Nyt Herkiiä - matalan kynnyksen sovellus työpaikkakiusaamisen ehkäisyyn ja avun hakemiseen

Saara Peltola

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Tradenomi
Opinnäytetyö
2022

Tiivistelmä

Tekijä
Saara Peltola

Tutkinto
Tradenomi

Raportin/Opinnäytetyön nimi
Nyt Herkiiä - matalan kynnyksen sovellus työpaikkakiusaamisen ehkäisyyn ja avun hakemiseen

Sivu- ja liitesivumäärä
32 + 44

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda työpaikkakiusaamisen ehkäisyyn ajanmukainen tuote, jonka kautta työntekijällä on mahdollista saada tietoa ja apua, huolimatta siitä oliko hän kiusattu tai kiusaaja. Tuote tuo apua yrityksen liiketoiminnalle, parantaen työyhteisön ilmapiiriä.

Työpaikkakiusaaminen on yksi ikävä ja valitettavan yleinen asia työpaikoillamme. Aihe on arvatenkin hyvin arka, eikä monet yrityksen halua myöntää yrityksessään tapahtuvaa kiusaamista. Aina kiusaaminen ei ole yritysjohdon tiedossa ja voi olla vaikeaa uskoa, että oman yrityksen sisällä tällaista tapahtuisi. Kiusaaminen voi olla muodoltaan niin huomaamatonta, että sen paljastuminen tulee suurena yllätyksenä koko työyhteisössä.

Kiusaaminen voi käynnistyä jo alakoulusta, jopa päiväkodista. Kiusaajiksi ei synnytä vaan sellaiseksi kasvetaan. On mahdollista, että työpaikkakiusattu on kantanut kiusatun viittaa jo vuosia, eikä viitasta pääse eroon edes aikuisena, työelämässä.

Tämä opinnäytetyö on muodoltaan toiminnallinen opinnäytetyö, jossa kehitetään ratkaisua työpaikkakiusaamisen ehkäisemiseen, sekä tiedon ja avun saamiseen. Tuotokseksi tässä kehittämistyössä on muodostunut mobiilisovelluksen prototyyppi. Prototyyppi on tuotettu PowerPoint-ohjelmalla ja se löytyy tämän raportin liitteestä yksi.

Sovellus on tuotettu työpaikkakiusaamiseen liittyvän teorian, sekä kokemusten kautta. Sovellus on suunniteltu osittain valmiiksi ja aiheeseen liittyvä osuus on rakennettu kokonaan. Sovelluksen muut osat on jätetty myöhäisemmäksi, tulevaisuuden opintoja silmällä pitäen.

Sovelluksesta on laadittu myös seuraava raportti, jossa on esitelty tavoitteet, teoria, tuotos sekä tulevaisuuden suunnitelmat. Sekä raportti, että tuotos on tuotettu konstruktiivista tutkimusmuotoa mukaillen. Raportin teoriassa käydään läpi suoraan sovelluksessa esiintyvät asiat sekä esitellään sovelluksen rakennusprosessi.

Sovelluksen yksi tärkeimmistä ominaisuuksista on testi, joka testaa vastaajan tietämystä työpaikkakiusaamisesta. Testiä on testattu kyselyn muodossa ja kysymyksiä on päivitetty kertaalleen. Kaikki testin kysymykset analyyseineen ja päivityksineen löytyvät tämän raportin liitteistä.

Raportista on luettavissa myös työn tarpeellisuudesta, rajauksista, opinnäytetyön prosessista sekä omasta kehittymisestä.

Opinnäytetyön projekti käynnistyi joulukuussa 2021 aiheen hyväksyttämisellä ja eteni suunnitelmallisesti keväällä ja kesällä 2022. Opinnäyte tuli valmiiksi keväällä tarkistetun aikataulun mukaisesti elokuussa 2022.

Asiasanat
Apukanavat, kiusaaminen, roolit, tunnistettavuus, ennaltaehkäisy, vastuut.

Sisällys

1 Johdanto ... 1
1.1 Työn tarpeellisuuden ja hyödyllisyys ... 1
1.2 Tavoitteet ja tarkoitukset ... 2
1.3 Rajaus ja menetelmät ... 2
1.4 Toiminnallinen opinnäytetyö ... 3
1.5 Keskeiset käsitteet ... 3
2 Työpaikkakiusaaminen henkisen väkivallan keinoin ... 5
2.1 Työyhteisön vastuut ja käyttäytyminen ... 5
2.2 Henkinen väkivalta ... 6
2.3 Kiusaamisen sytykkeenä erilaiset konfliktit ... 6
2.4 Työpaikkakiusattu, henkisen väkivallan muodot ... 7
2.5 Työpaikkakiusaaja, henkinen kiduttaja ... 8
2.6 Tiedostamattaan työpaikkakiusaaja, haasteet vuorovaikutuksessa ... 9
2.7 Ei kiusaamista, virheelliset tulkinnat ... 10
2.8 Vaikutukset yritystoimintaan ... 11
3 Yrityksen keinot ja apukanavat ... 12
3.1 Avun hakemisen haasteet ... 12
3.2 Yrityksen sisäinen polku kohti kiusaamisen loppumista ... 12
3.3 Yhteistyö muiden yritysten kanssa ... 14
3.4 Valtakunnalliset apukanavat ... 15
4 Produktin toteutus ... 16
4.1 Opinnäytetyön tuottamisen aloitus ... 16
4.2 Sovelluksen tuottamisen suunnittelu ja aloitus ... 17
4.3 Kirjekuoriversiosta valmiiksi PowerPoint -prototyypiksi ... 18
4.4 Konstruktiivinen tutkimus sovelluksen kehittämisen tukena ... 20
4.5 Miksi ja kenelle Nyt Herkiiä -sovellus on suunniteltu ... 22
5 Pohdinta ... 24
5.1 Työpaikkakiusaamisen tulevaisuus ... 24
5.2 Onko sovelluksella tulevaisuutta ... 25
5.3 Jatkokehittämisehdotukset ... 26
5.4 Opinnäytetyöprosessin arviointi ... 26
5.5 Oma oppiminen ja ammatillinen kehittyminen ... 28
Lähteet ... 30
Liitteet ... 33
Liite 1. PowerPoint-prototyyppi sovelluksesta Nyt Herkiiä -sovelluksesta ... 33

Liite 2. Sovelluksen testin pohjalta tehdyn kyselyn saatekirje Facebookissa 46
Liite 3. Sovelluksen testin kysymykset, vastaukset ja selitykset.....47

1 Johdanto

Työpaikkakiusaaminen on hyvin yleinen ja jopa osittain vaiettu ilmiö työpaikoilla. Voi olla hieman uhkarohkeaa väittää, että jokaisessa työyhteisössä esiintyy kiusaamista enemmän tai vähemmän, mutta otettakoon se riski. Kiusaamisen muoto vaihtelee ja maailman muuttuessa kiusaaminen on saanut lisää uusia muotoja ja alustoja. Aiheesta puhutaan, mutta ei tarpeeksi.

Miksi kiusaamisen ehkäiseminen on edelleen haasteellista, vaikka ilmiö on meille kaikille tuttu? Kiusaamisen tunnistaminen voi olla vaikeaa ja siitä puhuminen, ja ennen kaikkea siihen puuttuminen on varmasti epämieluinen asia meille jokaiselle. Avaimia työhyvinvoinnin avainnipusta kyllä löytyy, mutta työpaikkakiusaamisen ehkäisyyn hyvin vähän.

Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä tartun haasteeseen ja luon prototyypin mobiilisovellukselle työpaikkakiusaamista vastaan, joka valmiiksi koodattuna lisätään työkaluksi työhyvinvoinnin pakkiin. Sovellus opettaa ja haastaa meitä kaikkia ymmärtämään, mitä on työpaikkakiusaaminen, sekä tukee ja auttaa kiusaamisen uhria.

1.1 Työn tarpeellisuuden ja hyödyllisyys

Työpaikkakiusatun elämässä kiusaaminen on voinut alkaa jo päiväkodista. Uutisista olemme voineet lukea alle kouluikäisten lasten harjoittamasta aggressiivisesta käytöksestä ja jopa manipuloinnista. Kiusatuksi tuleminen voi jatkua aina kouluajoista työpaikalle saakka, eikä kiusaamisen kierrettä saada katki. Viime päivinä aihe on ollut esillä, kun on kerrottu esimerkiksi kiusaamisesta kertomisen haasteista koululaitoksissa, ja kun on kiusattu merkittävässä yhteiskunnallisessa asemassa olevaa henkilöä median välityksellä.

Aiheen arkaluontoisuuden vuoksi kynnys avun hakemiseen voi olla korkea. Koska aiheesta ei mielellään työyhteisöissä puhuta, voi työntekijällä olla epäselvyyksiä kanavista ja organisaation toimintatavoista avun saamiseksi. Asiasta kysyminen puolestaan voi aiheuttaa jännitettä työyhteisön sisällä. Sovelluksen on tarkoitus ratkaista tätä ongelmaa ollen selkeä, päivitetty ja informatiivinen, sekä antaa mahdollisuuden toimia anonyymisti. Koska yksikin kiusaamistapaus on liikaa, sovellus on heti latauksen jälkeen hyödyllinen. Sovellusmuodossa oleva, kiusaamisen ehkäisyyn tuotettu tuote on helposti saavutettavissa koko ajan, jolloin kynnys asian esiin tuomiseen tai tiedon hankintaan on mahdollisesti matalampi. Tulevaisuuden ominaisuudet voivat osaltaan lisätä sovelluksen käyttöä, mikä puolestaan palvelee kiusaamisen tunnistettavuutta ja ehkäisyä lisää.

Aiheen käsittely ja tuotteen olemassaololle on myös liiketaloudellinen tarve. Yritysten tulisi herätä näkemään työpaikkakiusaaminen taloudellisesta näkökulmasta, millainen merkitys terveellä työyhteisöllä on tuottavuuteen, tehokkuuteen ja kasvuun. Työpaikkakiusaaminen voi olla työyhteisön

yhteishenkeä eniten saastuttava ongelma, puhumattakaan yrityksen työnantajakuvasta, maineen kautta kiinnostavuudesta. Kun työyhteisö voi hyvin, koko yritys voi hyvin.

Tämän opinnäytetyön teoria on tärkeää luettavaa meille kaikille. Teoria avaa aihetta monipuolisesti monesta suunnasta, myös lainopillisesti. Kaikki työ, mikä auttaa työpaikkakiusaamisen ehkäisyssä ja pois kitkemisessä on tarpeellista, oli työyhteisö sitten pieni tai suuri. On mahdollista, että tämän teorian ja sovelluksen avulla kiusaamista harkitseva harkitsee uudelleen, kiusaaminen vähenee.

1.2 Tavoitteet ja tarkoitukset

Tavoitteena on luoda prototyyppi mobiilisovelluksesta, jonka avulla työyhteisöissä vaaniva ikävä ja arka, sekä valitettavasti yleinen ilmiö tuodaan kaikkien tietoisuuteen. Sovelluksen monipuolinen sisältö on rakentunut suurelta osin ennen teorian kirjoittamista, muovautuen lopulliseen muotoon teorian valmistumisen aikana. Sisällöstä löytyy esimerkiksi kiusaamisen tunnistettavuuteen liittyvä testi, joka on merkittävässä asemassa tässä opinnäytetyössä. Testin tavoitteena on antaa tietoa myös itse opinnäytetyöhön, sekä kehittyä palvelemaan sovellusta paremmin testauksen ja analysoinnin avulla.

Sovelluksen tarkoitus yrityksille on tuoda selkeä informaatiokanava digitaaliseen muotoon, joka on konkreettisesti jokaisen työntekijöiden käsissä. Sovelluksen kautta yrityksen työntekijät saavat apua ja ajankohtaista tietoa työpaikkakiusaamisesta, sekä miten tunnistaa kiusattu, kiusaaja ja tiedostamattaan kiusaaja. Kun yritys ottaa sovelluksen käyttöön, kaikki jo yrityksessä työskentelevät saavat siihen koulutuksen ja lataavat sen mobiililaitteelleen. Tämän jälkeen sovelluksen tarkoitus on olla osa perehdytyspakettia, jossa tuote esitellään ja jonka jokainen yrityksen uusi työntekijä lataa mobiililaitteelleen työsuhteen alussa. Sovelluksen tarkoitus on helpottaa aiheeseen puuttumista, mutta myös vaikuttaa yrityksen talouteen positiivisesti.

1.3 Rajaus ja menetelmät

Koska aihealue on laaja, käsittelee tämä työ ainoastaan henkistä työpaikkakiusaamista, joka tapahtuu työyhteisön sisällä. Myös sovelluksen prototyypin sisältö on suunniteltu edellä mainitun mukaisesti. Muita kiusaamisen muotoja kuten verkossa tapahtuva työpaikkakiusaaminen, seksuaalisen häirintä ja fyysinen väkivalta on rajattu tästä opinnäytetyöstä. Sovelluksessa näistä kiusaamisen elementeistä on tässä vaiheessa mahdollista ilmoittaa anonyymin Chat-toiminnon kautta. Teorian osissa käsitellään ainoastaan sovelluksen sisältöön liittyviä ja vaikuttavia asioita, etenkin sovelluksessa tärkeässä roolissa olevaan testiin liittyen.

Sovelluksen testissä olevat kysymykset on testattu kyselyn avulla, valitulla joukolla, jolla on ollut mahdollisuus jakaa kyselyä eteenpäin. Kysymykset on laadittu teorian mukaisesti ja tulosten

analysoinnissa käytetään konstruktiivista tutkimusmenetelmää. Testin kysymykset, tulokset sekä analyysi löytyvät liitteestä kolme.

Sovellus on suunniteltu ja rajattu niin, että sovelluksen aloitussivut sekä ”Nyt Herkiiä – loppu kiusaamiselle” osuus tuotetaan prototyyppiin. Sovelluksen teknistä toteutusta ei käsitellä tässä opinnäytetyössä puutteellisen osaamisen vuoksi. Sovelluksen muista ominaisuuksista sekä tulevaisuuden suunnitelmista tietoa löytyy luvusta viisi.

1.4 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on yksi menetelmistä, jolla voidaan toteuttaa opinnäyte. Tässä menetelmässä yhdistyy sekä teoria, että konkreettinen tuotos. Kehittämistyöksi kutsuttu menetelmä pitää sisällään tavoitteiden määrittelemisen, toteutuksen suunnittelun, kehittämiseen käytettävän menetelmän, vaiheittaisen aikataulutuksen sekä syntyneen tuotoksen arvioinnin. Menetelmän sisällä toteutetaan konstruktiivista tutkimusmuotoa, joka mielletään myös usein palvelumuotoiluksi. Tällaista kehittämisen toimintaa harjoitetaan, jotta ymmärrämme, opimme ja hallitsemme kehitettävää kokonaisuutta. (Kostamo, Airaksinen & Vilkka 2022, 9 – 15.)

Tässä opinnäytetyössä laadittava tuotos, mobiilisovellus toteutetaan PowerPoint-ohjelmalla. Prototyyppi on suunniteltu ulkonäöllisesti toteuttamismuotoon ja PowerPoint on valittu sen käytettävyyden, sekä työn nopean muokattavuuden mahdollistumisen vuoksi. Näin konstruktiivisen tutkimuksen mukainen tuotteen päivittäminen on mahdollista välittömästi, kun prosessissa ilmenee muutoksen tarpeita.

1.5 Keskeiset käsitteet

Henkinen väkivalta

Sanaton tai sanallinen epäasiallinen käytös toista ihmistä kohtaan.

Työpaikkakiusaaminen

Työyhteisössä ilmenevä, toistuva henkinen tai fyysinen epäasiallinen käytös. Työajalla tai sen ulkopuolella tapahtuva, työhön liittyvä epäasiallinen käytös. Kohteena voi olla yksi tai useampi henkilö.

Työpaikkakiusaaja

Henkilö, joka suorittaa työpaikkakiusaamista. Henkilö voi olla kuka tahansa työyhteisön jäsen.

Työpaikkakiusattu

Henkilö, joka on työpaikkakiusaajan uhri. Henkilö voi olla kuka tahansa työyhteisön jäsen.

Tiedostamattaan kiusaaja

Henkilö, joka toimii ymmärtämättään kuin työpaikkakiusaaja. Henkilö voi olla kuka tahansa työyhteisön jäsen.

Mobiilisovellus

Ohjelmisto, joka toimii mobiililaitteella, kuten älypuhelin, tabletti tai kello.

2 Työpaikkakiusaaminen henkisen väkivallan keinoin

Työpaikkakiusaaminen tarkoittaa kokonaisuutta, joka erotellaan henkiseen väkivaltaan sekä fyysiseen väkivaltaan (Tehy s.a.). Tässä opinnäytetyössä käsitellään henkistä väkivaltaa ja seuraavassa pureudutaan tarkemmin, mitä on henkinen väkivalta ja miten se näkyy työpaikoilla. Millaiset konfliktit työyhteisöissä ovat ponnahduslautana kiusaamiselle. Lisäksi pureudun kolmeen sovelluksessakin esiin tulevaan rooliin: kiusattu, kiusaaja ja tiedostamattaan kiusaaja. Käyn läpi millaista kiusaamista kiusattu voi työyhteisössä kokea ja millaisia profiileja löytyy kiusaajien takaa. Kerron myös millaista voi olla tiedostamattaan kiusaaminen ja millainen toiminta sotkeutuu kiusaamisen käsitteeseen sitä kuitenkaan olematta.

Aluksi kuitenkin perehdyn työnantajan ja -tekijän vastuisiin työturvallisuuslakiin nojaten, sekä ammatilliseen käyttäytymiseen yleisesti.

2.1 Työyhteisön vastuut ja käyttäytyminen

”Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.” (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.) Näin sanoo työturvallisuuteen laadittu laki, jonka tehtävä on turvata työntekijän henkistä ja fyysistä työhyvinvointia. Työpaikalla lain toteutumisesta vastaa johto, keskijohto sekä työnjohto. Työnantajan vastuulla on tarkkailla työympäristöä ja torjua sekä ehkäistä mahdollisia vaara- tai haittatilanteita. (Työsuojelu 2022c.) Työturvallisuuslain 28 §:n mukaan, mikäli työpaikalla esiintyy työntekijän terveyttä uhkaavaa vaaraa, tulee työnantajan tiedon saatuaan selvittää asia.

Vastuu turvallisesta työyhteisöstä ei kuitenkaan ole ainoastaan työnantajalla, vaan myös työntekijällä. Työntekijä on Työturvallisuuslain 18 §:n mukaan velvollinen huolehtimaan sekä itsensä, että muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Jokaisen työntekijän tulee myös huolehtia omista työtehtävistään ja näin varmistaa, ettei esimerkiksi kuormita työkaveria tekemättä jättämillään töillä (Salminen 2015, 51).

Työpaikoilla tulisi käyttäytyä yleisesti niin, että jokainen työntekijä kokisi olevassa hyvässä, onnistumisiin kannustavassa ja innostavassa työyhteisössä. Pahimmillaan yksi ihminen voi käytöksellään kuluttaa koko työyhteisön energiaa ja tuottaa mielipahaa ja pettymystä. Positiivinen ja myönteinen käytös tuo työyhteisöön menestystä, kun taas negatiivinen käyttäytyminen rappauttaa koko systeemiä. Selitykset, joilla pyritään ymmärtämään huonoa käytöstä työyhteisössä ontuvat, sillä jokaisen meistä tulisi osata käyttäytyä asiallisesti, toisia kunnioittaen. (Salminen 2015, 51 – 53.)

Hyvää ja ammattimaista työkäyttäytymistä on, kun työntekijä osoittaa reiluutta ja huomaavaisuutta työkavereitaan kohtaan ja ymmärtää erilaisuutta. On hyvä osata myöntää virheensä ja ottaa niistä opikseen. Vaikka työpäivä olisi kiireinen, on aikaa tervehtiä ja tarjota apua sitä tarvitseville työkavereille. Hyvät vuorovaikutustaidot sekä hankalienkin asioiden hoitaminen tukee luottamusta työyhteisössä. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

2.2 Henkinen väkivalta

Henkiseksi väkivallaksi luetaan kaikenlainen henkisellä tasolla ilmenevä, suora tai epäsuora epäasiallinen käytös toista ihmistä kohtaan. Kiusaaja voi harjoittaa henkistä väkivaltaansa sanattomasti tai sanallisesti. Sanattoman viestinnän kautta henkinen väkivalta ilmenee jo pelkästään kehollisessa viestinnässä, kuten ilmeiden ja eleiden kautta. (Kaski & Nevalainen 2017, 11 – 16.) Jopa 93 prosenttia päivittäisestä viestinnästämme on sanatonta viestintää, kun taas sanallista ainoastaan seitsemän prosenttia (Kämäräinen 2005, 57). Siksi sanattoman henkisen väkivallan huomaaminen ulkopuolisena voi olla haastavaa.

