavuus

Validiteetti (pätevyys) ilmaisee sen, miten hyvin tutkimuksessa käytetty mittaus- tai tutkimusmenetelmä mittaa juuri sitä tutkittavan ilmiön ominaisuutta, mitä on tarkoituskin mitata; – mittaako tutkimus sitä, mitä sen avulla on tarkoitus selvittää.

Tutkimusmenetelmän validiteettia voidaan tarkastella hyvin monelta kannalta; näkökulma voidaan valita tutkimusaiheen ja -otteen mukaan. Käytettävissä voi olla jokin seuraavista: Looginen validiteetti, Sisäinen validiteetti, Ulkoinen validiteetti tai Aineisto- eli sisältövaliditeetti. Näistä omaan opinnäytetyöhöni valitsin aineisto- eli sisältövaliditeetin.

Lainsäädäntö määrittää rajat tieteellisen tutkimuksen käytännölle ja ohjeiden soveltamiselle. Tutkimus voi olla eettisesti luotettava, hyväksyttävä ja tulokset uskottavia, mikäli tutkimus on toteutettu hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti, tämä toimii osana myös laadunarvioinnissa tutkimusorganisaatioissa ([Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012](#)).

Keskeisiä lähtökohtia eettisen neuvottelukunnan (2012) mukaan hyvälle tieteelliselle näkökulmalle tutkimusetiikassa ovat mm seuraavaksi esitetyt periaatteet, joiden mukaan:

Toimintatapa on tunnustettu tiedeyhteisössä ja pitää sisällään rehellisyyden, tarkkuuden tutkimustyössä ja huolellisuuden tulosten esittämisessä, arvioinnissa ja tallentamisessa, tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmät ovat eettisesti kestäviä ja kriteerien mukaisia vastuullisesti ja avoimesti. Viittaukset muiden tutkijoiden tutkimuksiin tehdään työhön asianmukaisesti ja aikaisempia saavutuksia arvostetaan ja kunnioitetaan. Suunnittelu, raportointi ja toteutus tapahtuvat tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Lupamenettely ja ennakoarviointi on suoritettu huolellisesti. Vastuut, oikeudet, velvollisuudet, aineiston säilyttäminen ja käyttöoikeus on sovittu, sopimusta voidaan tarkentaa tutkimuksen edetessä. Sidonnaisuudet ilmoitetaan asianmukaisesti ja raportoidaan julkaistaessa tutkimuksen tulokset. Esteellisyytilanteissa tutkija pidättyy päätöksenteon- ja arvioinnin tilanteista. Tietosuojaa, taloushallintoa ja henkilöstöä koskevissa kysymyksissä noudatetaan hyvää organisaatiokulttuuria

Näiden periaatteiden mukaisesti toimitaan kaikissa asiantuntijatehtävissä kaikissa tilanteissa, jolloin ollaan tekemisissä yhteistyötahojen kanssa. Jokainen tutkija vastaa itse ensisijaisesti hyvän käytännön noudattamisesta ja eettisyydestä, toissijaisesti vastuu kuuluu koko tiedeyhteisölle ja osallistuville organisaatioiden johdolle. Vertaisarviointijärjestelmän ja rahoittajien avulla voidaan edistää hyvän käytännön vaalimista Suomessa (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje, 2012).

Tässä opinnäytetyössä on systemoidun kirjallisuuskatsauksen luotettavuuden arviointi tapahtunut edellä esitettyjen kriteerien mukaisesti. Siinä on hyödynnetty ja arvioitu laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteeristöjen mukaisesti, esim. uskottavuutta, vahvistettavuutta, siirrettävyyttä, eettisyyttä ja toistettavuutta. Lisäksi aineiston keruun näkökulmasta katsauksen teossa on panostettu aineiston vastaavuuteen tutkimuskysymyksiin nähden. Tähän vaiheeseen työssä käytettiin runsaasti aikaa ja valikoitiin mukaan vain tutkimuskysymykseen vastaavia aineistoja luotettavista lähteistä. Aineistojen arviointi tehtiin ennen lopullista valintaa ja arviointiin käytettiin JBI Laadunarviointia, johon oli etukäteen määritelty saavutettava pistemäärä yhdeksi mukaan otto kriteeriksi. Selkeiden kriteerien ja rajausten takia opinnäytetyöhön valikoituneet tutkimukset vastasivat hyvin tutkittavaan asiaan ja asetettuun tutkimuskysymykseen. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje, 2012).

7. Johtopäätökset ja jatkotutkimushaasteet

Johtopäätöksenä tässä opinnäytetyössä voidaan esittää koulutuksen lisäämistä kiusaamisen tunnistamiseen ja käsittelyyn työpaikoilla. Hyvinvoivalla ja avoimen ilmapiirin omaavalla työpaikalla oli kiusaamista selkeästi vähemmän, joka puolestaan vaikutti poissaoloihin työstä. Hyvinvoiva työyhteisö pystyi keskustelemaan avoimemmin kiusaamisesta ja toimista sen ehkäisemiseksi. Tämä puolestaan mahdollisti jaksamisen työssä paremmin ja positiivinen vaikutus kantoi myös vapaa-ajalla. Tyytyväisyys omaan työhön ja työyhteisöön oli korkeampi niillä työpaikoilla, joissa kiusaamisen esiintyminen oli pienempi. Hyvä ilmapiiri ja avoimuus vaikutti lisäksi työyhteisön ja organisaation vetovoimaisuuteen positiivisesti (Sutela & Lehto 2014, 118, 121–124). Yhdessäkään työpaikassa ei kuitenkaan saavutettu tavoitteellista nollatoleranssia kiusaamisen osalta. Koulutuksen lisääminen ja perehdytykseen panostaminen lisäsivät myös tietoisuutta työpaikan, osaston, yksikön ja yksilön suhtautumisesta työpaikkakiusaamiseen. Tätä kautta saavutettiin mahdollisuus nostaa kiusaamisen kokemukset helpommin esille koko työyhteisön osalta. Kiusaaminen ryhmiin kohdistuen väheni hyvän perehdytyksen ja koulutuksen myötä. Tämä puolestaan mahdollisti paremman ja aikaisemman tuen niille työntekijöille, joilla oli runsaammin poissaoloja työstä, lyhyempi työkokemus, ei vielä lapsia tai muita vaikuttavia tekijöitä. Koulutusmyönteisyys lisääntyi myös avoimemman ilmapiirin vaikutuksesta, samoin oma ammattitaito ja osaamisen arvostus nousivat esille. Tämä puolestaan mahdollisti aikaisempaa paremmin esimerkiksi kouluttautumisen tai etenemisen ammatillisella uralla. (Sutela & Lehto 2014, 118, 121–124; Makkonen 2011, 30 – 42; Tuovinen 2009, 33 – 43). Neljäs Euroopan työolotutkimus (2006) ilmaisee Euroopan tasolla työpaikkakiusaamisen suomalaisessa työyhteisössä olevan melko yleistä. Kansainvälisissä tutkimuksissa työpaikkakiusaaminen hoitajien välillä on osoittautunut yleisemmäksi (Tuovinen, 2009).

Jatkotutkimushaasteena esiin nousevat avoimuuden, koulutuksen, työpaikalla tapahtuvan kiusaamisen ja perehdytyksen lisäämisen haasteet, joihin omissa tutkimuksissaan viittaavat mm. Sutela & Lehto 2014, Makkonen 2011, Tuovinen 2009. Työssä oltaessa usein perehdytys jää tekemisen alle ja toisaalta sosiaali- ja terveydenhuollon alalla luotetaan liikaa siihen, että uusi työntekijä on ammatillisen koulutuksen saanut henkilö. Tokihan tämä on totta kriteerien valossa, mutta hän ei silti tunne yksikköä, osastoa, henkilökuntaa, asiakkaita, organisaatiota, toiminnan tapoja tai mahdollisuuksia, joita työnantaja voi tarjota työn tekemisen tueksi. Tässä hyvin hoidettu perehdytys tukee asioiden eteenpäin vientiä, sitoumusta työnantajaan ja jaksamista työssä, samaan johtopäätelmään viittaavat Makko-

nen 2011 ja Tuovinen 2009. Esitän jokaiselle työpaikalle luotavaksi toimivaa perehdytysohjelmaa osaksi opittavia asioita työhön tultaessa. Valmiiseen perehdytysohjelmakokoonnojen perusteella tapahtuu jokaisella työpaikalla tasapuolisesti. Perehdytysrunon voi lisätä osaksi osaamisen laajentamista ja / tai vastuuta omasta työstä. Tulostamalla perehdytysrunon uudelle työntekijälle, voidaan perehdytyksen edistymistä ja osaamisen kehittymistä seurata selkeän lomakkeen merkintöjen mukaisesti.

Avoimessa ilmapiirissä on mahdollista kertoa, ottaa puheeksi ja viedä asioita helpommin eteenpäin, kun toiminnasta on yhteisesti sovittu organisaation linjausten mukaisesti myös toimipisteessä ja henkilökunta on sitoutunut linjaukseen. Esimiehen ja työtovereiden helppous lähestyttävyyden mataloittaa raja-aitaa ja tarjoaa mahdollisuuden avoimempaan ja kannustavampaan vuorovaikutukseen, johon omassa tutkimuksessaan viittaa Milczarek 2010. Tämä omalta osaltaan tukee jaksamista ja helpottaa asioista puhumista esimerkiksi viikko- tai kuukausikokouksissa. Kokouskäytäntöjen tulee olla strukturoituja ja säännöllisiä, jolloin niillä voidaan tukea työn tekemistä ja jaksamista työssä. Kokouskäytäntöihin tulee liittää mukaan kirjaaminen jokaisesta palaverista ja muistion vieminen jokaiselle tiedoksi, esimerkiksi sähköpostilla, tulostamalla kansioon tai tallentamalla sovittuun paikkaan sähköisessä järjestelmässä. Haasteelliseksi jatkotutkimusta ajatellen tekee tilanteen se, että vielä nykyäänkin on työyhteisössä vaikeaa olla avoimia ja rehellisiä toisilleen, esimies koetaan edelleen usein kaukaiseksi ja hänelle koetaan hankalaksi puhua esimerkiksi kiusaamisesta omalla työpaikalla (Tuovinen 2009; Jan Meires, 2018; Makkonen, 2011). Haasteeseen voidaan kuitenkin vastata esimiesten jalkautumisella työhön ja tietoisuuden lisäämisellä siitä, mitä työpaikalla arjessa tapahtuu. Osallistuminen työhön työntekijöiden rinnalla tai tekemällä itse perehdytysvuoroja työssä, esimiehen näkemys omasta johdettavana olevasta yksiköstä, henkilöstöstä ja asiakaskunnasta lisääntyy. Tämä puolestaan helpottaa työn ja henkilöstömitoituksen suunnittelua, koska esimies tietää yksikön tilanteen ja tarpeen. Lähellä olevaa esimiestä on työntekijän helpompi lähestyä, koska mahdollisuus siihen tarjoutuu päivittäisen työn arjessa. Esimiehille tulee kuitenkin tarjota riittävästi koulutusta vuorovaikutuksen, osaamisen, johtamisen, prosessien, kuuntelemisen ja puuttumisen osalta. Tämä ei kuitenkaan saa sulkea pois sitä tosiasiaa, että jokainen esimies tarvitsee tiimin hoitamaan asioita käytännön arjessa yksikössä tai tiimin ja oman esimiehen tuen toimintaan ja asioiden kehittämiseen eteenpäin.

8. Lähdeluettelo

The Joanna Briggs Institute. Joanna Briggs Institute Reviewers' Manual 2014 Edition.
The Joanna Briggs Institute. Luettavissa myös sähköisesti.