Kiusaajan viestinnässä toistuva väheksyvä äänensävy tai äänen voimakkuuden muutos kohdistettuna aina samaan henkilöön, on sanatonta henkistä väkivaltaa. Sanallisessa viestinnässä kiusaaja osoittaa henkistä väkivaltaa suoraan puheessa tai kirjoittaen, joko suoraan kiusatulle tai kiusatusta muille kanssaihmisille. (Kaski & Nevalainen 2017, 11 – 16.)

Työelämässä sanatonta tai sanallista henkistä väkivaltaa voi olla esimerkiksi tiedon panttaaminen, turhan työn teettäminen tai työn arvostelu ilman perusteita. Lisäksi manipulointi, juoruilu, eristäminen, nöyryyttäminen, naurunalaiseksi tekeminen, huutaminen ja uhkailu, sekä henkilökohtaisuuksiin menevä kritisointi luetaan henkiseksi väkivallaksi. Henkiseen väkivaltaan liittyy myös syrjintä, jota ovat esimerkiksi ikään, kansalaisuuteen, sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muu henkilöön liittyvä syrjintä. (Kaunisto 2021, 17 ; 43 – 44.)

2.3 Kiusaamisen sytykkeenä erilaiset konfliktit

Kun työpaikalla ilmenee toistuvaa henkistä väkivaltaa, voidaan puhua työpaikkakiusaamisesta (Reinboth 2006, 23). Kiusaamista voi ilmetä työhön liittyvissä asioissa tai henkilöön itseensä liittyvissä tilanteissa (Ahlroth & Havunen 2015, 138 – 139). Kiusaamisen taustalla voi olla esimerkiksi henkilökemia, poliittiset tai elämänkatsomukselliset mielipiteet, stereotypiat, erilaiset persoonat ja mahdolliset *konfliktit* työn tekemiseen liittyvissä asioissa. Konfliktit voivat muodostua erilaisista erimielisyyksistä, kuten projektin päämäärästä. Tällöin puhutaan *päämääräkonfliktista.* Tässä taustalla on tavoitteiden ja tehtävän työn tarkoituksen epäselvyys. *Arvokonfliktiin* törmätään silloin, kun projektin tiimiläisten arvot riitelevät. Toiminta ei pääse alkamaan, kun suuntaa tehtävälle työlle ei päästä määrittelemään. Arvokonflikti muodostuu helposti organisaatioissa, joissa rajataan omien

mielipiteiden ilmaisua. Jos arvokonfliktissa päästään jatkamaan, on seuraavana haasteena *kognitiivinen konflikti.* Yhteinen suunta saadaan, mutta suunnan lopputuloksesta ollaan erimieltä. (Reinboth 2006, 15 – 18.)

On myös mahdollista, että työpaikalla riidellään resursseista. Tällöin puhutaan *etukonfliktista*, joka on yleinen työpaikkakiusaamisen taustalla oleva syy. Jos työpaikoilla vähennetään resursseja toisilta ja lisätään ne taas toisille, on kilpailuasetelma ja konflikti valmis. Kaikenlaisten ihmisten välisten konfliktien taustalla ovat aina kuitenkin tosiaan, ihmiset, tunteet ja emootiot. *Affektiivisessa konfliktissa* edellä mainitut termit törmäävät toisiinsa. (Reinboth 2006, 16.) Vuorovaikutustaidot, kuten aito läsnäolo, kuunteleminen, tilan antaminen, kiinnostus ja kyky yhteistyöhön ovat äärimmäisen tärkeä osa työelämää ja ehkäisee myös työhön liittyvien konfliktien kautta tulevaa kiusaamista. (Työturvallisuuskeskus s.a.)

2.4 Työpaikkakiusattu, henkisen väkivallan muodot

Työpaikalla sanallista henkistä väkivaltaa voi esiintyä esimerkiksi työn tarpeettoman kritisoinnin kautta (Kaunisto 2021, 43). Kun työkaveri arvostelee ja kyseenalaistaa toisen työtä ilman syytä. Taustalla voi olla tunne nimeltä kateus. Kiusattu on kokenut onnistumisia työnsä ansiosta, jolloin kiusaajan kateus ohjaa häntä mustamaalaamaan ja kritisoimaan, painamaan toisen onnistumisen arvoa alemmas. Jos kiusattu saa tekemästään työstä arvostusta organisaatiossaan näkyvämmin, ruokkii se kateellista kiusaajaa entisestään. Tällöin kateellisen kiusaajan raivo voi ohjata häntä jopa valehtelemaan kiusaamisen kohteesta työyhteisössä. (Kaski & Nevalainen 2017, 65 – 67.)

Joskus kyseenalaista palautetta työtehtävästä voi antaa jopa esimies. Myös esimies voi kiusata ja tähän syynä voi olla esimerkiksi työntekijän ja esimiehen eriävät mielipiteet. Tällöin auktoriteettinen esimies voi kokea työntekijän uhkanaan. Esimies voi teettää työntekijällään ylisuurta työkuormaa, minkä ansioista hän saa mahdollisuuden kyseenalaistaa työntekijää ja mahdollisesti jopa siirtää helpompiin työtehtäviin. (Reinboth 2006, 51 – 53.)

Syrjiminen on yksi henkisen työpaikkakiusaamisen muoto. Kiusaaja kutsuu muut tiimin jäsenet työpalaveriin tai illanistujaisiin, vedoten vähään kanssakäymiseen kiusatun kanssa. Oikea syy syrjimiseen voi olla esimerkiksi alkuperä tai kansalaisuus, uskonto, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. (Kaunisto 2021, 17.) Tällöin rikotaan suoraan Yhdenvertaisuuslain 1325/2014, 8 §:a, jossa edellä mainitun mukainen toiminta kielletään. Joskus taustalla voi olla kansallisten sisäisten kulttuurien välinen ero, esimerkiksi maakuntien välillä, jolloin esimerkiksi murteiden ymmärtämättömyys näyttäytyy toistuvina epäasiallisina kysymyksinä tai tiedon panttaamisena.

2.5 Työpaikkakiusaaja, henkinen kiduttaja

Työpaikkakiusaajaksi ei synnytä, vaan ihminen kasvaa sellaiseksi. Elämänkokemukset voivat olla yhtenä syynä, mutta yksi yhteinen tekijä kiusaajia määrittelee: haasteet empatiassa sekä myötäelämisessä. Kaikilla kiusaajilla ei suinkaan ole sama määrä empatiaa, vaan jokainen kiusaaja on myös yksilö, joillakin empatiaa ei ole lainkaan. Toiset kokevat satunnaisesti tarvetta kiduttaa toisia henkisesti, ikään kuin helpottaakseen omaa pahaa oloaan. Toiset taas käyttävän henkistä väkivaltaa päivittäin. Joillakin kiusaajilla on tietty ominainen tapa harjoittaa toimintaansa, toiset ovat taas monipuolisempia ja iskevät aina tilaisuuden tullen. (Kaski & Nevalainen 2017, 43.)

Työyhteisössä tyypillinen kiusaaja voi olla sellainen henkilö, joka haluaa edetä työssään hinnalla millä hyvänsä. Tällainen henkilö haluaa tieltään lähellään olevat, etenemistä hidastavat henkilöt. Hän mustamaalaa kollegaa, tuoden hänen epäonnistumisensa esille. Tällainen työpaikkakiusaaja voi olla esimiehelle mielistelevä huippuammattilainen, joka on tilaisuuden tullen valmis syrjäyttämään kenet tahansa, jopa esimiehensä. Nöyryyttämisen kautta oman erinomaisuutensa esille nostaminen ei tätä kiusaajaa häiritse. (Kaski & Nevalainen 2017, 49 – 51.)

Urallaan etenevälle kiusaajalle vastakohtana on hauskuuttaja, joka kiusaa huumorin varjolla. Vitsejä työkavereistaan kertova henkilö voi olla tahallisesti ja tarkoituksen mukaisesta ilkeää huulta heittävä, tai niin sanotusti hyväntahtoinen hölmö. Tarkoituksen mukaisesti huumorin varjolla kiusaava on itse peloissaan mahdollisen oman osaamattomuutensa paljastumisen vuoksi. Hyväntahtoinen hölmö sen sijaan tempautuu oman hauskuutensa mukaan, eikä välttämättä ymmärrä kiusaavansa. Molempia hauskuuttaja persoonia yhdistää samanlainen tapa kiusata, kuten ulkonäöstä ja puhetyylistä kommentoiminen tai muusta tekemisestä arvosteleminen. Myös työtehtävien arvostelu huumorin keinoin, sekä epäkohtiin puuttuminen vitsaillen on heille ominaista. Hyväntahtoinen hölmö voi kuvitella kiusaamisen kohteen ymmärtävän kaiken olevan hyvässä yhteisymmärryksessä huumorina, tietämättään vastapuolen herkkyydestä. Tarkoituksella loukkaava sen sijaan voi perustella vitsinsä myös rehellisyydellä. (Kaski & Nevalainen 2017, 15 ; 58 – 60.)

Työpaikkakiusaajana voi esiintyä myös ”My way or highway”-henkilö. Tällainen henkilö kokee oman tapansa olevan ainoa oikea tapa toimia ja kaikki, jotka ovat samaa mieltä saavat hänen kunnioitustaan. Empatiaa löytyy, mutta vain valituille, joiden kanssa iloitaan ja surraan. Työyhteisössä tällainen henkilö ei pelkää sanomisiaan, koska kokee olevansa kaikessa oikeassa. Edes esimies ei tätä henkilöä pelota, koska jopa esimies pelkää häntä. (Kaski & Nevalainen 2017, 60 – 65.) Tällaiset persoonat dominoivat palavereissa ja lopulta aina päättävät mitä tehdään. He ovat myös taitavia kääntämään heistä rakentavaa palautetta antavat kiusaajiksi. (Ahlroth & Havunen 2015, 133 – 134.)

Kun kiusaamisen taustalla on psyykkisiä ongelmia, muuttuu kiusaaminen entistäkin vakavammaksi. Narsistista persoonallisuushäiriötä sairastava henkilö työyhteisössä on tuhoisa ja etenkin esimiesasemassa työskentelevä narsisti pystyy toiminnallaan saamaan paljon pahaa aikaiseksi. Työntekijät ovat esimiehenä toimivalla narsistille oman erinomaisuutensa jatke, mikäli työtehtävät on suoritettu menestykkäästi. Narsistinen kiusaaja on tunteeton ja haluaa tuhota ne, jotka eivät häntä ihaile. Narsistinen työntekijä siirtää virheet toisten harteille, manipuloi ja omii kiitokset. Narsistinen henkilö työyhteisössä ei pyydä anteeksi, kadu, tunne syyllisyyttä tai ylipäätään ajattele tehneensä koskaan mitään väärää. (Reinboth 2006, 48 – 51.)

Epäselvissä tilanteissa ulkopuolisen voi olla vaikea huomata henkisen väkivallan kohteena olevan tilannetta, jos kiusaaminen tapahtuu sanattomana viestintänä, eleinä tai ilmein.

2.6 Tiedostamattaan työpaikkakiusaaja, haasteet vuorovaikutuksessa

Vuorovaikutustaidot, kuten jo aikaisemmin on mainittu, ovat tässä aiheen osiossa erityisesti keskiössä. Kiusaamista voi tapahtua niin, ettei kiusaaja edes ymmärrä kiusaavansa. Tällöin tapahtuu virhearviointi vuorovaikutuksessa, viesti ei mene lähettäjältä vastaanottajalle sellaisena, kuin se on tarkoitettu. Joskus kyseessä on väärinkäsitys, toisinaan omat aikaisemmat tulkinnat tai olettamukset viestin lähettäjästä voivat määrittää liikaa viestin tulkintaa. (Reinboth 2006, 42 – 43.)

Keskustelemisen taitoon kiteytyy yhdeksän määritelmää, jotka ovat seuraavat: Puhu selvästi, kuuntele. Keskity vastapuoleen, ole aidosti kiinnostunut. Ota kaikki huomioon, älä jaarittele. Älä varasta toisen tarinaa, äläkä puhu vain itsestäsi. Älä keskeytä toisen puhetta. (Kämäräinen 2005, 55.) Hyvässä dialogissa tasa-arvo, kuunteleminen ja myötäeläminen, sekä omien ajatusten analysointi on edellytys dialogin onnistumiselle (Holm, Poutanen & Ståhle 2018). Tällöin puheenaiheiden vaihtaminen lennosta ei osoita arvostusta vastapuolelle.

Juoruaminen on yksi työpaikkakiusaamisen muoto (Kaunisto 2021, 17), vaikka sen sanotaankin liittyvän sosiaalisessa ympäristössä selviytymiseen (Kouvo 2020, 2.1). Työpaikkakiusaamisen kohdalla puhutaan kuitenkin negatiivisesta juoruamisesta, missä tarkoituksena on loukata ja mustamaalata työkaveria. Kouvon (2020, 2.2) mukaan juoruaminen mielletään usein juuri harmia aiheuttavaksi juoruamiseksi, vaikka juoruilua voi esiintyä myös positiivisessa valossa. On kuitenkin hyvä muistaa, että kun puhumme miten tahansa toisesta ihmisestä tai hänen sanomastaan eteenpäin, kerromme asiat niin kuin olemme ne itse tulkinneet (Reinboth 2006, 42). Tällöin asia ei jatku eteenpäin alkuperäisen kertomuksen mukaisesti ja vaara rikkinäiselle puhelimelle, asian vääristymiselle, on todellinen.

Vuorovaikutukseen liittyy myös läsnäolo ja toisten ihmisten huomioiminen esimerkiksi kohtaamisissa. Tervehtiminen on tänä päivänä helppoa, kun etiketti on muuttunut ja vapauttanut

tervehtijäksi sen kuka ehtii ensin (Kämäräinen 2005, 24). Tervehtiminen osoittaa huomioiduksi tulemista ja arvostusta, kun taas tervehtimättä jättäminen voi aiheuttaa eriarvoisen ja loukatuksi tulemisen tunteen. Työyhteisössä tervehtimättä jättäminen kertoo työilmapiiristä. (Sarkkinen 2017.) Tervehtimättä jättäminen voi kertoa myös työpaikkakiusaamisesta, jos esimerkiksi esimies jättää tervehtimättä tai jopa puhumatta työntekijälleen (Reinboth 2006, 52).

2.7 Ei kiusaamista, virheelliset tulkinnat

Kun työntekijä kirjoittaa työsopimuksen, antaa hän Työsopimuslain 26.1.2001/55 1 §:n mukaan työnantajalle oikeuden seurata työtään. Kun seuranta on tasa-arvoista, eikä syrji tai loukkaa työntekijää, ei sitä tulkita työpaikkakiusaamiseksi. Joskus työntekijä voi kuitenkin kokea työn seurannan häiritsevänä, jopa kiusaamisena. Jos työnantaja joutuu huomauttamaan työtehtävistä tai jopa antamaan kirjallisia määräyksiä tottelemattomuuden seurauksena, voi työntekijä kokea tämän virheellisesti kiusaamisena. (Ahlroth & Havunen 2015, 137 ; 140 – 141.)

Joskus työnseurannassa ilmenee tilanteita, joissa työnantajalle tulee tarve antaa varoitus. Jos työntekijä toistuvasti laiminlyö työtehtäviään, esimerkiksi myöhästelemällä, eikä ole useista suullisista huomautuksista huolimatta korjannut tapaansa, voi kyseeseen tulla varoitus. Varoitus voi olla tarvittaessa peruste irtisanomiselle. (Työsuojelu 2022d.) Työntekijä voi kokea tällaisen työpaikkakiusaamisena. Työntekijän voi olla hankalaa myöntää omia virheitään ja mikä helposti synnyttää turhia syytöksiä esimerkiksi esihenkilöä kohtaan (Ahlroth & Havunen 2015, 142). Varoitusten kanssa työyhteisössä on oltava tasa-arvoinen tapa toimia ja toimintatavan tulee olla työntekijöiden tiedossa (Työsuojelu 2022d).

Vaikka usein oletetaan esihenkilöiden olevan vuorovaikutuksen ammattilaisia tilanteessa kuin tilanteessa, on esihenkilökin ihminen kaikkine tunteineen. Hermot voivat mennä kenellä tahansa työyhteisössä, aina esihenkilöstä työkaveriin. Tällöin vaarana on epäasiallisen puheen tuottaminen. Satunnainen kiroaminen tai tiuskaisu työkaverille ei ole kiusaamista, vaikka se saattaa kuulijasta siltä tuntuakin. Toistuvana tällainen toiminta luetaan kiusaamiseksi ja siitä on aiheellista tehdä ilmoitus. (Ahlroth & Havunen 2015, 144 – 145.)

Vuosiloma voi olla yksi tunteita herättävä tekijä työyhteisössä ja aiheuttaa konflikteja. Kun oma lomatoive ei menekään läpi, voi se aiheuttaa kiusaamiseen syyllistämistä. Vuosilomalain 162/2005, 22 § mukaan yrityksen tulee käydä keskusteluja työntekijöidensä kanssa loman ajankohdasta ja kuulla työntekijöiden toiveet. 22 § mukaan lomien myöntämisessä on myös oltava tasa-arvoinen. Kun vuosilomalain mukainen toiminta yrityksessä toteutuu, ei lomatoiveen toteutumatta jääminen ole kiusaamista. Sen sijaan, jos yritys laiminlyö lakia huolimattomuuttaan tai tahallaan, voidaan puhua tiedostamattaan kiusaamisesta tai tiedostaen kiusaamisesta.

Kateellinen työkaveri voi joko olla kiusaaja tai kokea tulevansa kiusatuksi. Jos yrityksessä on tapana maksaa bonusta, eikä omat bonustavoitteet ole täyttyneet, voi tämä aiheuttaa kateutta ja jopa kiusaamista (Kaski & Nevalainen 2017, 66). Yrityksen tulospalkkiosta tulisi aina sopia työsopimuksessa ja tulostekijöiden täytyy olla sellaisia, että työntekijällä on mahdollisuus tekemisellään vaikuttaa niihin (Lakimiesliitto s.a.). Jos oma työtehtävä ei esimerkiksi ole tulokseen tähtäävää, tai jos bonus maksetaan tiimikohtaisesti, ei bonuksetta jääminen ole kiusaamista.

Olemme kaikki erilaisia ihmisiä ja koemme työpaikallamme tilanteet ja tapahtumat erilaisten herkkyyksien kautta. Toinen voi kokea saman asian paljon ikävämmin kuin toinen. Tämän vuoksi asioista on aina hyvä keskustella heti aikaisessa vaiheessa lähiesihenkilön tai vaikka luottamushenkilön kanssa. Tämä ehkäisee suurien konfliktien ja väärinymmärrysten muodostumista.

2.8 Vaikutukset yritystoimintaan

Työpaikkakiusaaminen ja sen ympärillä pyörivät konfliktit vaikuttavat moninaisesti yrityksen voimavaroihin, maineeseen ja tulokseen. Erilaiset konfliktit ja kiusaamisen muodot aiheuttavat ylimääräisiä kokouksia, juoruilua ja muita tilanteita, jotka kuluttavat yrityksen resursseja siltä, minkä vuoksi yrityksessä ollaan, eli tekemässä töitä. (Ahlroth & Havunen 2015, 126.)

Työpaikkakiusaaminen luonnollisesti aiheuttaa työpahoinvointia, minkä merkitys yrityksen talouteen on suuri. Pahoinvointi voi aiheuttaa sairauspoissaoloja, mikä vaikuttaa miinusmerkkisesti yrityksen talouden lisäksi myös työterveyteen, ylikuormituksen muodossa. Kynnys myös muihin poissaoloihin on matala, koska töihin ei haluta tai uskalleta mennä. Työilmapiiri muuttuu huonoksi ja työn sujuvuus takkuilee. Lisäksi nämä kaikki vaikuttavat negatiivisesti asiakkaiden palvelukokemukseen. (Viitala 2021, luku 2.5.)