<http://joannabriggs.org/assets/docs/sumari/reviewersmanual-2014.pdf>

Luettu 20.2.2020

Flinkman, Mervi - Salanterä, Sanna 2007. Integroitu katsaus – eri metodeilla tehdyn tutkimuksen yhdistäminen katsauksessa. Teoksessa Johansson, Kirsi – Axelin, Anna – Stolt, Minna – Ääri, Riitta-Liisa (toim.): Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja sarja A51. Turku: DigipainoTurun yliopisto. 84-100.

Hirsjärvi, Sirkka - Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 1997. Tutki ja kirjoita. Tampere: Kirjayhtymä Oy.

Kangasniemi, Mari - Pölkki, Tarja 2016. Aineiston käsittely. Kirjallisuuskatsauksen ydin. Teoksessa Stolt, Minna – Axelin, Anna – Suhonen, Riitta (toim.): Kirjallisuuskatsaus 63 hoitotieteessä. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Turun Yliopisto. Tutkimuksia ja raportteja sarja A73. Turku: Juvenes Print. 80-93.

Kankkunen Päivi - Vehviläinen-Julkunen, Katri 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro Oy

Kontio, Elina – Johansson, Kirsi 2007. Systemaattinen tarkastelu alkuperäistutkimuksien laatuun. Teoksessa Johansson, Kirsi – Axelin, Anna – Stolt, Minna – Ääri, Riitta- Liisa (toim.): Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja sarja A51. Turku: DigipainoTurun yliopisto. 101- 108.

Kylmä, Jari – Juvakka, Taru 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy

Kyngäs, Helvi - Vanhanen, Liisa 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede. 11(1). 3-12.

Lehtiö, Leeni - Johansson, Elise 2016. Järjestelmällinen tiedonhaku hoitotieteessä. Teoksessa Johansson, Kirsi – Axelin, Anna – Stolt, Minna – Ääri, Riitta-Liisa (toim.): Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja sarja A51. Turku: DigipainoTurun yliopisto. 35-56.

Leino-Kilpi, Helena 2007. Kirjallisuuskatsaus – tärkeää tiedon siirtoa. Teoksessa Johansson, Kirsi – Axelin, Anna – Stolt, Minna – Ääri, Riitta-Liisa (toim.): Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja sarja A51. Turku: DigipainoTurun yliopisto. 2.

Lemetti, Terhi - Ylönen, Minna 2016. Kirjallisuuskatsaukseen valittujen tutkimusartikkelien arviointi. Teoksessa Stolt, Minna – Axelin, Anna – Suhonen, Riitta (toim.): Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Turun Yliopisto. Tutkimuksia ja raportteja sarja A73. Turku: Juvenes Print. 67- 79.

Niela-Vilen, Hannakaisa - Hamari Lotta 2016. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Teoksessa Stolt, Minna – Axelin, Anna – Suhonen, Riitta (toim.): Kirjallisuuskatsaus hoitotie- teessä. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Turun Yliopisto. Tutkimuksia ja raportteja sarja A73. Turku: Juvenes Print. 23-34.

Pekkala, Eila 2000. Systemaattiset kirjallisuuskatsaukset. Teoksessa Voutilainen, Päivi - Leino-Kilpi, Hannele - Mikkola, Taru - Peipponen, Tarja (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2001. Näyttöön perustuva hoitotyö. Helsinki: Tammi. 58-68.

Pudas-Tähkä - Axelin, Anna 2007. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aiheen rajausta, hakutermit ja abstraktien arviointi. Teoksessa Johansson, Kirsi – Axelin, Anna – Stolt, Minna – Ääri, Riitta-Liisa

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Hoitotieteen laitoksen julkaisu. Tutkimuksia ja raportteja sarja A51. Turku: DigipainoTurun yliopisto.46-57.

Sievers Sanna, Hoitohenkilöstön organisaatioon sitoutumiseen yhteydessä olevat tekijät Systemoitu kirjallisuuskatsaus, Metropolia Ammattikorkeakoulu, 2017
Luettu 15-25.3.2020

Suhonen, Riitta - Stolt, Minna - Axelin, Anna 2016. Erilaiset kirjallisuuskatsaukset. Teoksessa Stolt, Minna – Axelin, Anna – Suhonen, Riitta (toim.): Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Hoitotieteen laitoksen julkaisu. Turun Yliopisto. Tutkimuksia ja raportteja sarja A73. Turku: Juvenes Print. 7-22.

Suomisanakirja. Luettavissa myös sähköisesti. <https://www.suomisanakirja.fi/sitoutuminen>
Luettu 2.3.2020.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. 6. uudistettu painos. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työturvallisuuskeskus TTK Teksti: Bjarne Andersson, KT Erkki Auvinen, STTK Pauliina Hirsimäki, KiT Paula Ilveskivi, AKAVA Päivi Lantola, VTML Raili Perimäki, SAK Tarja Rätty, TTK Anu Sajavaara, EK, saatavana verkossa:
https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/ladattavat_julkaisut/hyva_kaytos_sallittu_epaasiallinen_kohtelu_kielletty Verkkojulkaisu, luettu 5.2.2020

<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu> Verkkojulkaisu, luettu 15.2.2020

Työvoiman saatavuuden turvaaminen kehittyvälle ja kasvavalle sosiaali- ja terveysalalle 2011. Strategiaraportti. 2011. HYVÄ-Hyvinvointihanke. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Tähtinen, Helena 2007. Systemaattinen tiedonhaku hoitotieteen näkökulmasta. Teoksessa Johansson, Kirsi – Axelin, Anna – Stolt, Minna – Ääri, Riitta-Liisa (toim.): Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Hoitotieteen laitoksen julkaisu. Tutkimuksia ja raportteja sarja A51. Turku: DigipainoTurun yliopisto. 10-45.

Valkeapää, Kirsi 2016. Tutkimusaineiston valinta systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa. Teoksessa Stolt, Minna – Axelin, Anna – Suhonen, Riitta (toim.): Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Hoitotieteen laitoksen julkaisu. Turun Yliopisto. Tutkimuksia ja raportteja sarja A73. Turku: Juvenes Print. 56-66.

https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/hairinta_ia_epaasiallinen_kohtelu Verkkojulkaisu, luettu 15.2.2020

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuohde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa/tyonjohto-oikeus>
Verkkojulkaisu, luettu 5.2.2020

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/seuraukset/>
Verkkojulkaisu, luettu 26.1.2020

Työolobarometri, 2018, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, Työelämä, 2019:51, Loppuraportti, Maija Lyly-Yrjänäinen;
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y Verkkojulkaisu, luettu 18.2.2020

<https://www.finlex.fi/fi/> Verkkojulkaisu, 2020, luettu 5.1.-12.4.2020

Joanna Briggs Instituutti (JBI) ja Suomen JBI. Verkkodokumentti. Hoitotyön Tutkimus-

säätiö. https://joannabriggs.org/ebp/critical_appraisal_tools and
https://joannabriggs.org/sites/default/files/2019-05/JBI_Critical_Appraisal-Checklist_for_Qualitative_Research2017_0.pdf

Luettu 10.2.2020

Johansson, Elise 2007. Kirjallisuuskatsaukset – huomio systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aiheen rajausta, hakutermit ja abstraktien arviointi. Teoksessa Johansson, Kirsi – Axelin, Anna – Stolt, Minna – Ääri, Riitta-Liisa (toim.): Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja sarja A51. Turku: DigipainoTurun yliopisto. 3-9

YSA, yleinen suomalainen asiasanasto. Kansalliskirjasto.
www.kansalliskirjasto.fi/kirjastoala/asiasanastot/ysa.html

9. Liitteet

Liite 1. Ilmoitus työnantajalle työssä koetusta häirinnästä

Liite 2. Pöytäkirjamalli

Liite 3. Toimintamalli prosessina kuvattuna

Liite 4. Opinnäytetyössä käytetyt tutkimukset

Liite 5. Tutkimusten laadunarviointitaulukko (JBI Laadunarviointia käyttäen)

Liite 6. Kriittisen arvioinnin tarkistuslista kuvailevalle tutkimukselle/ tapausarjalle

Liite 7. Esimerkkimerkki aineiston analyysistä, ryhmittelystä ja luokittelusta

Liite 8. Lainsäädäntöä opinnäytetyön pohjalla

Liite 9. Opinnäytetyön eteneminen GANT-kaaviolla esitettynä

LIITE 1. Ilmoitus työnantajalle työssä koetusta häirinnästä

ILMOITUS TYÖNANTAJALLE TYÖSSÄ KOETUSTA HÄIRINNÄSTÄ

Lomakkeen täyttöohjeet kääntöpuolella

Työntekijä täyttää:

1 TYÖNTEKIJÄN ILMOITUS (Työturvallisuuslaki 28 §)
Katsotaan joutuneen työssäni terveystilni vaarantavan häirinnän tai epäosallisen kohteluksi. Olen ilmaissut häirintäni häirintäkokeuksistani, mutta tilanne ei ole korjaantunut.

Miten, milloin ja kenen taholta häirintä ilmeni:

Päiväys Työntekijän alekirjotus

Työnantaja täyttää:

2 ILMOITUKSEN VASTAANOTTO
Olen saanut tämän ilmoituksen tiedoksi työnantajan edustajana.

Päiväys Alekirjotus

3 ASIAN SELVITTELY TYÖNANTAJAN TOIMESTA
Työnantajan tulee selvittää tapahtumien kulku huolellisesti ja viivyttämättä.

Asian selvittelyyn osallistuvat: Milloin:

Selvittelystä laadittu muisto

4 TYÖNANTAJAN RATKAISU
Työnantaja on käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimenpiteisiin häirinnän lopettamiseksi.

Häirintäilmoituksen perusteella todettu esintyn häirintä tai muuta epäosallista kohtelua. Toimenpiteet häirinnän lopettamiseksi ja niiden aikataulu:

Seurantatapausten sovittu pidettäväksi (pvm):

Häirintäilmoitus ei johda toimenpiteisiin. Perustelut:

Päiväys Alekirjotus (työnantajan edustaja)

Työntekijä täyttää:

5 RATKAISUN TIEDOKSI SAATTAMINEN TYÖNTEKIJÄLLE
Olen saanut tässä ilmoituksella työnantajan ratkaisun tiedoksi.

Päiväys Alekirjotus

LOMAKKEEN TÄYTTÖOHJEET

Työturvallisuuslaki 28 §

Jos työssä esintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäosallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi!

Työturvallisuuslaissa kielletään häirintä, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. Häirintänä pidetään esimerkiksi toistuvaa uhkailua, pelottelua, liitettä ja vihjailuvia viestejä, väheksyviä ja pilkkaavia puheita, työnteon jatkuvaa perusteetonta arvostelua ja vaikeuttamista, maineen tai aseman kyseenalaistamista, työtyydytyseriämisistä ja seksuaalisista häirinnästä.

Häirintä voi ilmetä työjohto-oikeuden väärinkäyttönä esim. toistuvana perusteettomana puuttumisena työnteon tai työtehtävien laadun tai määrän perusteettomana muuttamisena, sovittujen työehtojen yksipuolisena muuttamisena perusteetta, epäosallisuutta työjohtovalian käyttöä tai nöyryyttäviä tehtävien antamista. Kun työnantajan työjohto-oikeutta objektiivisesti arvioiden käytetään epäasianmukaisesti tai häirintämerkittävyydessä, kohtelu voi aiheuttaa haittaa tai vaaraa terveydelle.

Lomakkeen kohta 1 (työntekijä täyttää)

Häirintää tai epäosallista kohtelua kokeneen tulisi ottaa tapahtunut puheeksi ja kertoa kokemuksestaan joko välittömästi tai mahdollisimman pian henkilölle, joka käyttäytyi epäosallisesti. Jos tilanne ei korjaannu, häirintää kokeneen tulee saattaa asia esimiehen tietoon. Jos häirintä on lähesimies, tulee asiasta ilmoittaa esimiehen esimiehelle. Tämän lomakkeen avulla häirintää kokenut voi ilmoittaa asiasta työnantajalle. Lomakkeen kohdassa 1 häirintää kokenut kuvaa miten, milloin ja kenen taholta häirintä ilmeni.