Työntekijän mielipide yrityksestä on kaikkein syvin ja merkityksellisin asia. Työntekijäkokemus (employee experince) on työntekijän koko työsuhteen ajalta tullut kokemus, aina työhaastattelusta irtisanoutumiseen. Jos yritys saa aikaiseksi onnistuneen työntekijäkokemuksen, tuo se yritykseen lisää osaajia, sitoo heidät paremmin yritykseen ja luo työkulttuurin entistä tuloksekkaammaksi. (Viitala 2021, luku 2.10.) Kun edellä mainitut eivät toteudu, on arvattavissa mitkä ovat seuraukset, päinvastaiset.

Johtajien ja esihenkilöiden tulisi siis herätä tähän ongelmaan rohkeasti. Yhteistyö HR, työterveyden ja luottamushenkilön kanssa tulisi olla tiivistä, jolloin pienetkin hälytysmerkit työpaikkakiusaamisesta olisi helpommin havaittavissa. Osaaminen asioiden selvittämiseen tulisi olla korkealla tasolla, joten yhteistyön merkitys tässäkin asiassa on avainasemassa.

3 Yrityksen keinot ja apukanavat

Tässä luvussa käydään läpi yritysten yleisimpiä toimintatapoja ja apukanavia, kun työyhteisössä ilmenee henkistä väkivaltaa, työpaikkakiusaamista. Tilanteen selvittäminen on aina tapauskohtaista, riippuen onko kiusaaja työkaveri vai jopa esimies. Yrityksillä voi ja tulisikin olla erikseen strategia, kuinka kiusaamistilanteissa tai muissa häiriötilanteissa toimitaan. Tässä osassa tarkastellaan miten kiusaamistilannetta tulisi lähteä selvittämään ja mitkä tahot ovat merkittäviä apua haettaessa. Käydään läpi myös esimerkkejä valtakunnallisista apukanavista, jotka voivat olla hyödyksi silloin, kun avun hakemisen kynnys on suuri itse yrityksen sisältä. Tarkastellaan kuitenkin ensin hieman haasteita, jotka voivat hidastaa tai jopa hankaloittaa avun hakemista.

3.1 Avun hakemisen haasteet

Yksi yleinen piirre työpaikkakiusaamisessa on, ettei uhri pysty tai osaa puolustautua (Reinboth 2006, 15). Puolustautuminen voi olla vaikeaa, jos kiusaaja on esimerkiksi uhkaillut kiusattua. Kiusattu voi kokea pelkoa tilanteen pahenemisesta, mikäli vie asiaa eteenpäin. Voi olla mahdollista, että kiusattu tekee olettamuksia tulevasta ja tämä estää häntä toimimasta. Kyseessä voi olla toisaalta kasvojen menettämisen pelko, jos taustalla on esimerkiksi jokin arka ja henkilökohtainen asia. (Kaski & Nevalainen 2017, 104 – 105.)

Työyhteisön ilmapiirillä on vaikutuksensa avun hakemiseen. Jos kiusattu kokee, ettei kukaan kuuntele tai osaa kuitenkaan auttaa, ei asia etene. Asia voi olla myös liian monimutkainen, jonka selittäminen esimiehelle uuvuttaa jo ajatuksenakin. Tilanteet voivat olla myös sellaisia, jossa kiusaaja toimii niin röyhkeästi, että kiusattu pelkää, ettei kukaan uskoisi häntä. (Kaski & Nevalainen 2017, 104 – 108.) Lisäksi jos esimerkiksi esimiehen aikaisempi reagointityyli työpaikkakiusaamisen ilmoitustilanteissa on ollut vähättelevä tai muuten kielteinen, voi se vaikuttaa avun hakemiseen negatiivisesti (Reinboth 2006, 79).

3.2 Yrityksen sisäinen polku kohti kiusaamisen loppumista

Kuten jo aikaisemmin on mainittu Työturvallisuuslain 23.8.2002/738, 28 § velvoittaa työnantajaa puuttumaan työpaikalla ilmenevään kiusaamiseen. Myös työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa työpaikalla ilmenemisestä häirinnästä Työturvallisuuslain 18 §:n mukaisesti. Kun työntekijä on itse kiusaamisen kohteena, tulisi hänen ottaa tilanne puheeksi kiusaajan kanssa. Kiusatun tulisi osata kertoa konkreettisia tilanteita, joissa on kokenut tulleensa kiusatuksi. Kiusatun tulisi selkeästi ilmaista kiusaajalle tahtonsa kiusaamisen lopettamiselle. Mikäli kiusaaminen jatkuu, tulisi kiusatun kirjata ylös tapahtumat ja ottaa yhteyttä lähiesihenkilöön, sekä ilmoittaa yhteydenotosta myös kiusaajalle. (Työsuojelu 2022a.)

Joskus tilanteet ovat niin herkkiä, ettei suora yhteys kiusaajaan ole kiusatulle mahdollista. Tällöin kiusatun tulisi olla yhteydessä lähiesihenkilöönsä, joka ottaa tilanteen hoitoonsa. Myös tässä vaiheessa olisi hyvä olla kirjattuna tilanteita, joissa kiusaamista on ilmennyt. (Työsuojelu 2022a.) Kiusaamisen ilmoittamiseen on mahdollista käyttää siihen suunniteltua lomaketta. Lomakkeeseen merkintöjä tekee sekä työntekijä, että lähiesihenkilö. Työntekijä ilmoittaa työnantajalleen häirinnästä ja kaikesta siihen liittyvästä. Lähiesihenkilö puolestaan kirjaa ylös ilmoituksen vastaanotosta, asian selvittelystä sekä ratkaisusta. (Työsuojelu 2022b.) Kirjallinen ilmoitus toimii todisteena ja sen avulla vältytään ”sana vastaan sana” -tilanteilta.

Kun lähiesihenkilö saa tiedon työyhteisössään tapahtuvasta kiusaamisesta, tulee hänen selvittää tilanne tarkoin. Mikäli yrityksen henkilöstöstrategiassa on toimintaohjeet tilannetta varten, toimii lähiesimies ohjeistuksen mukaisesti. Jos esihenkilö selvityksensä jälkeen saa vahvistuksen kiusaamiselle, tulee hänen kaikin olemassa olevin keinoin saada kiusaaminen loppumaan. Mikäli esihenkilö kokee tarpeelliseksi, voi hän heti prosessin alussa ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon ja pyytää konsultaatioapua tilanteen ratkaisemiseksi. (Työsuojelu 2022a.)

Lähiesihenkilön tulee ottaa huomioon oletetun kiusaajan oikeusturva ja informoida kiusaajaa tilanteesta ennen minkäänlaisia toimenpiteitä. Lähiesihenkilön tulee kuulla sekä kiusattua, että kiusaajaa ja tarkastella tilannetta objektiivisesti. Kuulemistilaisuuteen tulisi kutsua molemmat osapuolet, sekä toiseksi todistakin jokin muu taho, kuten työterveyshuollon henkilö tai äärimmäisissä tilanteissa yrityksen lakimies. Tilanteen ratkaisut tulisi kertoa kaikille osapuolille ja mikäli tilanne vaatii työnjohdollisia toimenpiteitä, tulee myös näistä informoida osallisia. Esihenkilön tulee myös tarvittaessa laatia seurantasuunnitelma jatkoa varten. (Ahlroth & Havunen 2015, 150 – 155.)

Mikäli kiusaajana toimii esihenkilö, on työntekijän mahdollista ottaa yhteyttä luottamushenkilöön. Luottamushenkilön tehtävä on toimia yrityksen työntekijöiden edustajana. Luottamushenkilön valvonnan alla on työntekijän oikeudet ja että työhön liittyviä lainsäädäntöjä noudatetaan. Luottamushenkilön tehtävä on olla työntekijän puolella, jolloin esimerkiksi työpaikkakiusaamistilanteessa, jossa esimies on kiusaaja, toimii luottamushenkilö asiaa selvittävänä osapuolena. (Rusanen 2009, 19.) Luottamushenkilön tehtävänä on myös tukea kiusaajaa, joten virallisen selvitystyön hän ohjaa seuraavalle yrityksen vastuuhenkilöistä. Luottamushenkilön tärkein tehtävä on pitää kaikki osalliset tietoisina oikeuksistaan ja ohjata prosessia oikeita raiteita pitkin. (Työterveyslaitos s.a.)

Lähiesimiehen apuna kiusaamistilanteissa voi olla myös henkilöstöhallinnon asiantuntija eli HR. Henkilöstöhallinnon asiantuntija on johdon ja henkilöstön välillä oleva taho, jonka tehtävänä on pitää työyhteisön hyvinvoinnista huolta ja yritystoiminnan strategian mukaisena. HR:n tulee olla tietoinen yrityksen ilmapiiristä, työhyvinvoinnista ja viihtyvyydestä, jotta yrityksen liiketoiminta pysyy tuloksellisena. Tämän vuoksi HR on hyvin kiinnostunut, mikäli työyhteisön ilmapiiri ja toimivuus

kärsii epäasiallisen käytöksen vuoksi. Henkilöstöhallinnon asiantuntija tukee tarvittaessa lähiesimiestä läpi koko prosessin. (Joki 2021, 18 – 19 ; 152 – 154.)

Työterveys voi tulla mukaan työpaikkakiusaamisen selvitysprosessiin missä vaiheessa tahansa. Kiusattu voi aloittaa avun hakemisen työterveyden kautta. Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383, 1 § kertoo työterveyshuoltolain tarkoituksesta näin: "Tämän lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää: 1) työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä; 2) työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta; 3) työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa; sekä 4) työyhteisön toimintaa." Kiusaamistilanteissa koko työyhteisön on mahdollista saada tukea ja apua. Työterveyshuollosta saa tarvittaessa esimerkiksi psykologin palveluita. (Työterveyslaitos s.a.) Tällaiset palvelut voivat olla tarpeen esimerkiksi kiusatulle prosessin jälkivaiheessa, tai kiusaajalle kun syytös on ollut aiheeton.

Lähiesimiehellä on mahdollista työnjohto-oikeuden nojalla määrätä työntekijä esimerkiksi terveystarkastukseen tai työkyky arvioon, mikäli kiusaamistilanteen selvittely sitä vaatii. Työterveyshuollolla on kuitenkin vaitiolovelvollisuus, eikä näin saa luovuttaa tietoja työntekijöiden kanssa käydyistä keskusteluista tai testeistä. Työnantaja tekee päätöksensä työterveyshuollon laatiman lausunnon perusteella. (Ahlroth & Havunen 2015, 147 – 149.)

3.3 Yhteistyö muiden yritysten kanssa

Jotta työyhteisössä olisi monipuolisesti mahdollisuus valita itselleen sopivaa apua, tulisi yrityksen lisätä yhteistyötä ulkopuolisten yritysten kanssa esimerkiksi työsuhde-etujen muodossa. Työhyvinvointia edistävät työsuhde-edut voivat helpottaa työyhteisön jäsenten jaksamista monenlaisissa tilanteissa, kuten kun kiusaaja on vaihtanut työpaikkaa ja kiusatun palautuminen alkaa. Edut voisivat olla alennettuja hintoja hyvinvointipalveluihin. Esimerkkinä tällaisesta voisi olla vyöhyketerapia, jossa mahdollisia fyysisiä oireita hoidetaan erilaisten hoitomenetelmien avulla, tai Rosen-menetelmä, jossa tunteet ja niiden käsittely yhdistetään hierontaan (Svennevig 2005, 104 – 107).

Myös erilaiset keskusteluryhmät ja seminaarit työhyvinvoinnista ja kiusaamisesta voisivat olla tärkeitä koko työyhteisön palautumisen vuoksi. Yritys voisi tarjota myös yhteistyössä eri toimijoiden kanssa järjestettyjä koulutuksia tai verkkovalmennuksia, kuten vuorovaikutukseen ja ammatilliseen käyttäytymiseen liittyviä koulutuksia, tai suoraan työpaikkakiusaamiseen liittyviä koulutuksia. Puhumisen ja kuuntelemisen, vuorovaikutuksen tärkeys korostuu tässä asiassa myös yrityksen johdon osalta.

Tampereen yliopistollisen sairaalan potilasohjeen 90.00.11 (Tays s.a.) mukaan liikunnalla on positiivinen vaikutus ihmisen hyvinvointiin ja se vähentää masennusta ja ahdistusta. Potilasohjeessa kerrotaan, että yhdessä liikkuminen parantaa sosiaalisia vuorovaikutustaitoja. Tämä huomioiden,

yhteistyö urheiluseurojen kanssa ja sitä kautta tutustuminen eri urheilulajien kautta paremmin sekä tiimin, että jokainen omaan itseensä, voisi se olla hyvä keino vuorovaikutustaitojen kehittämiseen työyhteisössä.

3.4 Valtakunnalliset apukanavat

Työpaikkakiusaamiseen voi hakea apua myös muita valtakunnallisista apukanavista. Seuraavassa kuusi esimerkkiä, joiden kautta on mahdollista hakea apua työpaikan ulkopuolelta. Osaan toimijoista on mahdollista saada yhteys myös työajan ulkopuolella sekä viikonloppuisin.

Aluehallintovirasto (AVI) on paikka, minne tehdään ilmoitus, jos mikään 3.2 kohdan poluista ei tuota tulosta. AVI on viranomainen, joka valvoo, että työpaikoilla noudatetaan työsuojeluun liittyviä säännöksiä. AVI tekee työtä työkyvyn, -ympäristön ja työsuhteiden hyväksi. Ilmoitus Aluehallintovirastoon on anonyymi, ilmoittajan suojaan perustuen. (Aluehallintovirasto s.a.)

Kriisipuhelin on Mieli ry:n tuottama palvelu, joka on avoinna 24 tuntia vuorokaudessa. Kriisipuhelin on tarkoitettu kaikille, ketkä kokevat juuri nyt jotain sellaista, joka aiheuttaa pahaa oloa tai huolta. Puheluun vastaavat alan ammattilaiset, kriisityöhön opiskelevat tai vapaaehtoiset. Puhelussa ei tarvitse kertoa henkilötietoja. (Mieli ry 2022.)

Valopilkku tarjoaa tukea ja neuvontaa kiusaamisen urheille sekä akuutisti, että jälkihoitona. Valopilkku on ensisijaisesti tarkoitettu koulukiusaamisen urheille, mutta on relevantti apukanava, sillä työpaikkakiusatulla voi olla myös koulukiusatun tausta. Valopilkun kautta on mahdollista saada esimerkiksi vertaistukea vertaistukiryhmien kautta. (Valopilkku s.a.)

Naisten linja on naisille ja tytöille (itsemäärittelyä kunnioittaen) tarkoitettu apukanava, kun henkilö kokee minkä muotoista väkivaltaa tahansa. Myös väkivallan uhkaan tai pelkoon saa apua Naisten linjalta. Myös läheiset voivat olla yhteydessä Naisten linjalle. (Naisten linja s.a.)

Miessakit ry puolestaan palvelee väkivaltaa kokeneita tai sen vaarassa olevia miehiä. Apua on mahdollista saada monella eri tapaa, kuten puhelimitse, sähköpostitse tai tapaamisten ja vertaisryhmien kautta. Miessakilla on myös päivystyspuhelin ja palvelua saa myös ruotsin kielellä. (Miessakit ry s.a.)

Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus Seta auttaa kaikkia sukupuolen tai seksuaalisen suuntautumisensa vuoksi työpaikkakiusatuksi tai syrjityksi tulevia. Setan verkkosivujen kautta saa kattavasti neuvontaa, vertaistukea ja toimintaohjeita. Setan kautta lisätietoa ja apua saavat myös läheiset. (Seta s.a.)

4 Produktin toteutus

Tässä luvussa kuvaan läpi tämän opinnäytetyön aikataulun, mobiilisovelluksen suunnitteluvaiheen ja koko prosessin, jossa sovelluksen prototyyppi on tuotettu. Käyn läpi sovellukseen tulleita muutoksia, sekä mahdollisia ongelmia ja niiden ratkaisuja. Tässä osassa kerron lyhyesti myös konstruktiivisesta tutkimustyylistä ja sen soveltamisesta sovelluksen testin kehitykseen. Lopuksi kerron, miksi ja kenelle tämä sovellus on suunniteltu.

4.1 Opinnäytetyön tuottamisen aloitus

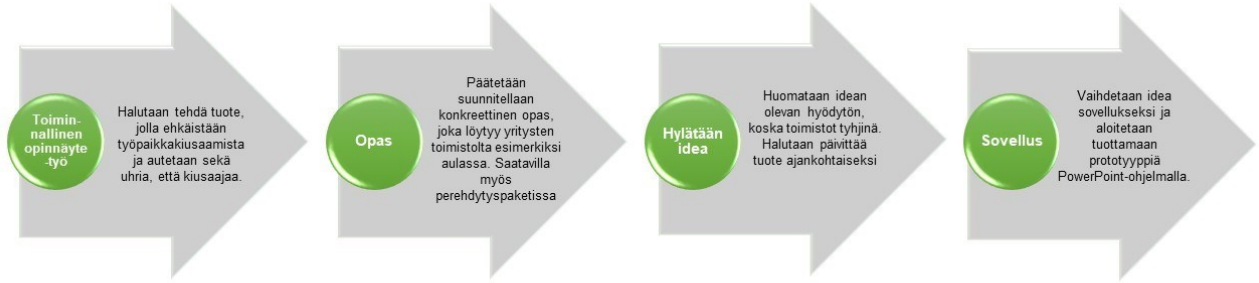
Aihe opinnäytetyölle oli selvillä jo hyvissä ajoin, ja sitä oli tullut pohdittua jo ennen opintojen alkamista. Opinnäytetyön prosessi käynnistyi joulukuussa 2021, suunnitelmien mukaisesti vielä, kun opintoja oli jäljellä. Alkuperäinen tarkoitus oli tehdä tutkimustyyppinen opinnäytetyö työpaikkakiusaamisesta ja tutkia enemmän kiusaajaa, mutta tuottamisen tyyli vaihtui ensimmäisen opinnäytetyön luennon jälkeen toiminnalliseen opinnäytetyöhön.

Kun tyyli vaihtui, muuttui myös aiheen muoto. Ensimmäiset viikot olivat pitkälti tiedon hankkimista, aikataulun luomista sekä punaisen langan etsimistä. Ajatuksia oli paljon ja ne olivat levällään aiheen kiinnostavuuden vuoksi, joten rajaaminen oli haasteellista. Mutta mitä pidemmälle teoriaa tutki, sitä enemmän se antoi suuntaa tulevalle.

Ensimmäinen toimivuudeltaan järkevä idea toiminnallisen opinnäytetyön tuotokseksi oli konkreettinen opaslehtinen, jonka sisältö vastasi hyvin pitkälti tämän valmistuneen tuotoksen sisältöä. Tarkoitus oli kirjoittaa oppaaseen tietoa työpaikkakiusaamisesta, tuottaa siihen lyhyt testi sekä lopussa kertoa apukanavista yrityksen sisällä ja ulkopuolella. Oppaassa olisi myös irti leikattavia alennuskuponkeja erilaisiin hyvinvoinnin palveluihin. Opas tulisi osaksi yrityksen perehdytyspakettia, sekä toimistojen aulaan mukaan otettavaksi. Nopeasti kuitenkin tuli selväksi, ettei tällaisella oppaalla olisi menekkiä koronan tyhjentäneissä toimistoissa. Opas olisi myös helposti kerran läpi luettu ja unohdettu.

Opas tuli viedä tähän päivään ja modernisoida. Lisäksi oppaan tulisi olla jatkuvasti päivittyvä ja ajankohtaisella tiedolla varustettu. Myös sovellukselle tärkeän testin kysymykset tulisivat olla vaihtuvia, maailman muuttuessa ja myös työpaikkakiusaamisen kehittyessä. Syntyi idea mobiilisovelluksesta, joka voidaan ladata älylaitteelle.

Tänä päivänä älylaitteet ovat sekä työelämässä että siviilielämässä aktiivisessa käytössä, jolloin oli luonnollinen valinta tuoda opas digitaaliseen muotoon. Mobiilisovellus älypuhelimessa on saatavilla käyttäjästä riippuen ja ilman teknisiä häiriöitä koko ajan, jolloin myös tiedon saatavuus aiheesta ja apukanavista on reaaliajassa.