Lomakkeen kohta 2 (työnantaja täyttää)

Työnantajan velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin syntyy kun työnantaja saa asiasta tiedon. Työnantaja kirjaa lomakkeen kohtaan 2 saaneensa ilmoituksen tiedoksi.

Lomakkeen kohta 3 (työnantaja täyttää)

Kun työnantaja saa ilmoituksen häirintäkokeuksesta, on työnantajan ensiksi selvittävä tilanne ja tapahtumien kulku puolueettomasti. Selvittäminen suositellaan aloitettavaksi kahden viikon sisällä tiedon saamisesta. Jos työpaikalla on sovittu toimintatavat häirintäasian käsittelyyn, tulee noudattaa niitä. Tarvittaessa työnantaja voi hankkia ulkopuolista asiantuntija-apua tilanteen selvittämiseksi esimerkiksi työterveyspuolosta. Vastuu tilanteen selvittämisestä ja tarvittavista toiminnoista on kuitenkin työnantajalla.

Lomakkeen kohdassa 3 työnantaja kirjaa miten ja milloin asia on selvitetty.

Lomakkeen kohta 4 (työnantaja täyttää)

Selvittämisen jälkeen työnantajan tulee harkita, mitä toimia tarvitaan tilanteen ratkaisemiseksi. Jos työpaikalla esintyy häirintää, tulee työnantajan lopettaa häirintä käytettävissään olevin keinoin. Työnantaja päättää toimista häirinnän ja epäosallisen kohtelun lopettamiseksi. Jos työnantaja katsoo, että työpaikalla esintyy häirintää tai epäosallista kohtelua, hänellä on oikeus kieltää tilainen käyttäytyminen. Jos ohjeet eivät auta, työnantajalla on oikeus ryhtyä kurinpidollisiin toimiin, esimerkiksi antaa häirintäilme varoitus. Lomakkeen kohdassa 4 työnantaja tiedottaa häirinnän kohteeksi joutuneelle, että toimenpiteisiin on ryhdytty. Sovittujen toimenpiteiden seurantatavasta ja ajasta sovitaa asianosaisten kesken.

Jos työnantaja katsoo, ettei asiassa ole kyse häirinnästä, tulee tämä perustella selkeästi.

Lomakkeen kohta 5 (työntekijä täyttää)

Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työntekijälle mihin hänen ilmoituksensa on johdanut. Työntekijä kirjaa lomakkeen kohtaan 2 saaneensa ratkaisun tiedoksi.

LIITE 2. Pöytäkirjamalli

LIITE 2**PUHEEKSIOTTOKESKUSTELU/SEURANTAKEKUSTELU HÄIRINNÄN JA EPÄASIALLISEN KOHTELUN HALLINNASSA**

Päättyä is aika:

Läsnolijat:

Koetun häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kuvaus asianosaisten toimesta (MITÄ, MISSÄ, MILLOIN, onko tapahtunut aikaisemmin, milloin?)

Esimiehen käsitys tilanteesta:

Sovitut toimenpiteet:

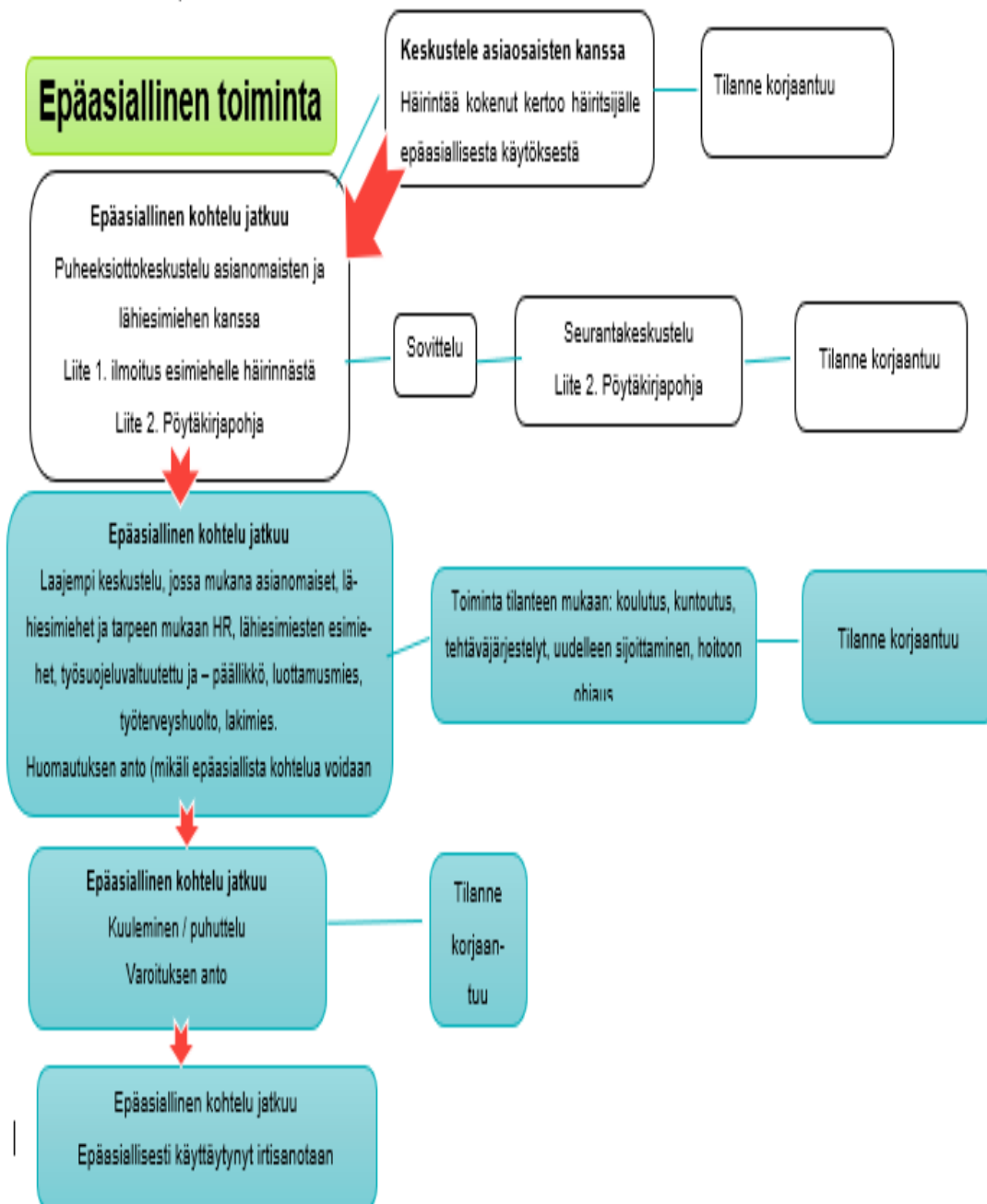
Sovittu seuraava seurantakeskuselu pvm:

Päiväys ja allekirjoitukset ja nimenselvennökset:

Jakelu:
Asianomaiset
Esimies
Muut läsnä olleet

LIITE 3. Toimintamalli prosessina

Liite 3. Toimintamalli prosessina



LIITE 4. Opinnäytetyössä käytetyt tutkimukset

Numero	Tutkimuksen nimi	Tutkimuksen tekijät, tutkimuspaikka ja vuosi	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto ja aineiston keruutapa	Tutkimuksen keskeiset tulokset
1.	Työpaikkakiusaaminen julkisella sektorilla Suomessa Medic-tietokanta	Takis Venetoklis ja Pekka Kettunen Turun Yliopisto 2015	Tutkia työpaikkakiusaamisen yleisyyttä Suomessa julkisella sektorilla	Internetpohjainen kvantitatiivinen kyselytutkimus N = 1072, ministeriöiden (12 kpl) henkilökunta, vastausprosentti 23.6 %	Työtehtäviin liittyvää kiusaamista koettiin useita kertoja kuukaudessa. Naiset kokivat kiusaamista miehiä todennäköisemmin ja esimiehet alaisia vähemmän. Ongelman 12 kk aikana kokeneista 60 % ilmoitti tilanteen olevan ratkaisematta Suositeltiin mallien ja sanktiokäytänteiden laatimista työpaikoille
2.	Hoitohenkilökunnan työpaikkakiusaaminen ja siihen yhteydessä olevat tekijät Medic-tietokanta	Makkonen Irma Tampereen Yliopisto 2011	Tutkia työpaikkakiusaamisen esiintymistä hoitohenkilökunnan keskuudessa ja työpaikkakiusaamiseen yhteydessä olevia tekijöitä	Kvantitatiivinen kyselytutkimus kahden sairaalan henkilöstölle N = 182, vastausprosentti 80 % Analysointi SSPS-menetelmällä	Vastanneista 21 % oli kokenut kiusaamista työssä ja 35 % oli sitä havainnoinut. Kiusaaminen oli selvimmin yhteydessä johtamiseen, kohteena nuoret työntekijät. Suositeltiin ohjeiden, koulutuksen ja esimiestyön tukea jatkossa
3.	Työpaikkakiusaaminen uhkaa työntekijän mielenterveyttä Medic-tietokanta	Lallukka, Tea; Rähkonen, Ossi; Lahelma, Eero Pääkirjoitus Duodecim Tea Lallukka, Ossi Rähkonen ja Eero Lahelma 2013 vol. 29 no. 16 s. 1634-1635	Kuvailla työpaikkakiusaamista ja sen seurauksia kiusatulle ja työyhteisölle	Kvantitatiivinen kooste, Koota yhteen tutkittua aineistoa artikkelina pääkirjoituksessa	Suomessa ja muissa maissa tehdyt tutkimukset osoittavat yhdenmukaisesti, että työpaikkakiusaamisella on haitallisia seurauksia mielenterveydelle ja hyvinvoinnille. Kiusaaja on tavallisesti oma työtoveri tai esimies. Suositeltiin esimiesten koulutusta ja yhteisesti kehitettyjä toimintaohjeita.

4.	The Essentials: Here's What You Need to Know about Bul- lying In Nursing Cinahl	Jan Meires Artikkeli; Urologic nursing / March-April 2018 / Volume 38 Number 2	Tarkoituk- sena auttaa sairaanhoi- tajiä tunnis- tamaan kiu- saajat ja käyttämään tehokkaita strategioita työpaikka- kiusaamisen torjumiseksi	Kvantitatiivi- nen kooste, Yleiskuvan luominen kiu- saamisesta sairaanhoi- dossa kahden tapauksen pohjalta	Artikkelissa koros- tetaan organisato- risten ohjeiden tuntemusta kiu- saamista koske- vissa tapauksissa. Suosituksena on selkeä politiikka erityistoimenpitei- den käyttöä koske- vissa tilanteissa.
5.	Hoitohenkilöstön välinen työpaik- kaksiusaaminen erikoissairaan- hoidossa Vapaa sanahaku	Tuominen Raija Kuopion Yliopisto 2009	Kuvata hoi- tohenkilös- tön käsityk- siä ja koke- muksia työ- paikkakiu- saamisen yleisyydestä, muodoista, kokemuk- sista, ennal- taehkäisystä ja käsitte- lystä.	Kvantitatiivi- nen kyselytut- kimus Tuottaa tietoa työpaikkakiu- saamisen kä- sittelyyn ja en- naltaehkäisyyn sekä työhyvin- voinnin edistä- miseen. N = 627, Vas- tausprosentti 29 %	Työpaikkakiusaa- tuiksi oli joutunut 20 % hoitajista vii- meisen vuoden ai- kana. Kiusaaja oli useimmiten kolle- ga tai esimies. Vähemmän koulu- tettu ja työn ohella opiskeleva joutui useammin kiusa- tuksi. Käsitteisiin työpaikkakiusaa- amisen käsittelystä vaikuttivat tulos- alue ja ammatti- ryhmä, kaikista muodoista esiintyi eniten psyykkistä kiusaamista. Työ- paikkakiusaami- nen jäi useimmiten käsittelemättä ja silloin kiusaamisen esiintyminen oli yleisempää. Apu koettiin riittämättö- mäksi. Kehityseh- dotuksena tiedon lisääminen ja kou- lutus, puuttuminen aikaisin sekä esi- miehen kannalta selvitettävä esteitä puuttumiseen.
6.	Työolobarometri 2018 loppura- portti S 81 -109	Työ- ja elinkeinomi- nisteriö Felt Teija, Helsinki 2019	Työolojen kuvaaminen palkansaa- jien keskuu- dessa työ- olobaromet- ritutkimuk- sen loppura- portissa 2018.	Kvantitatiivi- nen kyselytut- kimus Tuottaa tietoa työolosuh- teista, työssä jaksamisesta, kehityksestä ja työllisyyden muutoksista yhteiskunnas- samme N = 1650	Työpaikkakiusaa- minen on lisäänty- nyt viimeisen 15 v aikana ollen harvi- naisempaa yksityi- sellä kuin julkisella sektorilla, kunta- ala erottuu jou- kosta negatiivi- sena.