Kuva 1. Idean jalostuminen.

4.2 Sovelluksen tuottamisen suunnittelu ja aloitus

Kun päätös mobiilisovelluksen tekemisestä syntyi, syntyi heti samalla sovelluksen ensimmäinen prototyyppi käytetyn kirjekuoren takakanteen. Sisältö pääpiirteittäin oli heti alkuvaiheessa selkeä, koska se on suunniteltu omien kokemusten pohjalta. Sovelluksen raamit suunnittelin valmiiksi ensin, jonka jälkeen teoria ohjasi sisältöä. Teoriatiedon kasvaessa ylimääräistä sisältöä piti karsia tai vaihtaa.

Suunnittelin sovelluksen ulkonäön ja värimaailma heti aluksi neutraaliksi, jotta se aiheuttaisi mahdollisimman vähän stereotyyppisiä tunteita. Ajatuksena oli, että toiminnallisuus tulee olemaan mahdollisimman selkeä. Pitkiä polkuja eri sovelluksen osioihin en halunnut luoda, jotta oleellinen tieto olisi helposti saavutettavissa, eikä sovellus muodostuisi liian sokkeloiseksi. Sovelluksen tietoturva askarrutti heti ensimmäiseksi, ja ratkaisuksi tähän oli anonyymin käytön valinta. Mikäli työntekijä haluaisi käyttää sovellusta omalla nimellään ja kasvoillaan, olisi se hänen oma valintansa. Profiili näkyisi joka tapauksessa vain työnantajalle käyttäjän tekemin rajauksin.

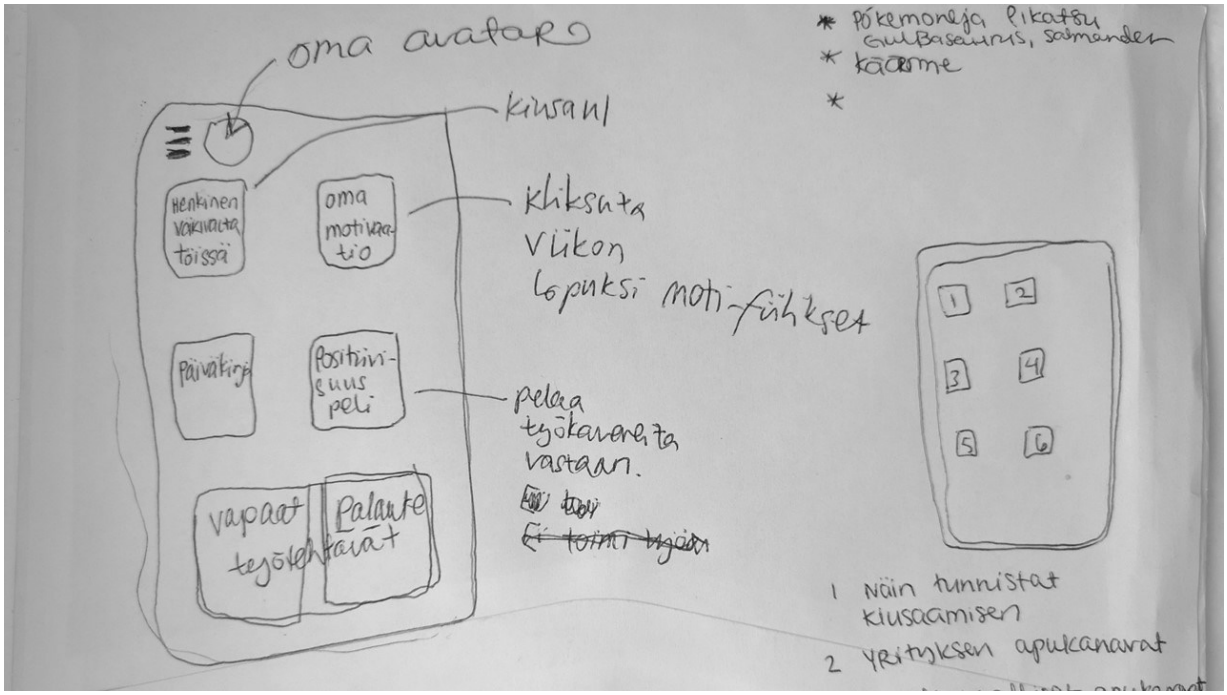
Sovelluksen kruunun jalokivi on tässä vaiheessa sovellusta testi. Testissä on viisitoista kysymystä, ja sen tarkoitus on opettaa ja herättää ajatuksia. Koska kaikkien kysymysten esittäminen itse prototyypissä olisi kasvattanut esityssivuja valtavasti, prototyypissä esitellään vain kolme kysymystä. Näiden kysymysten kautta käy ilmi oleellinen, eli vastausten esitystapa sekä näkymä työntekijälle. Esimerkki vastaukset kaikkiin kysymyksiin ovat liitteessä 3.

Sovelluksen suunnitelma oli niin kirkas, että selvisi heti tuotoksen syntyvän nopeasti. Aikaa tulisi viemään PowerPointin toiminnallisuus sekä tekemisen vaiheessa tulevat muutokset ja ideat.

Lisäksi oli selvää, että jotain oleellista varmasti unohtui suunnitteluvaiheessa, mikä tulisi ilmi varmasti tekovaiheessa, oletettavasti viime metreillä.

4.3 Kirjekuoriversiosta valmiiksi PowerPoint -prototyypiksi

Kirjekuoren takakanteen tehdyssä luonnoksessa sovellus oli enemmän pelillisellä tyylisuunnalla tuotettu. Tässä vaiheessa ajatuksena oli vielä mahdollinen kommunikaatio työkavereiden kanssa, sekä yleisen työhyvinvoinnin lisääminen sovellukseen. Suunnittelun myötä selkiytyi kuitenkin linja, mikä rajasi sovelluksen niin sanottuun 1.0 versioon, jossa tuotetaan pääsivu sekä perusvalikko ja vain yksi perusvalikon valinnoista, eli ”Nyt Herkiiä – loppu kiusaamiselle” osuus.



Kuva 1. Ensimmäinen prototyyppi sovelluksen ideointivaiheessa.

Ensimmäisessä luonnoksessa käytettiin selkeästi vahvempia termejä, kuten ”henkinen väkivalta”, mikä tuli suoraan teoriasta: selvisi, että kiusaamisen termi voidaan lukea lapsellisena, joka vähättelisi itse tapahtumaa (Reinboth 2006, 13 – 14). Vahvat termit seurasivat aina siihen asti, kun sovellus sai ensimmäisen nimen, eli prosessin viimeisiin kuukausiin.

Kun sovelluksen tuottaminen vaihtui kirjekuoresta PowerPointiin, muodostui sovelluksen väritys. Koska esityksen visuaalisuudessa piti huomioida koko dian väritys, sekä ajatus sukupuoliin liittyvien stereotypioiden välttämisestä, valikoitui sovelluksen pääväreiksi akromaattinen musta, valkoinen sekä digitaalisesti näyttävä tehosteväri limenvihreä. Sekä väreissä, että fonteissa tuli huomioida niiden uskottavuus. Ensimmäinen fonttivalinta osoittautui tilaa vieväksi, liian kauniiksi sekä

epäselväksi lukea. Lisäksi se oli kokonaan suurilla kirjaimilla kirjoitettu, joka saattaisi tuoda hankaluuksia viestintään myöhemmin.

Kuva 2. Sovelluksen visuaalisen kehityksen vaiheita.

Ensimmäisessä PowerPoint-versiossa kirjekuoriversion mukainen laatikkomaisuus toistui, mutta päivittyi myöhemmin modernimmaksi. Laatikoiden tilalle valikoitui näyttävä sormenjälki. Tämä oli hieman ristiriitainen valinta, koska sovelluksen käyttö oli suunniteltu anonyymiksi, mitä sormenjälki ei tue. Sormenjälki jäi kuitenkin sen ollessa PowerPointin kuvakevalinnoista sovelluksen muuhun tyyliin sopivin, oletuksena kuitenkin, että täysin valmiissa versiossa tilalle on koodattu muu saman henkinen kuvake.

Tässä vaiheessa prototyypissä esiintyvät profiilikuvat apukanavien henkilöistä ovat piirroskuvia, mutta käyttöönotossa kuvien tilalle vaihtuu valittujen henkilöiden oikeat profiilikuvat. Piirroskuvat valitsin, jotta prototyyppi mallintaisi mahdollisimman paljon lopullista, valmiiksi koodattua versiota. Ulkonäössä aikaisemmin mainittu pelillinen idea ei poistunut täysin missään vaiheessa, vaan toin sitä esimerkiksi sovelluksen testissä, jossa vastaukset kysymyksiin ilmestyvät puhekuplissa. Sovelluksen tulevaisuutta ajatellen pelillisen tunnelman säilyttäminen on luonnollinen valinta, sitä kuitenkaan liikaa korostamatta.

Yhdeksi suurimmista haasteista muodostui yllättäen sovelluksen nimen keksiminen. Vaikka oletuksena oli, että nimi syntyisi kuin itsestään, oli todellisuus aivan toista. Idea toisensa jälkeen oli helppo käydä sulkemassa pois sovelluskaupan kautta. Kun nimi vihdoin muodostui, muuttui se

parissa viikossa sitä tunnusteltaessa huonoksi valinnaksi. Koska kaikki sanat oli jo käyty läpi, piti siirtyä murteisiin. Ajatuksena oli jonkinlainen kielto kuten stop, pysähdy, lopeta, loppu tai muu vastaava. Omasta murteestani löytyikin sana ”herkiiä”, joka on pohjoissavolainen imperatiivi taivutus sanasta herjetä. Herjetä on taas synonyymi sanalle päättyä tai loppua.

4.4 Konstruktiivinen tutkimus sovelluksen kehittämisen tukena

Kun halutaan kehittää jotain uutta ja luoda konkreettinen tuotos, otetaan mukaan konstruktiivinen tutkimusmuoto. Konstruktiivinen tutkimus muistuttaa palvelumuotoilua, jossa innovaatioita kehitetään ja testataan iteroituvasta kasvattaen yrityksen liiketoimintaa. Myös tässä tutkimusmuodossa toimitaan iteroituvasti, mutta kohdistetaan tutkimus esimerkiksi yrityksen rakenteisiin ja niiden toimivuuteen käytännössä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 65.)

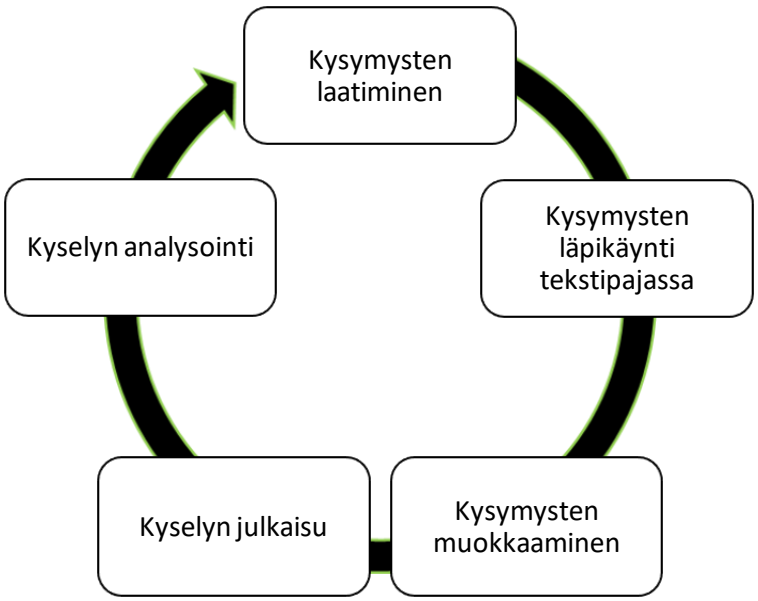
Kun luodaan yritykselle tuote, esimerkiksi kyseinen sovellus, on konstruktiivinen tutkimus tarpeellinen sekä itse sovelluksen kokonaisuuden kehittämiseen, kuin sen eri osien kehittämiseen. Konstruktiivisen tutkimuksen vaiheet muodostuvat ongelmasta, johon halutaan vastaus. Teorian pohjalta laaditaan ratkaisu, jonka toimivuutta testataan. Lisäksi näytetään teorian tuomien uusien muutosten toimivuus todeksi, sekä tutkitaan muutosten soveltamisalueen laajuutta. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 66 – 67.)

Tässä opinnäytetyössä toteutin konstruktiivista tutkimusta sovellukseen suunniteltuun testiin, jolla on suuri merkitys sekä sovelluksessa, että tässä opinnäytetyössä. Halusin testata teorian pohjalta laadittuja kysymyksiä, ovatko ne esitysmuodoltaan ymmärrettäviä, johdattelevatko ne liikaa oikeaan vastaukseen ja onko kysymykset helposti väärin ymmärrettäviä. Tutkimus toteutettiin kertaalleen, valitulle joukolle Webropol-kyselynä. Kysymykset, vastaukset ja selitykset löytyvät liitteestä 3.

Laadittuani kysymykset teorian pohjalta, kävin kysymykset läpi Haaga-Helian testipajassa yhdessä aiheen opettajan kanssa. Testasin kysymykset kyselyn muodossa Facebook-verkostossani. Lisäksi lähetin kyselylinkin kahdeksalle Facebook-verkostoni ulkopuoliselle henkilölle. Verkostollani oli myös lupa jakaa kyselylinkkiä näin halutessaan. Julkaisin kyselyn saatekirjeen (Liite 2) omalla Facebook-seinälläni yksityisesti ja mainostin kyselyä myös omassa 24 tuntia näkyvässä Facebookin kuvapalvelussa. Lisäksi julkaisin vastaavan saatekirjeen toisella alustalla edellä mainitulle kahdeksalle muulle henkilölle. Kysely aukesi valitun julkaisuviikon maanantai-iltana ja vastausaika oli kuusi kokonaista päivää.

Kysely avattiin 137 kertaa ja kyselyyn vastaamisen aloitti ja vei loppuun asti 39 vastaajaa. Kahden kysymyksen kohdalla vastaajia oli 38, kun muissa luku oli täydet 39. Kysymyksiin vastaaminen ei ollut määritelty pakolliseksi. Kyselyn saanut joukko oli erittäin monimuotoinen. Vaikka kysely oli suomeksi, on kyselyyn voinut vastata sekä kansainvälisiä henkilöitä, että ympäri Suomen olevia.

Joukossa on laajasti eri toimialoilta, kuten maataloudenalalta, henkilöstöhallinnosta, liikunnan alalta, teollisuudesta, kaupanalalta ja kauneudenalalta, aina johtotehtävistä opiskelijoihin.



Kuva 2. Sovelluksen testin kysymysten luontiprosessi.

Sekä kyselyssä että sovelluksessa kysymykset jakautuvat kolmen teeman mukaan: Tiedostaen kiusaava, Ei kiusaamista ja Tiedostamattaan kiusaava. Laatimassani kyselyssä jokaisesta teemasta on viisi kysymystä, jotka on hajautettu kyselyyn. Vastausvaihtoehtoja on kolme *Kyllä*, *Ei* ja *Mahdollisesti*. Näistä viimeinen vastausvaihtoehto on tarkoitettu kartoittamaan, onko vastaajilla ymmärrystä tiedostamattaan kiusaavista henkilöistä. Jokaisen kysymyksen oikea vastaus on löydettävissä tämän opinnäytetyön teoriasta.

Taulukko 2. Peittomatriisi kyselyn kysymyksistä ja teoriasta, sekä tuloksista.

Alaongelmat	**Teoreettinen viitekehys (luku)**	**Kyselyn kysymykset**	**Tulokset**
Tunnista: Tiedostaen kiusaamista	2.2, 2.4, 2.5	1, 2, 9, 12, 14	Liite 3
Tunnista: Ei kiusaamista	2.7	3, 5, 6, 10, 15	Liite 3
Tunnista: Tiedostamattaan kiusaamista	2.5, 2.6	4, 7, 8, 11, 13	Liite 3

Kysymysten muoto on laadittu niin, ettei se selkeästi ohjaa suoraan oikeaan vastaukseen, vaan haastaa vastaajaa. Tämä tarkoittaa sitä, että vastaajan tulee olla erityisen tarkkana. Esimerkiksi kysymys numero viisi: ”Tiuskaisin työkaverilleni ilkeästi. Kiusasinko?” kertoo suoraan yhdestä tiuskaisusta, jolloin vastaajan tulisi osata vastata yhden tiuskaisun perusteella.

Mobiilisovelluksen testissä vastausvaihtoehtoja on vain Kyllä tai Ei, ja testissä on kymmenen selkeästi näihin vaihtoehtoihin lukeutuvaa kysymystä. Testissä pisteitä saa vain näistä kysymyksistä, eli maksimissaan 10 pistettä. Viisi muuta kysymystä teemasta ”Tiedostamattaan kiusaamista” ovat hämäämässä sekä ajatuksia herättämässä. Tiedostamattaan kiusaava -kysymyksen kohdalla molemmat vastaukset antavat saman lopputuloksen, eli opettavaisen ja ajatuksia herättävän vastauksen. Näiden vastauksien on tarkoitus ohjata ajattelemaan mahdollista tiedostamatonta kiusaamista ja työyhteisön vuorovaikutusta yleisesti.

Vastauksien analysointivaiheessa oli huomattavissa joidenkin kysymysten kohdalla tarkistuksen tarvetta. Kyselyyn vastanneiden vastaukset antoivat hyvin suuntaa, miten kysymyksiä tulisi muuttaa. Esimerkiksi kysymys numero 15: *”En saanut kesälomaa haluamalleni ajalle, vaikka olen joka vuosi aikaisemmin saanut. Onko tapahtunut kiusaamista?”* on saanut reilun enemmistön, 87,2 % oikeita vastauksia, eli ei kiusaamista. Kuitenkin jos tarkastellaan kysymystä teoreettisemmin, työnantajalla on velvollisuus Vuosilomalain 162/2005, 22 § mukaan selvittää työntekijöilleen periaatteet, joilla loma myönnetään. Lisäksi työnantajan tulisi kuulla tarvittaessa työntekijöitään ennen loman määräämistä, sekä kuulla työntekijöiden lomatoiveet tasapuolisesti. Kysymykseen vastasi ”Mahdollisesti” 4 %, joiden voidaan arvioida miettineen tätä lain kohtaa, onko tässä rikottu lakia? Kysymykseen olisi hyvä lisätä toinen lause: ”Esihenkilöni perusteli tämän minulle sisäisessä kanavissamme olleen, lomaperiaatteiden muutosilmoituksen kautta.”

Lisäksi kyselyn vastausten analysointi herätti kysymyksiä, kuten pitäisikö testi olla tarinallinen, jossa luodaan roolit ja kysymykset pohjautuvat roolihenkilöiden valintoihin. Kun kysymysmuodot nyt olivat kohdistettu vastaajaan, voi se tehdä vastaajan laskelmoivaksi ja laukaista spekulaatioita. Toisaalta vastaaja voi kohdistaa kysymykset kysyjään, eli tässä tapauksessa allekirjoittaneeseen, jolloin vastaukset tulevat oletuksena. Kaikkien kysymysten analyysit ja mahdolliset kysymysmuotojen muutosvaihtoehdot löytyvät liitteestä kolme.

Kun tämä sovellus koodataan valmiiksi tuotteeksi, on laajemman konstruktiivisen tutkimuksen aika, sekä kysymyksille että koko sovellukselle.

4.5 Miksi ja kenelle Nyt Herkiiä -sovellus on suunniteltu

Eri uutislähteet ovat kertoneet Suomen olevan työpaikkakiusaamisen kärkimaita jo vuosikymmeniä. Mediassa aihe nousee pinnalle eri muodoissa, yleensä Eduskunnassa tai kansanedustajien

keskuudessa tapahtuvien tapausten kautta. Työpaikkakiusaamisesta ei puhuta julkisesti kuitenkaan niin paljon, kuin esimerkiksi koulukiusaamisesta. Uusimpien uutisten mukaan lapset eivät tiedä miten ja mitä kautta koulukiusaamisesta tulisi kertoa. Aikuisten koetaan kestävän kiusaamista lapsia paremmin, mutta on myös todettu, että entiset koulukiusatut tulevat herkästi kiusatuksi myös aikuisiässä, työpaikoillaan (Valopilkku s.a.b). Kiusaaminen on siis voinut jatkua läpi koko elämän. Missä vaiheessa vihelletään tällainen peli poikki? Missä vaiheessa yritysjohto ottaa vastuun ja ymmärtää kiusaamisen vaikutukset työntekijöidensä lisäksi myös yrityksen menestykseen?

Erityisesti henkinen väkivalta voi olla helposti sivulle jäävä ja huomaamaton, mutta jatkuva kiusaamisen muoto työyhteisössä. Se voi nakertaa kiusattua vähintään niin kauan, kuin työsuhde kestää tai kuin kiusattu on talossa. Omakohtaiset kokemukset sekä tuttavien kokemukset laukaisivat tarpeen tuottaa ongelmaan ratkaisuja hyväksymisen sijaan. Myös internet on täynnä tarinoita mitä ilkeimmistä kiusaamistapauksista, vaikka ne lukisi kuinka vahvoin medialukutaito lasein.

Syntyi tarve tuottaa jotain, joka poistaa kiusaamisen. Koska tämä ei ole täysin mahdollista, muuttui tarve tuoda aihe näkyväksi ja tieto saatavaksi jopa pakkokeinoin. Tuli tarve tuoda erilaisia näkökulmia esille, että jokainen, ketä aihe koskettaa pystyisi näkemään roolinsa ja tarvittaessa oppimaan siitä pois.

Kohderyhmäksi valikoituivat kaikki sellaiset yritykset, joissa on vähintään kaksi työntekijää. Kun työtä tekevät erilaiset persoonat, on mahdollisuus vuorovaikutuksessa tuleviin konflikteihin. Kuitenkin suurinta hyötyä tästä tuotoksesta lienee pk-yrityksissä, terveydenhuollon alalla sekä mahdollisesti myös suurissa pörssiyrityksissä, joihin työpaikkakiusaaminen voi olla hyvinkin tiukasti juurtunutta ja näkymätöntä. Yhtenä kiinnostavana kohderyhmänä voisi olla myös teollisuuden ala tai jokin muu, miesoletettu voittoinen ala, jossa mahdolliset stereotyyppiset asenteet vaikuttavat aiheesta puhumiseen.

Joka tapauksessa tarve työpaikkakiusaamisen pois kitkemiselle on ja jokainen meistä on velvollinen tekemään asian eteen jotain. Tämä mobiilisovelluksen prototyyppi on minun tapani edistää kiusaamisvapaata työyhteisöä.

5 Pohdinta

Tässä osassa pohdin aiheen tulevaisuutta, sovelluksen tulevaisuutta ja mihin suuntaan sovellus jatkossa kehittyy. Lisäksi arvioin opinnäytetyön prosessin toteutumista aina aiheen valinnasta, suunnittelusta ja toteutuksesta valmistumiseen. Lopuksi arvioin omaa oppimistani itse aiheen, että työskentelyn kautta ja työn vaikutuksia tulevaisuuteeni ammatillisesti.

5.1 Työpaikkakiusaamisen tulevaisuus

Olisi mahtavaa, jos voisi ennustaa tulevaisuuteen ja todeta, että yritykset tulevat ymmärtämään työpaikkakiusaamisen negatiiviset vaikutukset liiketoimintaan ja kaikki kiusaajat tekevät parannuksen käytökseensä ja kiusaaminen loppuu. Tällaista ruusuista skenaariota ei rehellisesti pystyne kukaan luomaan, pelkästään jo, kun katsotaan mitä maapallolla tapahtuu vuonna 2022.

Kiusaajista eroon pääseminen on haastavaa. Jos kiusaaja ei jää koskaan kiinni, suorittaa työnsä moitteettomasti jopa erinomaisesti, ei irtisanomiselle pystytä näyttämään syytä. Yritykset ovat aiheen kanssa ongelmissa, koska sen vaikutukset yrityksen maineelle ja tulokselle, menestymiselle ovat merkittävät.

Työpaikkakiusaaminen tuskin loppuu koskaan, vaan se muuttaa muotoaan. Uusia kiusaamistapoja vanhojen tuttujen rinnalle keksitään sitä mukaa, kuin sitä ruokitaan esimerkiksi erilaisten uusien digialustojen avulla. Enää ei huudella nimettömänä Teksti-TV:ssä, vaan jopa nimellä ja kuvalla varustettuna missä vain alustalla. Toisaalta vastarintaa kiusaamista vastaan on: lehdet kirjoittavat uupuneista ja suorittavista ihmisistä, jopa suoraan työpaikkakiusatuista. Myös esimerkiksi sosiaalisen median kanavissa, kuten LinkedInissa asiasta kirjoitetaan verrattain avoimesti.

Ihmisiltä vaaditaan tänä päivänä paljon, sekä siviili että työelämässä. Digitalisoituminen avaa meille uusia ovia, mutta ei ilmaiseksi. Vastineeksi ihmismieli joutuu koetukselle ja seuraukset ovat moninaiset. Työelämä muuttuu ja meidän pitäisi pysyä perässä. Koska olemme erilaisia ihmisiä, eivät kaikki muutu maailman mukana roboteiksi ja ne ketkä muuttuvat, menestyvät tai uupuvat. Kun ihminen ei pysy perässä, ihminen turhautuu. Työelämä muuttuu etätyön yleistyessä yhä yksinäisemmäksi ja oman osaamisen näyttäminen entistäkin konkreettisemmaksi. Syntyy lisää uraohjuksia, äärirajoilla meneviä henkilöitä, jotka ovat unohtaneet empatian ja muuttuneet keinolla millä hyvänsä eteneviksi hirviöiksi. Hirviöt tuhoavat henkisesti edestään kaikki, jotka ärsyttävät tai hidastavat heitä.

Koska tulevaisuudessa emme kohtaa työpaikoilla niin usein, sovelletaan vanhoja kiusaamistapoja Teams-palavereihin. Kyllä kameran välityksellä kin voidaan pyöritellä silmiä, vähätellä, katkaista puhetta tai puhua päälle, kertoa muunneltua totuutta, juoruta ja huutaa, näin muutama tapa

mainittuna. Säännöllisesti tehtynä se varmasti ei jää kiusatulle epäselväksi. Mutta mistä kiusattu saa apua, kun työkaverina suurimman osan ajasta onkin vain pelkkä ruutu?

Mutta eipäs unohdeta niitä töitä, jotka digitalisoituvat myöhäisemmässä tulevaisuudessa, osa ei ehkä ikinä. Laitteet yleistyvät kuitenkin myös niissä ja työparina onkin robotti. Kyllä robottikin voi heittäytyä hankalaksi. Muuttuuko yksinäisen puurtajan työpaikkakiusaaminen digikiusaamiseksi? Ainakin siinä vaiheessa, kun esihenkilö ei tilaa huoltorobottia robotille.

Menemättä liian pitkälle, voidaan luoda myös toiveita. Kun elämä menee eteenpäin ja tulevaisuudessa fiksut nuoret pyörittävät tätä maapalloa, on hyvä luoda uskoa myös siihen, että myös työpaikkakiusaaminen vähenee. Ihminen on niin mukavuuden haluinen, että eiköhän tämän päivän nuoret tähänkin haasteeseen jonkin keinon keksi.

5.2 Onko sovelluksella tulevaisuutta

Sovelluksen tulevaisuus riippuu pitkälti siitä, millaisia tuloksia se saa valmiiksi koodattuna prototyyppinä testikäytössä. Tähän tulisi soveltaa konstruktiivista tutkimusta, testata ja kehittää iteroituvasti. Mutta jos mietitään ilman tietopohjaa, uskon vahvasti sovelluksen tulevaisuuteen. Koska sovellus on laadittu digitaaliseen muotoon, antaa se jo erinomaisen mahdollisuuden jatkuvaan kehitykseen maailman muuttuessa, kiusaamistapojen kehittyessä. Tällä hetkellä sovellus olisi valmiiksi koodattuna käyttökelvollinen jo nyt, mutta kiusaamisen muotojen muuttuessa, esimerkiksi testin kysymykset ja teoria tulevat muuttumaan. Myös yrityksen omissa apukanavissa on mahdollisuus muutoksiin, mikäli tulevaisuus tuo tullessaan entistä enemmän yksin työskentelyä, tai toisaalta jos esihenkilöiden määrä vähenee itseohjautuvien tiimien myötä. Myös HR:n roolista ja tarpeellisuudesta on kehitetty monenlaista skenaarioita, joilla voi olla vaikutusta sovelluksen apukanaviin.

Koska yrityksille tätä mobiilisovellusta tarjoava taho haluaa myös ansaita sovelluksesta muuta tuottoa, on se mahdollista esimerkiksi sovelluksen tarjoamien yhteistyökumppaneiden kautta. Yhteistyö yritysten kanssa on oiva tapa saada tuloja sovelluksen myynnin lisäksi, sovelluksen toimiessa eräänlaisena myyntialustana. Sovelluksen Nyt Herkiiä -osioon ei mainontaa tai muuta myynnillistä elementtiä ole suunnitteella, mutta sovelluksen tulevissa muissa osioissa on mainonnalle lisää mahdollisuuksia.

Haasteena sovellukselle tulee olemaan sen kattavuuden ja yksinkertaisuuden ristiriita. Sovellus olisi tarkoitus pitää mahdollisimman yksinkertaisena, pelillisenä ja helposti lähestyttävänä. Jos sovellukseen tuotetaan paljon muuta HR-henkistä materiaalia, on mahdollista, että siitä muodostuu liian kankea. Sovellusta on kuitenkin tarkoitus pystyä myymään laajasti eri alan yrityksiin, mikä tulee ottaa huomioon myös pelillisen ja yhteisöllisen tunnelman sekä uskottavuuden luomisessa.

5.3 Jatkokehittämisehdotukset

Koska sovellus on osittain valmis, on jatkokehittämistä ennen tehtävä tällä hetkellä uupuvat osat valmiiksi. Kun sovellus on täysin valmis, voidaan sitä jatkokehittää monellakin eri tavalla. Kuten jo aikaisemmin mainittu, pelillinen idea voisi näkyä tässä sovelluksessa myös jonkinlaisen roolipelin muodossa. Peliä pelattaisiin Avattarilla virtuaalimaailmassa, jossa aiheena olisi työpaikkakiusaaminen. Pelissä voisi valita roolin, onko kiusaaja, kiusattu vai tiedostamattaan kiusaava. Näiden roolien kautta olisi mahdollista nähdä kiusaamistilanteita ja oppia niistä pois. Peli ohjaisi pelaajia, muttei päättäisi pelaajien puolesta.

Sovelluksen sisälle on myös mahdollista luoda oma videoalusta, jonka kautta työntekijät voivat nähdä aiheeseen liittyviä koulutuksia, luentoja, haastatteluja tai elokuvia/dokumentteja. Testejä voisi olla useampia ja kysymykset aktiivisesti vaihtuvia.

Sovelluksen tavoitteena on, ettei se muutu liian HR henkiseksi sovellukseksi, jonka kautta hoidetaan myös muita työsuhteeseen liittyviä asioita. Toisaalta taas, jos sovellus on vain pelkästään työpaikkakiusaamiseen liittyvä, saattaa se rajata asiakaskuntaa. Mikäli sovellukseen halutaan lisätä muita työsuhteen asioita, tulisi ne lisätä saman hengen mukaisesti, vakavasti otettavana mutta toiminnallisena.

5.4 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyöni prosessi oli mielenkiintoinen, tapahtumarikas ja haasteellinen, mutta ennen kaikkea antoisa. Kaikissa hyvissä tarinoissa on draamaa ja rakkautta, vaikeita aikoja, valoa tunnelin päässä, äkillisiä ennalta arvaamattomia tilanteita ja lopulta onnellisia loppuja. Näitä riitti myös tässä projektissa. Kristallin kirkkaan suunnitelman jälkeen palaset levisivät, kunnes nivoutuivat taas yhteen kuin itsestään. Pian eteen tuli epätoivo aikataulun ja kaiken muun elämän kiireiden kanssa.

Määrätietoinen aikataulun päivittäminen aika-ajoin oli tärkeä toimenpide tässä prosessissa. Piti myös tehdä rohkeita muutoksia suunnitelmiin, jotta koko paletti koulun, työelämään paluun ja arjen kanssa pysyi kasassa. Aikataulun lopussa oleva viimeinen päivämäärä muuttui kerran, kun yllättävän nopea työllistymiseni tapahtui. Olin haaveillut, että opinnäytetyö olisi valmis jo kesäkuun lopussa, mutta koska elämääni vaikuttivat uuden työn lisäksi myös niin monet henkilöt ja tapahtumat, oli priorisoitava asioita välillä toisin.

Tunteet ja kirjoittamisen flow vaihtelivat laidasta laitaan. Välillä tekstiä tuli kuin itsestään, välillä kirjoittaminen oli takkuista. Mielenkiintoista oli huomata, että jälkeen päin luettuna näinä takkuisina päivinä oli kuitenkin loppujen lopuksi tullut oikein hyvää tekstiä. Vaikka kirjoittaessa oli ajatellut tuottavansa todella epäselvää ja epärelevanttia kirjoitusta, jonka tulisi varmasti poistamaan

myöhemmin, ei tämä käynyt kuitenkaan toteen. Pienten kirjoitusvirheiden korjaamisella tekstit muuttuivat eheiksi ja järkeviksi.

Prosessi kulki alusta loppuun kuitenkin suhteellisen odotusten mukaisesti. Kokemuksesta osasi jo odottaa, ettei mikään liian tarkkaan suunniteltu tulisi menemään kuitenkaan niin. Vaikka takaiskuja ja pettymyksiä tulikin koettua, oli koko ajan tasaisen varma fiilis, että hiottu aikataulu tulee pitämään. Aikataulun halusin suunnitella sellaiseksi, joka kestäisi siviilielämän heilahtelut, mahdollisen työllistymisen ja pienen lomailun.

Taulukko 1. Kuukausitasoinen taulukko opinnäytetyön prosessista selityksineen, ajalta joulukuu 2021 – elokuu 2022.

Kuukausi	Tehtävät:
Joulukuu 2021	• Ehdotus opinnäytetyölle lähetetty: Työpaikkakiusaaminen - kiusaaja ja kiusattu. Työn toteutusmuodoksi valittu tutkimustyö. Tarkoitukseni selvittää miksi kiusaaja kiusaa ja miten tunnistaa kiusaaja.
Tammikuu 2022	• 12.1 aihe hyväksytty • Ensimmäinen opinnäytetyön luento 20.1, tutkimustyö vaihtuu produktityyppiseksi opinnäytetyöksi. Alustava aikataulu tehty: opinnäytetyön valmis 31.8. • Tarkoituksena tehdä ohjekirja yritykselle. Aihe esitelty toisella luennolla 27.1.
Helmikuu 2022	• Aineiston etsimistä ja lukemista • Opas muuttuu sovellukseksi • Sisällysluettelon suunnittelu
Maaliskuu 2022	• Ensimmäinen prototyyppi luonnosteltu kirjekuoren kanteen • Virallisen prototyypin aloittaminen PowerPointille • Lisää aineiston etsimistä ja lukemista • Muistiinpanojen kirjoittamista. Aikataulun päivitys. • Sisällysluettelon lähetys ja muokkaaminen ohjaajalle • Kyselyn suunnittelua
Huhtikuu 2022	• Alustavien kyselyn kysymysten lähettäminen ohjaajalle • Uusin versio prototyypistä ohjaajalle • Aineiston lukemista ja muistiinpanoja • Teorian kirjoittaminen • Prototyyppi 95 % valmis, lähetys ohjaajalle

	• Kyselyn kysymysten viimeistely ja tekstipaja
Toukokuu 2022	• Tauko opinnäytetyössä: paluu työelämään • Lukuvuoden viimeisten kurssien viimeistely
Kesäkuu 2022	• Kyselyn julkaisu omassa sosiaalisessa mediassa, 6.6.2022 • Teorian läpikäynti ja kirjoittamisen jatkaminen • Palautuksen sopiminen ohjaajan kanssa, aikataulun päivitys
Heinäkuu 2022	• Teorian kirjoittaminen • Kesäloma
Elokuu 2022	• Teorian kirjoittaminen • Työn viimeistely, prototyypin liittäminen työhön • Lähetys, korjaus, **Valmis!**

Mietittäessä projektia kokonaisuudessaan, herää myös ajatuksia mitä olisin voinut tehdä toisin. Kun projekti alkoi, luin ja kirjoitin sitä kotonani. Projektin puolen välin jälkeen kuitenkin aloin tehdä sitä paikallisessa kirjastossa, josta varasin työskentelytilan kerran viikossa. Se oli erittäin toimiva muutos työn edistymisen kannalta. Jos olisin aloittanut kirjaston tilan varaukset jo heti projektin alussa ja kirjoittanut säännöllisesti siellä, esimerkiksi kerran viikossa, olisi työ ollut valmis varmasti jo kesäkuun puolella. Lisäksi arvioin, että jos olisin lukenut enemmän aikaisemmin tehtyjä toiminnallisia opinnäytetöitä, olisin saanut mahdollisesti nopeammin ja paremmin työn rakenteen kuntoon. Koin kuitenkin toisten töiden liiallisen lukemisen hieman epämiellyttäväksi, koska halusin työstä aidosti omanlaiseni.

5.5 Oma oppiminen ja ammatillinen kehittyminen

Tällä opinnäytetyön matkalla opin aiheen lisäksi myös paljon lisää itsestäni, stressistä ja sen sietämisestä. Opin ettei kilpailuviettini ole juurikaan haihtunut sitten nuoruusvuosien. Mitä syvemmälle prosessiin meni, sitä enemmän halusin tavoitella kiitettävää arvosanaa. Samalla nostin rimaa, kasvatin sisällysluetteloa ja huomasin taas työn rajauksen rakoilevan. Opin ottamaan askelia taaksepäin ja muistuttamaan itseäni suunnitelmista ja niissä pysymisissä.

Prosessi opetti minua kärsivällisyyteen ja siihen, ettei työn valmistumiseen ole oikotietä. Jokaisella vaiheella tässä työssä oli tarkoituksensa ja merkityksensä. Tämä tarkoitti sitä, että yrittäessä jättää jotakin tiettyä osaa ”hieman myöhäisemmäksi”, tuli eteen hyvin nopeasti vaihe, jota ei yksinkertaisesti voi toteuttaa ilman tätä myöhäisemmäksi jätettyä osaa. Teoriaosuus on työn luuranko ja ilman luurankoa, ei millään työssä olevalla osalla ole merkitystä. Ohjaajan alun toistuva muistuttaminen teorian lukemisesta ei siis ollut lainkaan turhaa tai ylimitoitettua.

Prosessi opetti vielä lopussa, että heti prosessin alussa olisi pitänyt kartoittaa ja tutkia erittäin tarkasti jokainen työn teoriaan liittyvä osio ja se merkitys työlle. Asia, minkä merkityksen luuli olevan mitätön, olikin itseasiassa todella suuri ja tämä aiheutti ylimääräisen rytmihäiriön aivan työn loppuvaiheilla. Jälkiviisaana asia oli itsestään selvä, mutta opinnäytetyön huumassa ajatukset eivät näytä olevan yhtä selkeitä, kuin näin viimeisiä rivejä kirjoittaessa. Seuraavassa vastaavanlaisessa projektissa piirrän seinälle kartan, jossa jokainen risteys on merkitty huolellisesti.

Ammatillisesti tämä opinnäytetyön prosessi opetti minua suuresti. Vaikka aihe oli tuttu entuudestaan, sain paljon lisää tietoa ja ideoita aiheen kehittämisestä. Vahvistui myös tunne, että olen menossa oikeaan suuntaan, HR-alalle. Lakitekstien pyörittely ei tuntunut enää niin kankealta, kuin aikaisemmin ja ratkaisukeskeinen ajattelutapani sai paljon vahvistusta kyselyn kysymysten analysoinnista.

Aihe antoi myös paljon lisää oppia ihmisten kanssa työskentelemiseen ja esimerkiksi esihenkilötyöhön ja johtamiseen. Miten suuri vaikutus vuorovaikutustaidoilla oikeasti on ja miten laajalla linssillä asioita sekä henkilöstöhallinnollisissa, että johtamisen puolella on pystyttävä katsomaan. Miten itsestään selvinä esimerkiksi käytöstapoja pidetään, mutta kuinka moni tänä päivänä loppujen lopuksi tietää erilaisten käytöstapojen historiasta ja miksi niiden merkitys on yhteiskunnallisestikin tärkeää.