LIITE 6. Kriittisen arvioinnin tarkistuslista kuvailevalle tutkimukselle/ tapaussarjalle

21.5.2013
OHUE**JBI Kriittisen arvioinnin tarkistuslista kuvailevalle tutkimukselle/ tapaussarjalle**

Kriittisen arvioinnin tarkistuslistaa käytetään tutkimuksen metodologisen laadun arviointiin ja tutkimuksen tulokseen vaikuttavan harhan riskin tunnistamiseen. Arviointikriteerit määrittyvät käytetyn tutkimusasetelman mukaisesti. Järjestelmällisen katsauksen teossa edellytetään kahden tutkijan itsenäisesti tekemää arviointia.

JBI-katsausta laadittaessa kuvailevien tutkimusten ja tapaussarjojen arviointi toteutetaan SUMARin MASTAR0-moduulissa alla olevien kriteereiden mukaisesti. Arviointikriteerien yksityiskohtaiset sisällöt on kuvattu Joanna Briggs instituutin julkaisemassa katsauksen tekijöiden käsikirjassa (s. 157-158), johon katsauksen tekijöiden on syytä tutustua arviointia tehdessään. Kunkin kriteerin toteutuminen arvioidaan asteikolla: Kyllä (K), Ei (E), Epäselvä (?), Ei sovellettavissa (n/a). (JBI 2011.)

Kirjoittaja _____ Vuosi _____ Nro _____
Arvioija _____ Päiväys _____

Arviointikriteerit	K	E	?	n/a
1. Perustuiko tutkimus satunnaistettuun tai näennäisesti satunnaistettuun otantaan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Olivatko otoksen hyväksymiskriteerit määritetty selkeästi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Oliko sekoittavat tekijät tunnistettu ja todettiin niiden käsittely?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Arvioitiinko tulokset käyttäen objektiivisia kriteerejä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jos ryhmiä vertailtiin keskenään, oliko niiden kuvaus riittävä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Oliko seurantaajanko riittävästi pitkä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Olivatko tutkimuksen keskeytyneiden tulokset kuvattu ja sisällytetty analyysiin?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Oliko tulokset mitattu luotettavasti?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Käytettiinkö soveltuvia tilastollisia menetelmiä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kokonaisarviointi: Hyväksy Hylkää Lisätietoja tarvitaan

Kommenteja (mukaan lukien syy hylkelykseen):

Lähde: Joanna Briggs Institute. 2011. Reviewers' Manual: 2011 edition. The Joanna Briggs Institute, Australia. Saatavilla: <http://www.joannabriggs.org/SUMAR/>

LIITE 7. Esimerkkimerkki aineiston analyysistä, ryhmittelystä ja luokittelusta

Tutkimuskysymys 1. Mitä on työpaikkakiusaaminen sosiaali- ja terveysalalla?

Alkuperäisilmaus	Pelkistettyilmaus	Ryhmittely	Alaluokka	Yläluokka	Kokoava-luokka
Työtehtäviin liittyvää kiusaamista koettiin useita kertoja kuukaudessa. Naiset kokivat kiusaamista miehiä todennäköisemmin ja esimiehet alaisia vähemmän. Ongelman 12 kk aikana kokeneista 60 % ilmoitti tilanteen olevan ratkaisematta	Kiusaaminen liittyi työtehtäviin Tilanne ratkaisematta	Työtehtäviin liittyvä kiusaaminen Puutteelliset keinot ratkaisuihin	Heikentyneet voimavarat työssä Ratkaisukeinot puutteelliset	Työpaikkakiusaamisen negatiivinen vaikutus yksilö- ja yhteisötasolla	Negatiivinen vaikutus työkentelyyn ja jaksamiseen työssä
Vastanneista 21 % oli kokenut kiusaamista työssä ja 35 % oli sitä havainnoinut. Kiusaaminen oli selvimmin yhteydessä johtamiseen, kohteena nuoret työntekijät.	Kiusaaminen työpaikalla Kohteena nuoret työntekijät Yhteys johtamiseen	Kohdennus johtaminen	Johtamisosaaminen	Johtaminen	Ratkaisukeinot tilanteessa; Tieto