Tämä prosessi antoi minulle lisää intoa myös tulevia opintoja ajatellen. Kiinnostukseni sekä psykologiaan, että IT-alaan vahvistuivat ja suunnitelmissa onkin jatkaa ja hyödyntää tätä sovellusta mahdollisesti tulevissa IT-alan opinnoissa.

Jos tästä opinnäytteestä pitäisi muodostaa yksi lause, se olisi: ”Joskus yksi pieni nyanssi voi ratkaista suuren pulman.”

Lähteet

Ahlroth, M. & Havunen, R. 2015. Pomo puun ja kuoren välissä. Talentum. Helsinki.

Aluehallintovirasto s.a. Työsuojelu. Luettavissa: https://avi.fi/asioi/henkiloasiakas/valvonta-ja-kantelut/tyosuojelu. Luettu: 21.6.2022.

Holm, R., Poutanen, P. & Ståhle, P. 26.11.2018. Mikä tekee dialogin: Dialogisen vuorovaikutuksen tunnuspiirteet ja edellytykset. Sitra. Luettavissa: https://www.sitra.fi/artikkelit/mika-tekee-dialogin-dialogisen-vuorovaikutuksen-tunnuspiirteet-ja-edellytykset/. Luettu: 16.6.2022.

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntija käsikirja. 7. uudistettu painos. Kauppakamari. Helsinki.

Kaski, S. & Nevalainen, V. 2017. Jo riittää, irti kiusaamisesta ja kiusaajista. Kirjapaja. Helsinki.

Kaunisto, T-E. 2021. Se ei johdu sinusta, vähättelyn historia työelämässä. Avain. Helsinki.

Kouvo, R. 2020. Positiivisen juoruamisen vaikutus työilmapiiriin. Luettavissa: https://aalto-doc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/101693/bachelor_Kouvo_Ronja_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Aalto yliopisto. Luettu: 16.6.2022.

Kämäräinen, E. 2005. Hyvä käytös, hyvät tavat: käytöksen kultainen kirja. WSOY. Helsinki.

Lakimiesliitto s.a. Ylemmät Toimihenkilöt YTN 2019 Työsuhdeopas. 3.12 Palkkaus. Luettavissa: https://www.lakimiesliitto.fi/site/assets/files/19687/ytn_tyosuhdeopas.pdf. Luettu: 6.7.2022.

Mieli ry 2022. Kriisipuhelin 09 2525 0111 - keskusteluapua kriisiin. Luettavissa: https://mieli.fi/tukea-ja-apua/kriisipuhelin/. Luettu: 21.6.2022.

Miessakit ry s.a. Väkivaltaa Kokeneet Miehet. Luettavissa: https://www.miessakit.fi/toimintamuodot/vakivaltaa-kokeneet-miehet/. Luettu: 6.7.2022.

Naisten linja s.a. Naisten puolella. Väkivaltaa vastaan. Luettavissa: https://naistenlinja.fi/etusivu. Luettu: 6.7.2022.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro. Helsinki.

Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilkka, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Art House Oy. Helsinki.

Reinboth, C. 2006. Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. Yrityskirjat Oy. Helsinki.

Rusanen, J. 2009. Luottamushenkilön käsikirja. Edita. Helsinki.

Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. 1. painos. J-Impact. Helsinki.

Sarkkinen, M. 3.3.2017. Näillä keinoilla jokainen voi parantaa työyhteisönsä vuorovaikutusta. Työterveyslaitos. Luettavissa: https://www.ttl.fi/tyopiste/nailla-keinoilla-jokainen-voi-parantaa-tyoyhteisonsa-vuorovaikutusta. Luettu: 16.6.2022.

Seta s.a. Tuki- ja neuvontapalvelut. Luettavissa: https://seta.fi/palvelut/tuki-ja-neuvontapalvelut/. Luettu: 21.6.2022.

Svennevig, H. 2005. Kehon mieli – Kehotuntemuksesta itsetuntemukseen. WSOY. Helsinki.

Tays s.a. Psykiatria Potilasohje 90.00.11. Liikunta ja psyykkinen hyvinvointi. Luettavissa: https://www.tays.fi/fi-FI/Ohjeet/Potilasohjeet/Psykiatria/Liikunta_ja_psyykkinen_hyvinvointi(33104). Luettu: 17.8.2022.

Tehy s.a. Työpaikkakiusaaminen. Luettavissa: https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyosuojelu/tyopaikkakiusaaminen. Luettu: 21.4.2022.

Työsuojelu 2022a. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu työssä. Opas. Luettavissa: https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/hairintaopas/#/article/4/page/1-1. Luettu: 21.6.2022.

Työsuojelu 2022b. Ilmoitus työnantajalle työssä koetusta häirinnästä. Lomake. Luettavissa: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/338901/Ilmoitus+ty%C3%B6nantajalle+ty%C3%B6ss%C3%A4+koetusta+h%C3%A4irinn%C3%A4st%C3%A4+-lomake/a156bd7b-1d55-7a39-620b-c5b628816986. Luettu: 21.6.2022.

Työsuojelu 2022c. Työnantajan vastuu. Luettavissa: https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vastuut-tyosuojelussa/tyonantaja. Luettu: 21.4.2022.

Työsuojelu 2022d. Varoitus. Luettavissa: https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa/varoitus. Luettu: 6.7.2022.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos s.a. Tehtävät ja vastuut kiusaamistilanteessa. Luettu: https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen/tehtavat-ja-vastuut-kiusaamistilanteessa. Luettu: 21.6.2022.

Työturvallisuuskeskus s.a. Työkäyttäytyminen. Luettavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot/tyokayttaytyminen#28091ea9. Luettu: 11.6.2022.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Valopilkku s.a.a. Mikä Valopilkku? Luettavissa: https://www.valopilkkuja.fi/mika-on-valopilkku/. Luettu: 6.7.2022.

Valopilkku s.a.b. Työpaikkakiusaaminen. Luettavissa: https://www.valopilkkuja.fi/tietoa-kiusaamisesta/tyopaikkakiusaaminen/. Luettu: 13.7.2022.

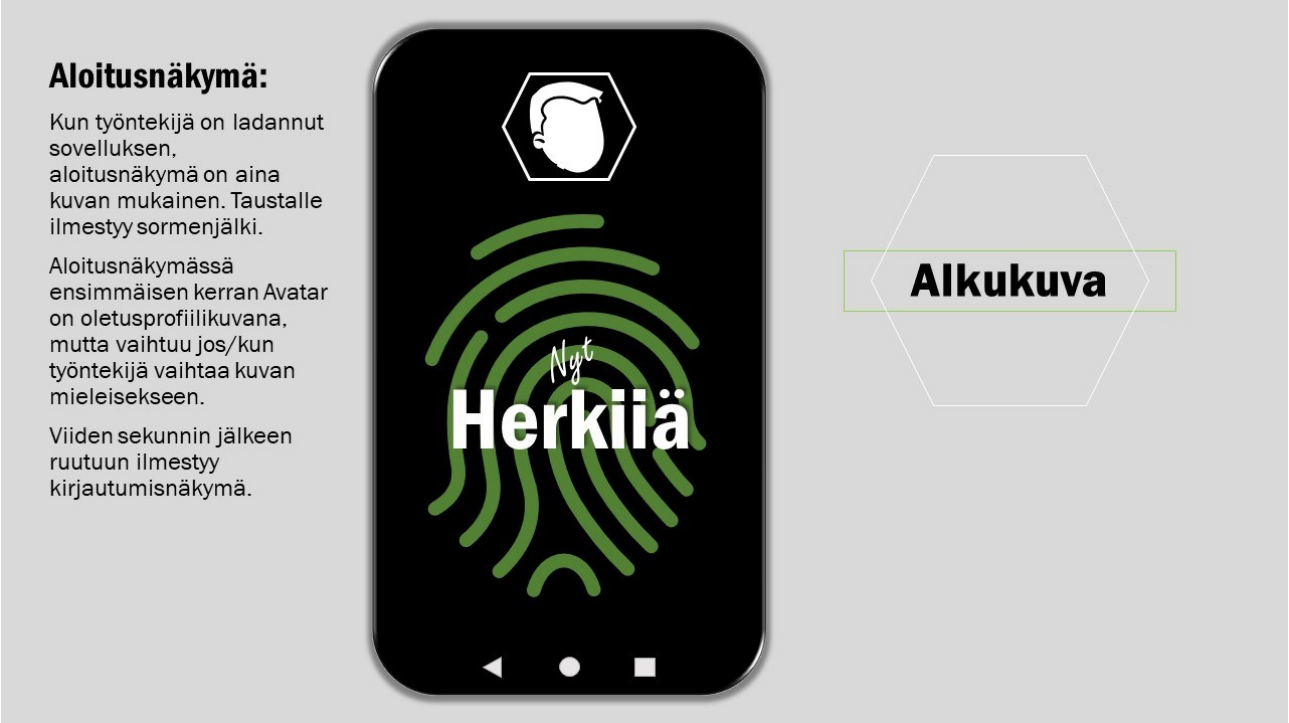
Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita Publishing Oy. Helsinki. E-kirja. Luettu: 28.8.2022.

Vuosilomalaki 162/2005.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

Liitteet

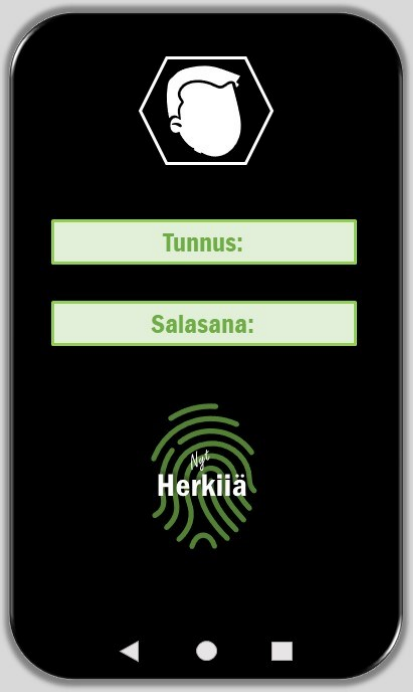
Liite 1. PowerPoint-prototyyppi sovelluksesta Nyt Herkiiä -sovelluksesta.



Kirjautumisnäkymä:

Kirjaudu sisään omilla tunnuksillasi tai halutessasi sormenjäljelläsi (laaditaan sovelluksen latausvaiheessa).

Avatar-kuvakkeesta pääset valitsemaan itsellesi oman sovelluksessa käytettävän Avattaren tai muun kuvan. Kuvake on käytössä sovelluksen eri toiminnoissa, kuten Anonyymi Chat ja tulevaisuudessa tulevissa toiminnoissa.



Alkukuva

Aloitusnäkymä:

Päänäkymässä on kuusi toimintoa:

Yritys – Esittely, jossa esimerkiksi yrityksen arvoista ja strategia aiheeseen liittyen

NYT Herkiiä – loppu kiusaamiselle - Valinnan kautta pääsee apukanaviin ja muihin teeman asioihin

Blogi – Yrityksen oma blogi ajankohtaisin asioin

Päiväkirja – Mahdollisuus pitää omaa päiväkirjaa (esimerkiksi kiusaamistilanteiden kirjaamiseen)

Peli – Avattarilla toimiva peli jossa teemana kiusaamisen ehkäisy

Avoimet työpaikat – Yrityksen sisäiset avoimet työpaikat.

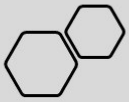
Etusivu

Kolme viivaa:

Klikkaamalla kolmea viivaa, pääsee täydentämään omat tiedot ja luomaan oman Avattaren. Sovellusta voi myös käyttää anonyymisti, keksityn Avattaren muodossa.

Osasto, jossa työntekijä työskentelee ilmoitetaan, jotta oikeat henkilöt valikoituvat sovelluksen tarvittaviin kohtiin. Tiedot eivät näy työnantajalle, mutta valitessa anonyymi käyttö, ei osastoa valita.

Tässä osiossa myös muut sovellusta koskevat tiedot ovat löydettävissä. Lisäksi kolmen viivan kautta pääsee aloitussivun valintoihin, sekä kirjautumaan ulos.



Nyt Herkiiä - loppu kiusaamiselle

Seuraavassa pääsette tutustumaan sovelluksen sydämeen, tarkoitukseen miksi tämä sovellus on kehitetty.

Näkymä kohdasta Nyt Herkiiä – loppu kiusaamiselle:

Kun työntekijä valitsee aloitusvalikosta ”Nyt Herkiiä – loppu kiusaamiselle” hän pääsee näkymään, jossa kaikki oleellinen aiheen ympäriltä on saavutettavissa.

Tunnista – Tietoa kiusaamisesta

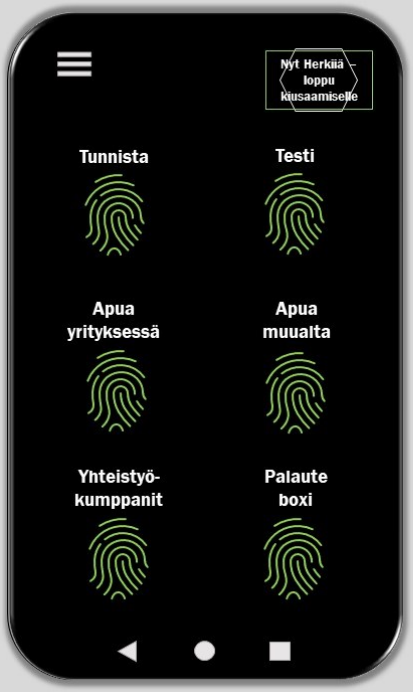
Testi – Testaa tietosi

Apua yrityksessä – Yrityksen apukanavat

Apua muualta – Valtakunnalliset apukanavat

Yhteistyökumppanit

Palaute boxi – Kaikenlainen palaute yritykselle ja sovellukselle.



Nyt Herkiiä – loppu kiusaamiselle

Faktapaketti:

Kun työntekijä valitsee henkisen valikosta ”Tunnista”, saa hän luettavakseen yleisen tietopaketin, mitä työpaikkakiusaaminen on.

Infossa kerrotaan myös mitkä tekijät sotketaan virheellisesti kiusaamiseksi, sekä mahdollisuudesta syyllistyä tiedostamattaan kiusaamiseen.

Infopaketin kautta työntekijällä on mahdollisuus saada vastauksia sovelluksen testiin.

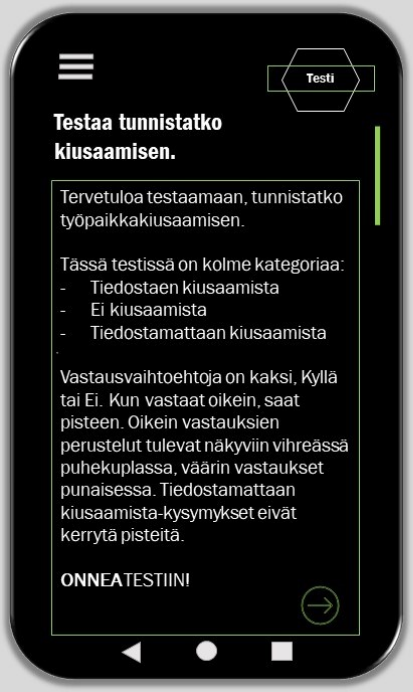
Tunnista

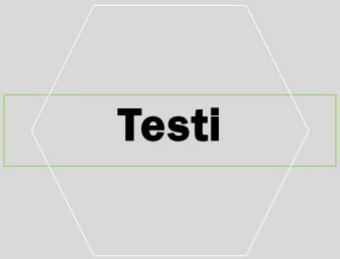
Testin tarkoitus:

Testin tehtävänä on vahvistaa työntekijöiden tietämystä työpaikkakiusaamisesta ja toisaalta herätellä työntekijöitä, jotka eivät joko tiedä tai ymmärrä mitä kiusaaminen on. Testissä on 15 kysymystä, jotka on lajiteltu kolmeen kategoriaan:

- **Tiedostaen kiusaamista**
- **Ei kiusaamista**
- **Tiedostamattaan kiusaamista**

Tiedostamattaan kiusaamista kategoria ei kerrytä pisteitä, vaan kysymysten tarkoitus on olla hämäämässä ja herättelemässä testin tekijää.

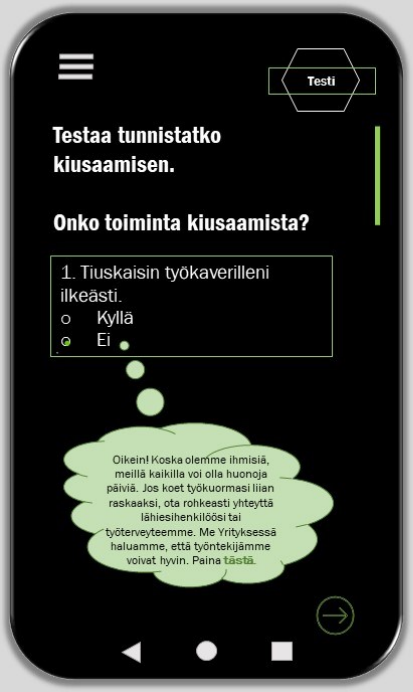




Kun vastaus on oikein:

Kun työntekijä vastaa esimerkiksi Ei, ja vastaus on oikein, saa hän pisteen lisäksi välittömän positiivisen palautteen ja/tai kannustuksen. Kuplan väri on tällöin **vihreä**, joka viestittää oikeasta vastauksesta.

Myös oikean vastauksen saanut saa mahdollisuuden lukea aiheesta lisää tai suoran reitin jatkotoimenpiteisiin lopussa olevan linkin kautta.

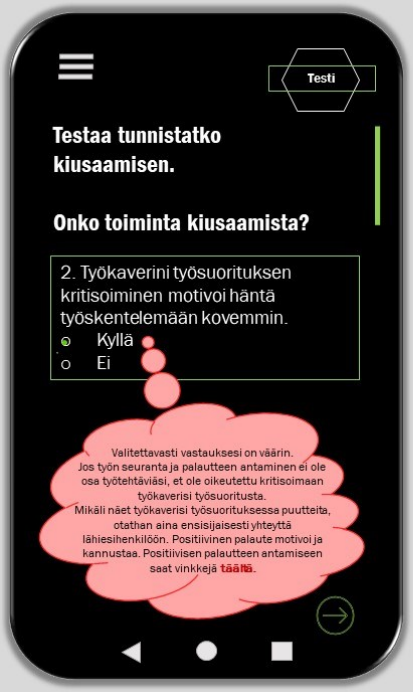


Kun vastaus on väärin:

Kun vastaus on väärä, puhekuplan väri viestittää siitä **punaisella** värillä.

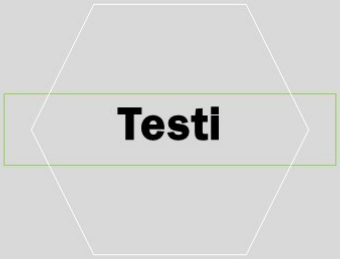
Vastaus perustelee asiallisesti, miksi vastaus on väärin ja ohjaa toimintaa oikeaan suuntaan.

Vastauksen lopussa on linkki yrityksen intraan, aiheesta lisää kertovalle verkkosivulle tai kirjallisuuteen.



Harhautus:

Keltainen kupla kertoo, kun vastaus ei ole selkeästi Kyllä tai Ei. Tällöin kysymyksessä on tiedostamattaan kiusaamista-kategoria Puhekupla kertoo miksi vastaus ei ole selkeä ja mitkä tekijät vaikuttavat vastaukseen.

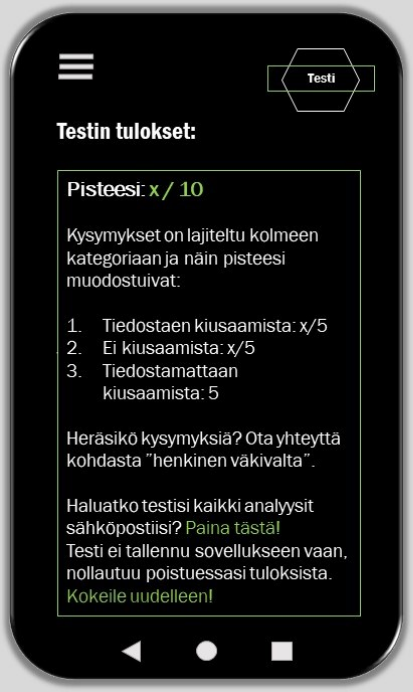


Testin tulokset:

Tuloksissa selviää kokonaispistemäärä sekä kuinka monta pistettä kahdesta kategoriasta, Kyllä ja EI, on mennyt oikein. Näin työntekijä voi analysoida omaa tietämystään.

Mikäli työntekijä haluaa testin aikana tulleiden vastausten koosteen sekä lopulliset tulokset sähköpostiinsa, hänellä on mahdollisuus syöttää sähköpostiosoite klikkaamalla "Paina tästä" kehotusta.

Sähköpostiin tulevat myös testin ehdottamat lisätietolinkit.



Lähetä testin tulokset:

Näkymä testin tuloksien sähköpostitilauksesta.

Tulokset lähetään kertaluontoisesti, eikä sähköpostitietoja tallenneta sovellukseen.

Lähetyksen jälkeen näyttöön palautuu "Nyt Herkiiä – loppu kiusaamiselle" aloitusnäyttö.

Millaista apua yritys tarjoaa:

Yrityksellä on mahdollisuus valita 4 – 6 apua tarjoavaa yrityksen sisäistä kohdetta. Sovellus suosittelee anonyymiä Chat- toimintoa automaattisesti. Chat toiminnossa terapeutin tai muun ammattihenkilön yritys järjestää oman työterveytensä kautta.

Kun yritys ottaa sovelluksen käyttöön, se päivittää kullekin osastolle kuuluvat vastuuhenkilöt sekä työterveyden.

Ammattiliitot sovellus päivittää itsenäisesti.

Apua yritykseltä

Lähiesihenkilön esittely:

Tässä kerrotaan kuka on lähiesihenkilö.

Esihenkilö valikoituu heti alussa, kun työntekijä avatarta luodessaan kertoo osaston jossa työskentelee. Mikäli osastoa ei haluta kertoa, tulee tähän valittu yleinen lähiesihenkilö.

Kohdassa kerrotaan lähiesihenkilön vastuista ja toimintatavoista.

Lähi-esihenkilö

Luottamushenkilön esittely:

Luottamushenkilö esittäytyy. Yritys lisää luottamushenkilön/-t sovelluksen käyttöönotossa.

Yrityksen vastuulla on varmistaa, että luottamushenkilö on oikea ja tiedot ajan tasalla.

Tässä kohdassa kerrotaan luottamushenkilön tehtävänkuvasta ja toimintatavoista.

Yrityksen HR antaa apua:

Tässä kohdassa kerrotaan HR:n tehtävistä yrityksessä ja työhyvinvoinnista yleisesti.

Lisäksi muistutuksena yrityksen toimintatavoista ja arvoista.

Jos yrityksessä on useampi HR, tulee yrityksen valita sovelluksen käyttöönotossa tähän kohtaan kullekin osastolle kohdennettu HR.

Apua voi hakea myös työterveyden kautta:

Tässä kohdassa esittäytyy työterveyshoitaja/lääkäri.

Yritys lisää sovelluksen käyttöönoton yhteydessä työterveyden henkilöt sovellukseen.

Tässä kohdassa kerrotaan työterveyden toimintatavoista sekä työntekijän oikeuksista palveluun liittyen.

Tässä kohdassa voidaan kertoa myös millaisia psykologin palveluksia työntekijällä on oikeus varata.

Ammattiliitto tukena:

Tässä kohdassa kerrotaan Ammattiliitoista ja niiden tehtävistä.

Lisäksi valintavalikko, josta työntekijä voi hakea oman Ammattiliittonsa. Valikon valinnan jälkeen puhelinnumero sekä sähköpostiosoite kyseiseen Ammattiliittoon ilmestyy niille varattuihin kohtiin.

Akuutti hätä, chattaa:

Sovellus tarjoaa Chat-toiminnon, joka on avoinna iltapäivisin. Ajankohdan tarkoitus on antaa mahdollisuus työpäivän jälkeiseen ajatusten purkamiseen aiheen tiimoilta.

Työterveyden kautta valittu ammattilainen ymmärtää, kannustaa ja ohjaa tarvittaessa eteenpäin. Ammattilainen on vaitiolovelvollinen, mutta velvollinen myös ilmoittamaan mahdollisista rikoksista.

Ammattilainen ei koskaan toimi työntekijän selän takana, vaan kertoo aina asioiden mahdollisesta etenemisestä.

Anonyymi Chat

Listaus yrityksen ulkopuolella apua tarjoavista tahoista:

Apua muualta kohdassa työntekijän on mahdollista hakea apua työn ulkopuolelta.

Kohdassa on vähintään kuusi valintaa, jotka vievät kunkin verkkosivuille.

Valitut kohdat tulevat ja päivittyvät sovelluksen kautta. Yrityksen on mahdollista muuttaa tai lisätä kohteita. Minimi määrä kohteille on kuusi. Yrityksellä on vastuu lisäämiensä kohteiden päivittämisestä. Kaikkien kohteiden tarkoitus on auttaa työpaikalla henkisen väkivallan kohteeksi joutuneita.

Apua muualta

Yritykset joiden kanssa Yritys tekee yhteistyötä:

Mikäli yrityksellä on aiheeseen sopivia yhteistyökumppaneita, esitellään ne tässä osiossa. Ensimmäinen klikkaus tuo esille edun, toinen vie yrityksen verkkosivuille.

Mikäli yrityksellä ei ole yhteistyötä, esittää sovelluksen toimittaja tähän kohtaan valitsemansa aiheeseen sopivat, auttavat tahot jotka sovellus päivittää tarpeen tullen.

Sovelluksen toimittaja vastaa mahdollisista eduista, tilanteessa, jossa se tarjoaa yhteistyökumppaneita.

Yhtestyö-kumppanit

Yritys tekee yhteistyötä:

Näkymä, kun yhteistyökumppanin kohdalla klikataan kerran ja edut tulevat näkyville.

Koulutukset: tästä pääset valitsemaan yrityksen tarjoamat koulutukset aiheen ympäriltä.

Esimerkit:

Sählyjengi/Joogapiiri: Paikallisen toimijan kanssa yhteistyö.

Rosen-/Vyöhyketerapia: Valitut toimijat.

Kalakaverit ry: Yhteistyö paikallisen kalastusseuran kanssa.

Yhtestyö-kumppanit

Kaikki palaute yritykselle on tärkeä:

Tämän kanavan kautta voi laittaa palautetta aiheesta kuin aiheesta. Myös sovelluksen aiheiden ulkopuolelta. Palaute menee yrityksen henkilöille, jotka on valittu palautteiden käsittelijöiksi.

Palaute on anonyymi, eikä viestin yhteyteen liitetä Avatar-kuvaa tai muuta käyttäjän tietoja.

Palaute-boksi

Kiitos!

-Saara Pettola

Liite 2. Sovelluksen testin pohjalta tehdyn kyselyn saatekirje Facebookissa

Hei!

Opinnäytetyöni on valmistumassa kovaa vauhtia ja nyt tarvitsisin Sinun apuasi!

Toiminnallisen opinnäytetyöni aiheena on henkinen työpaikkakiusaaminen. Olen suunnitellut teorian pohjalta henkisen työpaikkakiusaamisen tunnistamisen ja ehkäisemisen avuksi mobiilisovelluksen. Sovellus on Power-Pointilla tuotettu prototyyppi.

Sovelluksen yhtenä ominaisuutena on henkiseen työpaikkakiusaamiseen liittyvä, anonyymi testi ja nyt Sinulla on mahdollisuus päästä kokeilemaan tätä testiä! Testin tekeminen vie sinulta vain hetken, sillä testissä on ainoastaan 15 monivalintakysymystä.

Testin tulokset antavat minulle arvokasta tietoa sen ymmärrettävyydestä ja toimivuudesta. Saan mahdollisuuden kehittää kysymyksiä, jotta ne palvelisivat itse tarkoitusta paremmin.

Testiin pääset tästä linkistä: https://link.webropolsurveys.com/S/2C774171D12BFCA0

Vastaathan viimeistään sunnuntaihin 12.6.2022 kello 23:59 mennessä.

Paljon kiitoksia avustasi!

Saara Peltola

Ps. Linkkiä saa jakaa kavereille.

Liite 3. Sovelluksen testin kysymykset, vastaukset ja selitykset

Kyselyn nimi: Kiusaamista vai ei, vai kenties tietämättään kiusaamista?

Seurantatilastot		
	Yhteensä	
	(N)	%
Vastattu kyselyyn: Julkinen nettilinkki	39	100
Kysely avattu vastaajien toimesta	137	351
Vastaaminen aloitettu	39	100

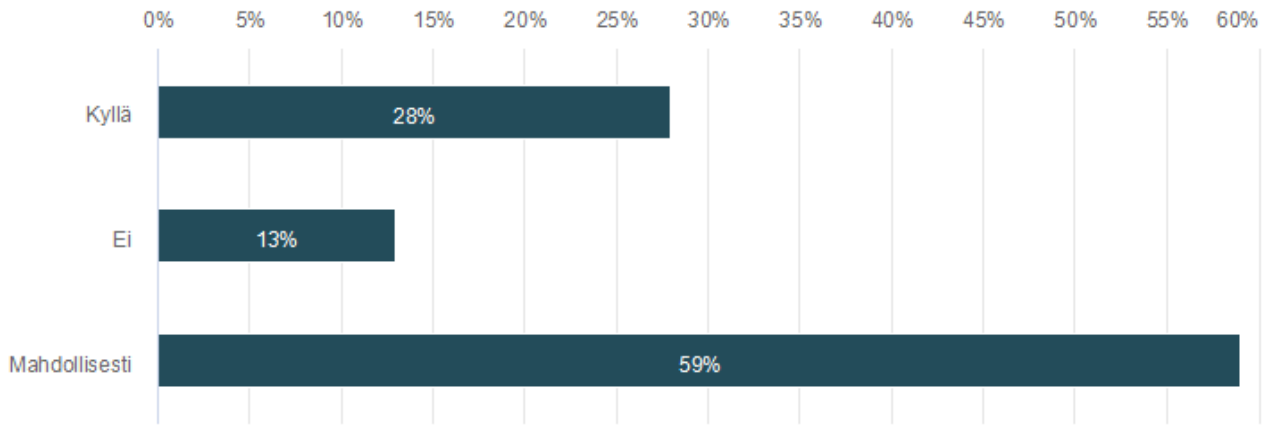
Kysymykset:

1. Työkaverini työsuorituksen kritisoiminen motivoi häntä työskentelemään kovemmin. Onko toimintani kiusaamista? (Kysymys kategoriasta Tiedostaen kiusaava)

Vastaajien määrä: 39

	n	Prosentti
Kyllä	11	28,2 %
Ei	5	12,8 %
Mahdollisesti	23	59,0 %

Palkkikaavio:



Analyysi: Kysymykseen oikein on vastannut 28,2 %.

Tässä kysymyksestä tulisi ilmetä, että kyseessä on toistuva kritisointi. Kysymys liittyy

työnseurantaan ja esimiehen antamaan palautteeseen, myös tästä olisi hyvä olla vihjettä. Tarkastellessa eniten vastauksia saanutta Mahdollisesti vastausta (59,0 %), voisi sen suosiolle olla syynä vastaajien pohdinta, mistä aiheesta ja millä tyylillä työkaverin työsuoritusta arvostelee. Kritisoimisen tulisi antaa vihjettä siitä, ettei arvostelu olisi kovinkaan ystävällistä. Voidaan myös miettiä työkavereiden työsuhdetta, ovatko he läheiset, jolloin on mahdollista, että toinen ei loukkaannu kritisoinnista. Yleisesti hyviä käytöstapoja noudattaen toisten työtehtäviä ei tulisi kritisoida, mikäli asema ei sitä vaadi. Kuitenkin oli asema mikä tahansa, tulee aina olla asiallinen ja kunnioittava, sekä perustella kritiikki.

Vastaukset sovelluksessa:

Kyllä – Vastauksesi on oikein. Palautteenantovastuu ja työnseuranta on aina esihenkilöllä. Mikäli huomaat työyhteisössä motivaatiopulaa, keskustele asiasta esihenkilösi kanssa.

Ei – Valitettavasti vastauksesi on väärin. Jos työn seuranta ja palautteen antaminen ei ole osa työtehtäviäsi, et ole oikeutettu kritisoimaan työkaverisi työsuoritusta. Mikäli näet työkaverisi työsuorituksessa puutteita, otathan aina ensisijaisesti yhteyttä lähiesihenkilöön. Positiivinen palaute motivoi ja kannustaa. Positiivisen palautteen antamiseen saat vinkkejä täältä.

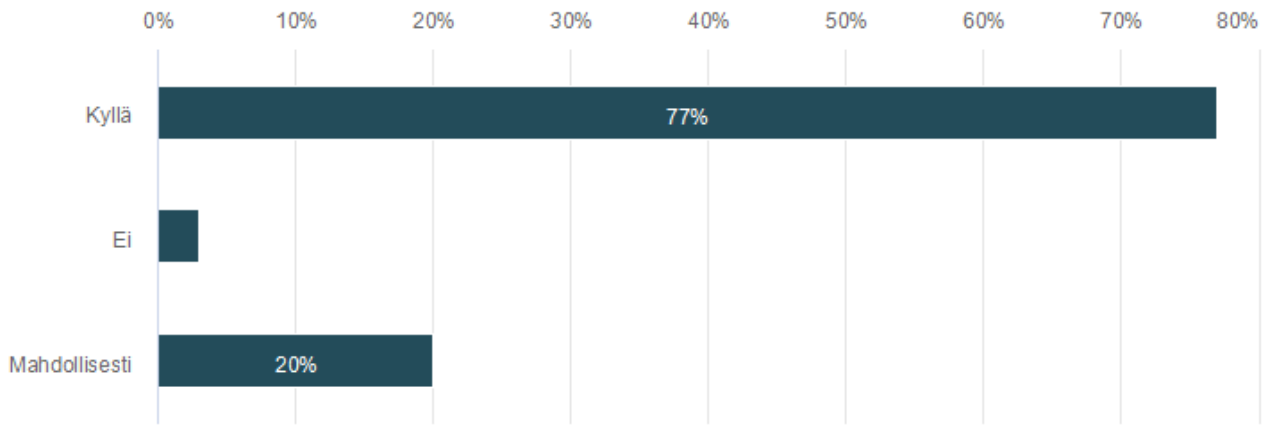
Mahdollisen uuden kysymyksen muoto: Voin halutessani kritisoida samassa asemassa olevan työkaverini työsuoristusta, jotta hän motivoituisi enemmän. Onko toimintani kiusaamista? (Vastausvaihtoehto vaihtuu.)

2. Koen usein tarpeelliseksi kommentoida kriittisesti työkaverini työtehtäviä, huolimatta siitä liittyvätkö ne omiin työtehtäviini. Onko toimintani kiusaamista? (Kysymys kategoriasta Tiedostaen kiusaava)

Vastaajien määrä: 39

	n	Prosentti
Kyllä	30	76,9 %
Ei	1	2,6 %
Mahdollisesti	8	20,5 %

Palkkikaavio:



Analyysi: Oikein vastasi 76,9 %, ja mahdollisesti 20,5 %. Tämä osoittaa sitä, että kysymys on ymmärretty melko hyvin oikein. Kysymys tarkoittaa kiusaamista, jossa toista painetaan alas tuoden ongelmia esille ja nostetaan itseään jalustalle, joko yksityisesti tai julkisesti. Kyseessä voi olla myös kateutta, joka on usein taustalla työpaikkakiusaamistilanteissa.

Vastaukset sovelluksessa:

Kyllä – Oikein. Kollegan työtehtävien toistuva kriittinen kommentointi ei edistä hänen työtään, eikä työyhteisön hyvää henkeä. Hienoa, että tiedät tämän. Positiivinen palaute vie meitä kaikkia eteenpäin.

Ei – Valitettavasti vastauksesi on väärin. Kollegan työtehtävien toistuva kriittinen kommentointi ei edistä hänen työtään, eikä työyhteisön hyvää henkeä. Kommentointi nähdään oman aseman

nostona ja kateutena. Tällainen toiminta ei palvele sinua pitkässä juoksussa. Haluaisitko jutella esihenkilösi kanssa omista työtehtävistäsi, ovatko ne tarpeeksi motivoivia, uraasi eteenpäin vieviä ja yleisesti ajan tasalla? Ota rohkeasti yhteyttä, paina tästä.

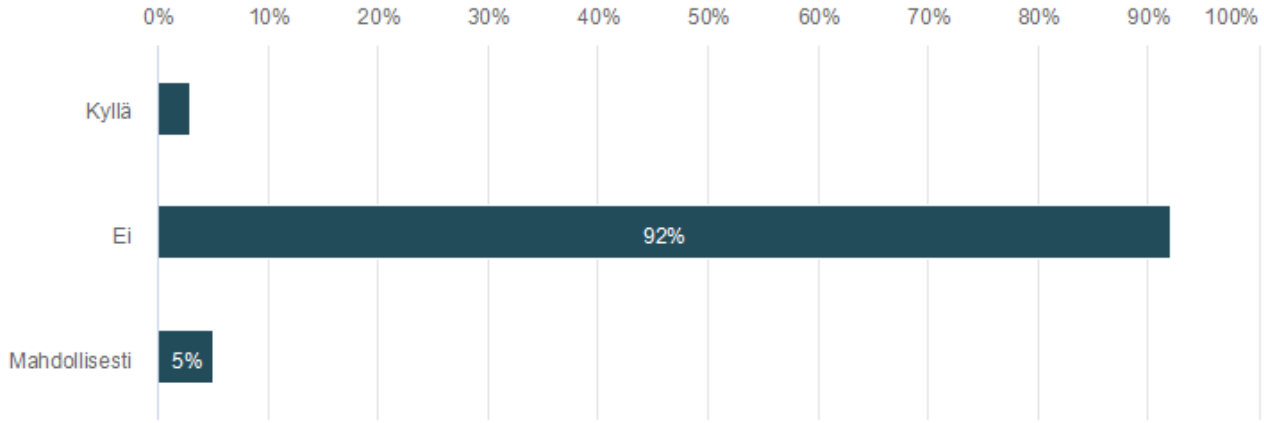
Mahdollisen uuden kysymyksen muoto: Muotoa ei ole tarpeen muuttaa.

3. Olen saanut toistuvasti huomautuksia myöhästymisestä, vaikka olisin vain vartin myöhässä. Kiusaako huomautuksen antaja minua? (Kysymys kategoriasta Ei kiusaamista)

Vastaajien määrä: 39

	n	Prosentti
Kyllä	1	2,6 %
Ei	36	92,3 %
Mahdollisesti	2	5,1 %

Palkkikaavio:



Analyysi: Oikein vastanneita tässä kysymyksessä oli 92,3 %, mikä vahvistaa kysymyksen muodon ymmärretyksi. Kysymyksen taustalla on työnseuranta ja asiallisen huomautuksen antaminen. Jos myöhästelyjä on usein, syntyy yhteenlasketusta ajasta liiketoiminnallisesti iso tappio. Kysymystä voisi tarkentaa lisäämällä huomautuksen antaja, joka voisi muuttaa ”Mahdollisesti”-vastaajat Ei-vastaajiksi.

Vastaukset sovelluksessa:

Kyllä – Valitettavasti vastauksesi on väärin. Esihenkilölläsi on oikeus huomauttaa, mikäli olet toistuvasti myöhässä, koska tämä on osa työnseurantaa, joka kuuluu esihenkilön työtehtäviin. Esihenkilö voi huomauttaa joko suullisesti tai kirjallisesti. Lisätietoja saat HR-henkilöltämme, paina tästä.

Ei – Oikein. Esihenkilön työtehtäviin kuuluu työnseuranta. Mikäli häiriöitä ilmenee, tulee esihenkilön puuttua tähän. Lisää aiheesta voit lukea täältä.