<p>Suomessa ja muissa maissa tehdyt tutkimukset osoittavat yhdenmukaisesti, että työpaikkakiusaamisella on haitallisia seurauksia mielenterveydelle ja hyvinvoinnille.</p> <p>Kiusaaja on tavallisesti oma työtoveri tai esimies</p>	<p>Työpaikkakiusaaminen haitallista</p> <p>Kohdennus</p> <p>Työtoveri, esimies</p>	<p>Negatiivinen vaikutus jakamiseen</p>	<p>Kohdennusryhmiin</p>	<p>Työpaikkakiusaamisen negatiivinen vaikutus yksilö- ja yhteisötasolla</p>	<p>Negatiivinen vaikutus työskentelyyn ja jaksamiseen työssä</p>
<p>Artikkelissa korostetaan organisaattorien ohjeiden tuntemusta kiusaamista koskevissa tapauksissa.</p>	<p>Työpaikkakiusaaminen</p> <p>Kohdennus</p> <p>Ohjeet ja niiden tuntemus</p>	<p>Ohjeet</p> <p>Koulutus</p>	<p>Ratkaisukeinot tilanteeseen</p>	<p>Ratkaisukeinot tilanteessa; Koulutus</p> <p>Ohjeiden tuntemus</p>	<p>Ratkaisukeinot tilanteessa; Tieto</p>
<p>Työpaikkakiusatuiksi oli joutunut 20 % hoitajista viimeisen vuoden aikana. Kiusaaja oli useimmiten kollega tai esimies. Vähemmän koulutettu ja työn ohella opiskeleva joutui useammin kiusatuksi. Käsityksiin työpaikkakiusaamisen käsittelystä vaikuttivat tulosalue ja ammattiryhmä, kaikista muodoista esiintyi eniten psyykkistä kiusaamista. Työpaikkakiusaaminen jäi useimmiten käsittelemättä ja silloin kiusaamisen esiintyminen oli yleisempää. Apu koettiin riittämättömäksi.</p>	<p>Kiusaaminen työpaikalla</p> <p>Kohdennus</p> <p>Työtoveri</p> <p>Koulutusaste</p> <p>Ammattiryhmä</p> <p>Käsittely jäi tekemättä</p> <p>Apu riittämätöntä</p>	<p>Negatiivinen vaikutus jakamiseen</p> <p>Tulosalue</p> <p>Tilanteen käsittely</p> <p>Negatiivinen vaikutus jakamiseen</p>	<p>Kohdennusryhmiin</p> <p>Ratkaisukeinot tilanteeseen</p>	<p>Työpaikkakiusaamisen negatiivinen vaikutus yksilö- ja yhteisötasolla</p>	<p>Negatiivinen vaikutus työskentelyyn ja jaksamiseen työssä</p>

Työpaikkakiusaaminen on lisääntynyt viimeisen 15 v aikana ollen harvinaisempaa yksityisellä kuin julkisella sektorilla, kunta-ala erottuu joukosta kuitenkin negatiivisena.	Työpaikkakiusaaminen lisääntynyt Kohdennus Julkinen / Yksityinen sektori	Negatiivinen vaikutus jaksamiseen Toiminta-sektori	Heikentyneet voimavarat työssä Tulos-alue	Työpaikkakiusaamisen negatiivinen vaikutus yksilö- ja yhteisötasolla	Negatiivinen vaikutus työskentelyyn ja jaksamiseen työssä
---	--	---	--	--	---

Pääloukat (2):

Negatiivinen vaikutus työskentelyyn ja jaksamiseen työssä, Ratkaisukeinot tilanteessa;

Koulutus

Alaluokat:

Heikentyneet voimavarat työssä, Tulosalue, Ratkaisukeinot tilanteeseen, Kohdennus ryhmiin, Yhteys johtamiseen

1. Negatiivinen vaikutus työskentelyyn ja jaksamiseen työssä (1,3,4,5)

Alaluokat:

- Heikentyneet voimavarat työssä, Tulosalue, Kohdennus ryhmiin, Yhteys johtamiseen

Kokoava luokka:

Työpaikkakiusaamisen negatiivinen vaikutus yksilö- ja yhteisötasolla

2. Ratkaisukeinot tilanteessa; Koulutus (2,3,4)

- Ratkaisukeinot puutteelliset

Kokoava luokka:

Ratkaisukeinot tilanteessa; Tieto

LIITE 8. Lainsäädäntöä opinnäytetyön pohjalla

Lainsäädännön perusteena on työssäni käytetty Finlex.fi-tietokantaa, josta nostan esille seuraavat lainsäädännöstä nousevat keskeiset työpaikkakiusaamista määrittävät tekijät. Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajan ryhtymään toimiin epäkohtien poistamiseksi, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa epäasiallista kohtelua.

Häirintää on työturvallisuuslain (738/2002) mukaan sellainen epäasiallinen kohtelu, josta voi olla vaaraa tai haittaa yksilön turvallisuudelle tai terveydelle. 28 § Häirintä: Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

Työturvallisuuslain 8 d § (15.4.2005/232) määrittää häirintää työpaikoilla seuraavasti: Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.

Työsopimuslaki (55/2001)

2 § (30.12.2014/1331) Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto:

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014).

Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Rikoslaki (39/1889)

9 § Kunnianloukkaus

1. esittää toisesta valheellisen tiedon tai vihjauksen siten, että teko on omiaan aiheuttamaan vahinkoa tai kärsimystä loukatulle taikka häneen kohdistuvaa halveksuntaa,

taikka

2. muuten kuin 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla halventaa toista, on tuomittava kunnianloukkauksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

6 § Syrjinnän kieltö:

Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä); sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä); henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä); ohjetta tai käskyä syrjiä (Työterveyslaitos, 2016).

Liite 9. Opinnäytetyön eteneminen GANT-kaaviolla esitettynä.

	Helmi kuu	Maalis kuu	Huhti kuu	Huhti kuu	Touko kuu	Touko kuu
Työpaketti 1						
Valmistuminen					A	V
Tutkintotodistus						V
Opinnäytetyön suunnitelma.	A	V				
Suunnitelman hiominen valmiiksi.	A ja V					
Teoriatiedon haku ja analysointi		A	K	V		
Työpaketti 2						
Opinnäytetyön kirjoittaminen		A	K	K	V	
Sisällön analyysi			A	V	V	
Opinnäytetyön tulokset				A + K	V	

A = ALOTUS

K = KIRJOITTAMINEN

V = VALMIS