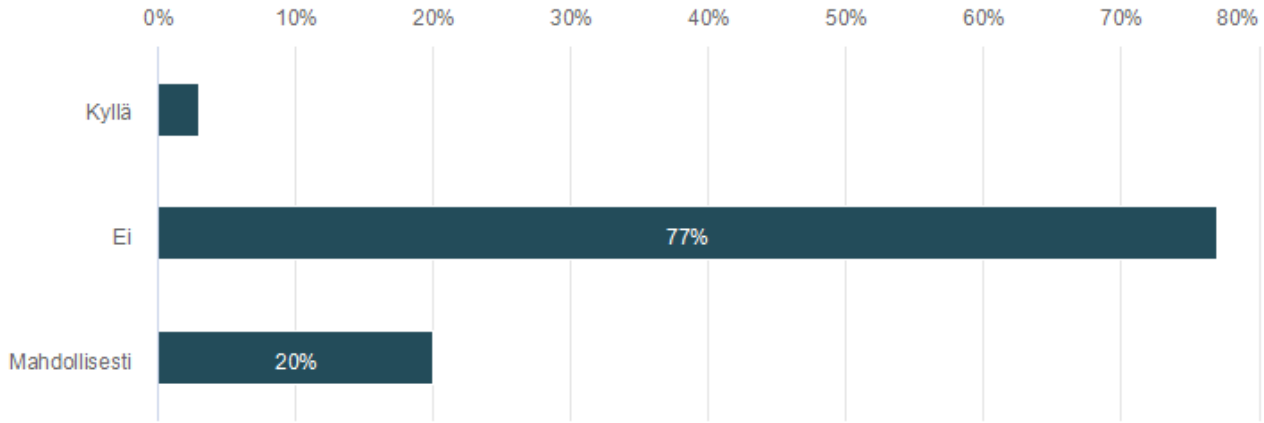
Mahdollisen uuden kysymyksen muoto: Olen saanut esihenkilöltäni toistuvasti huomautuksia myöhästymisestä, vaikka olisin vain vartin myöhässä. Kiusaako huomautuksen antaja minua?

4. Saatan innostuessani katkaista työkaverini puheenvuoron. Onko toimintani kiusaamista? (Kysymys kategoriasta Tiedostamattaan kiusaava)

Vastaajien määrä: 39

	n	Prosentti
Kyllä	1	2,6 %
Ei	30	76,9 %
Mahdollisesti	8	20,5 %

Palkkikaavio:



Analyysi: Oikein vastasi 20,5 %, eli Mahdollisesti. Huomattava määrä, 76,9 % vastasi Ei, mikä tarkoittaa tämän kysymyksen kohdalla uudelleen tarkastelua. Kysymyksessä on haluttu tuoda esille sen toistuvuutta, jolloin se voitaisiin luokitella kiusaamiseksi. Toisaalta sanalla ”innostuminen” kysymystä on suunnattu mahdolliseen vilpittömyyteen. Ei-vastauksista voidaan miettiä myös päälle puhumisen helppoutta ja yleisyyttä virtuaalisissa palavereissa, jolloin myös sekä kynnys päälle puhumiseen, että ”anteeksi antoon” on matalampi.

Vastaukset sovelluksessa:

Kyllä / Ei – Mahdollisesti. Jos katkot puhetta toistuvasti ja etenkin saman ihmisen puhetta, voi kokemus olla hänelle hyvin erilainen. Kun asiat alkavat toistua, muodostuu kanssaihmiselle siitä helposti kuva tahallisuudesta, kiusaamisesta. Muistetaan hyvät ja asialliset vuorovaikutustaidot. Lue lisää täältä.

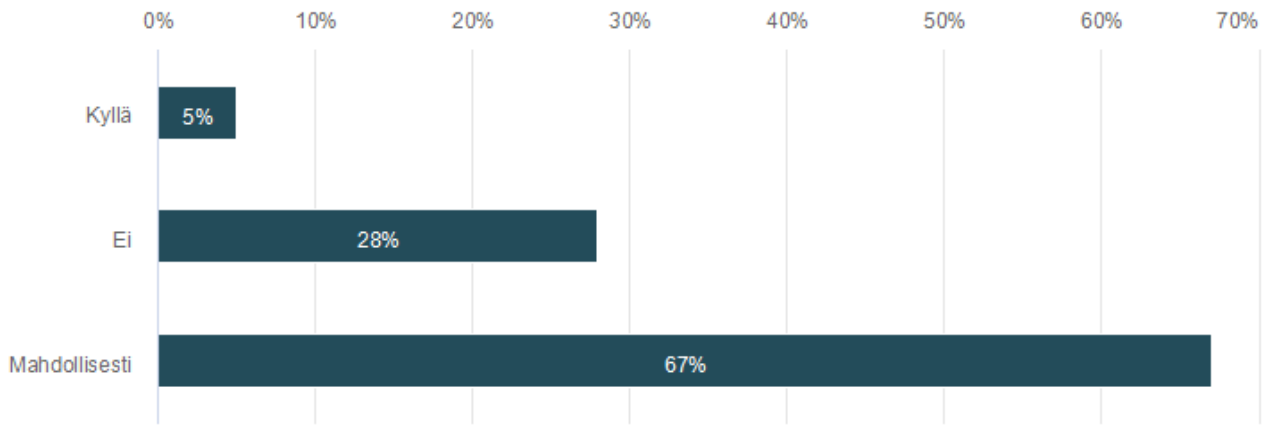
Mahdollisen uuden kysymyksen muoto: Koen päälle puhumisen olevan toisinaan ihan sallittua. Onko toimintani kiusaamista?

5. Tiuskaisin työkaverilleni ilkeästi. Kiusasinko? (Kysymys kategoriasta Ei kiusaamista)

Vastaajien määrä: 39

	n	Prosentti
Kyllä	2	5,1 %
Ei	11	28,2 %
Mahdollisesti	26	66,7 %

Palkkikaavio:



Analyysi: Vastauksista on huomattavissa, että yli puolet (66,7 %) kokevat tiuskaisun olevan Mahdollisesti kiusaamista. Oikein eli Ei vastasi 28,2 %. Työkaveri sanana on valittu ohjaamaan kysymystä lempeämpään suuntaan ja ”tiuskaisin” muoto kertomaan yksittäisestä tiuskaisusta. Mahdollisesti vastanneet saattavat miettiä, mitä tiuskaisu on pitänyt sisällään ja onko taustalla ollut jotain muutakin konfliktia. Kysymystä on aiheellista tarkentaa.

Vastaukset sovelluksessa:

Kyllä – Vastauksesi on väärin. Jos tiuskaiset kerran, eikä se ole sinun käytöksellesi tyypillistä ei kyseessä ole kiusaamista. Koska olemme ihmisiä, meillä kaikilla voi olla huonoja päiviä. Jos tiuskaisusi painaa mieltäsi, kerro se rohkeasti työkaverillesi.

Ei – Oikein! Koska olemme ihmisiä, meillä kaikilla voi olla huonoja päiviä. Jos koet työkuormasi liian raskaaksi, ota rohkeasti yhteyttä lähiesihenkilöösi tai työterveyteemme. Me Yrityksessä haluamme, että työntekijämme voivat hyvin.

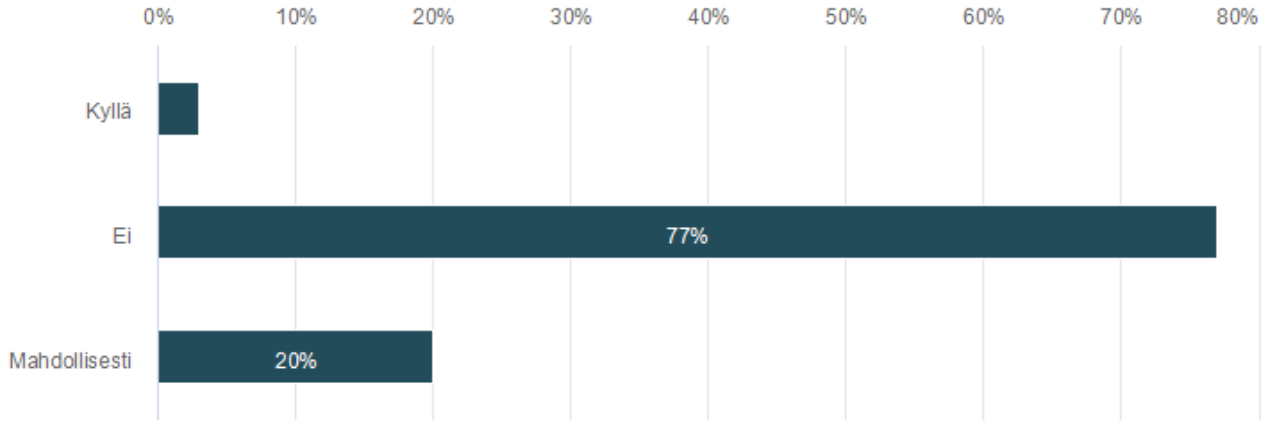
Mahdollisen uuden kysymyksen muoto: Työkaverini kysyi minulta projektiimme liittyvää asiaa ja tiuskaisin hänelle ilkeäasti. Oliko toimintani kiusaamista?

6. Olen huomannut esimieheni seuravan työtehtäviemme tekoa. Onko tällainen toiminta kiusaamista? (Kategoriasta Ei kiusaamista)

Vastaajien määrä: 39

	n	Prosentti
Kyllä	1	2,6 %
Ei	30	76,9 %
Mahdollisesti	8	20,5 %

Palkkikaavio:



Analyysi: Oikein eli Ei vastasi 76,9 %. Esihenkilöllä on oikeus seurata työntekijöidensä työntekoa, kunhan se tehdään tasa-arvoisesti, eikä se loukkaa tai syrji ketään. Mahdollisesti vastasi 20,5 %, jolloin voidaan arvioida näiden vastaajien miettivän seuraamisen tarkoitusta ja soveliaisuutta. Kysymystä voitaisiin muokata niin, että se kohdistuisi enemmän koko työyhteisöön. Myös sana ”Esimies” tulee vaihtaa.

Vastaukset sovelluksessa:

Kyllä – Valitettavasti vastauksesi on väärin. Kun kirjoitat työsopimuksen, annat myös luvan esihenkilöllesi seurata työntekoasi. Toiminta on Työsopimuslain 26.1.2001/55 1 §:n mukaista ja tästä on kerrottu myös työsopimuksessasi. Työnseurannan tulee olla tasa-arvoista kaikille työyhteisössä. Jos haluat keskustella asiasta lisää, ota yhteyttä esihenkilöösi tai HR-henkilöömme.

Ei – Oikein. Työsopimuslain 26.1.2001/55 1 §:n mukaisesti esihenkilöllä on työnseurantaoikeus. Seurannan täytyy olla tasa-arvoista. Lue lisää täältä.

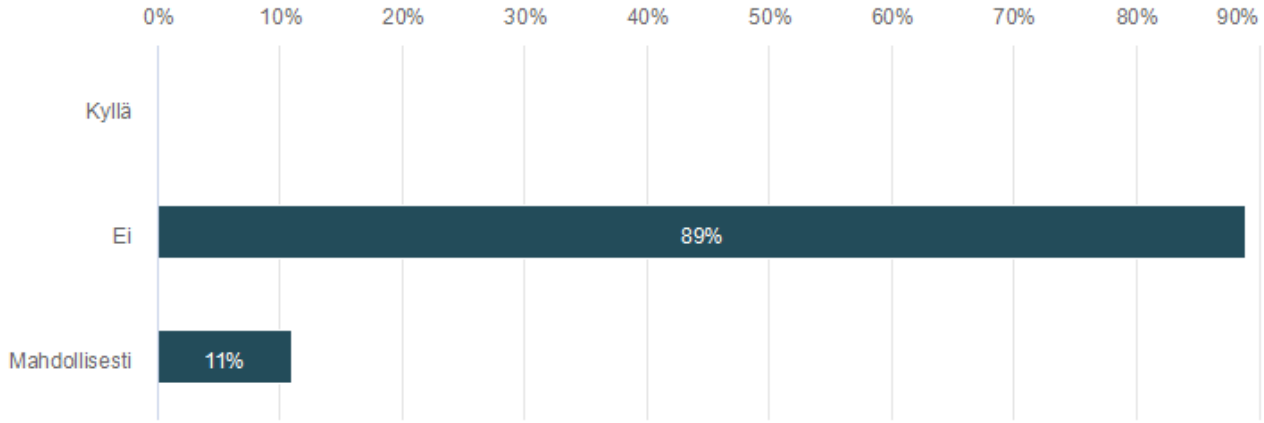
Mahdollisen uuden kysymyksen muoto: Olen huomannut esimieheni seuravan työtehtäviemme tekoa jokaisella osastolla. Onko tällainen toiminta kiusaamista?

7. Vaihdan herkästi aihetta kesken keskustelun. Onko tällainen toimintani kiusaamista? (Tiedostamattaan kiusaamista)

Vastaajien määrä: 38

	n	Prosentti
Kyllä	0	0,0 %
Ei	34	89,5 %
Mahdollisesti	4	10,5 %

Palkkikaavio:



Analyysi: Tässä kysymyksessä oikein vastasi 10,5 %, eli mahdollisesti kiusaamista. Ei vastasi 89,5 %, joka ei myöskään ole täysin väärin. Hyvät vuorovaikutustaidot sisällyttävät myös hyvät taidot onnistuneeseen dialogiin. Tässä kysymyksessä on haettu kuuntelemisen, keskittymisen ja arvostuksen tärkeyttä keskustelutilanteissa. Tässä kysymyksessä tulisi miettiä keskeyttämisen tarkoitusta ja mahdollista tahallisuutta. Kysymystä tulisi tarkentaa.

Kysymykseen on vastannut 38/39, tulos ei ole täysin vertailukelpoinen suhteessa toisiin kysymyksiin.

Vastaukset sovelluksessa:

Kyllä / Ei – Mahdollisesti. Onnistuneen dialogin avaimet ovat tasa-arvo, kuunteleminen ja myötäeläminen, sekä omien ajatusten analysointi. Toistuva puheenaiheiden vaihtaminen on epäkohteliasta ja voi aiheuttaa toisille epämiellyttävän olotilan. Mikäli koet, ettet jaksa keskittyä pitkiin

keskusteluihin, voit saada apua keskusteluapua Työterveydestämme tai Chatista. Löydät myös ohjeita onnistuneeseen dialogiin täältä.

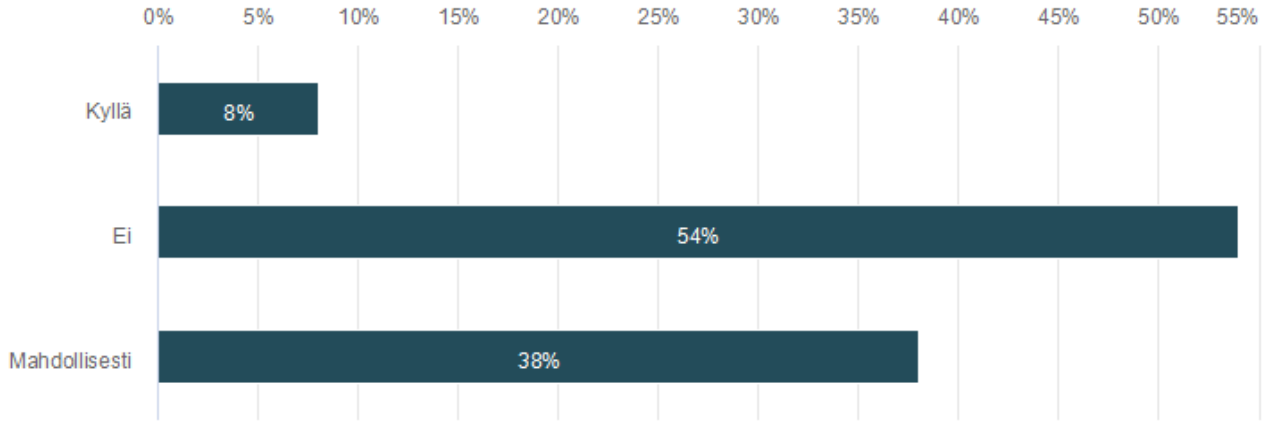
Mahdollisen uuden kysymyksen muoto: Kyllästyessäni keskustelun puheenaiheeseen, vaihdan rohkeasti aihetta. Onko toimintani kiusaamista?

8. En aina jaksa tervehtiä, tai puhua työkavereilleni. Onko toimintani kiusaamista? (Kategoriasta Tiedostamattaan kiusaava)

Vastaajien määrä: 39

	n	Prosentti
Kyllä	3	7,7 %
Ei	21	53,8 %
Mahdollisesti	15	38,5 %

Palkkikaavio:



Analyysi: Tähän kysymykseen oikein vastasi 38,5 %. Kysymyksen taustalla on vuorovaikutustaidot ja hyvät käytöstavat työyhteisössä. Tervehtiminen osoittaa huomioiduksi tulemista ja arvostusta. Tervehtimättä jättäminen voi aiheuttaa eriarvoisen, loukkaavan tunteen tervehtijälle. Kysymykseen Kyllä vastasi 7,7 % vastaajista, ja vastaus voisikin olla kyllä, mikäli esimerkiksi esihenkilö toistuvasti jättäisi tervehtimättä samaa henkilöä. Koska yli puolet, 53,4 % vastaajista vastasi Ei, on kysymystä hyvä tarkentaa.

Vastaukset sovelluksessa:

Kyllä / Ei – Mahdollisesti. On hyvien tapojen mukaista tervehtiä kaikkia työkavereita. Vaikka aina ei jaksaisikaan jutella, voi työkaverille kertoa ystävällisesti, kun haluaa olla rauhassa. Tervehtimättä jättäminen voi aiheuttaa kollegassasi loukkaavan tunteen. Jos jätät tervehtimättä toistuvasti samaa henkilöä, luetaan se jo pelkän johdonmukaisuuden vuoksi kiusaamiseksi. Lue hyvistä käytöstavoista ja etiketeistä täältä.

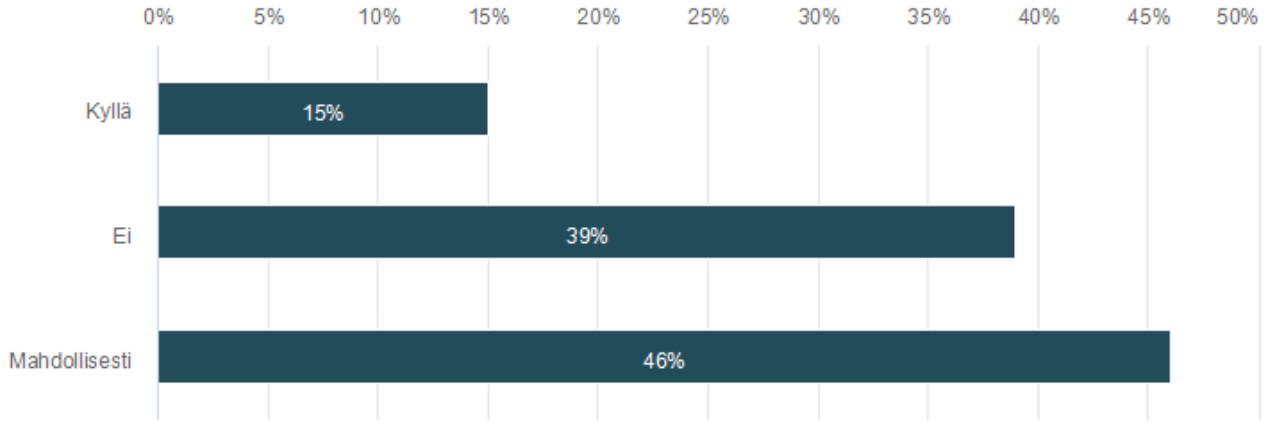
Mahdollisen uuden kysymyksen muoto: Mielestäni aina ei tarvitse tervehtiä tai puhua työkaverille. Onko toimintani kiusaamista?

9. Vastaan sähköpostiin, kun minulle parhaiten sopii. Toisille tekee hyvää oppia itse selvittämään asiansa. Onko tällainen toimintani kiusaamista? (Kategoriasta Tiedostaen kiusaava)

Vastaajien määrä: 39

	n	Prosentti
Kyllä	6	15,4 %
Ei	15	38,5 %
Mahdollisesti	18	46,1 %

Palkkikaavio:



Analyysi: Tässä kysymyksessä puhutaan tiedolla hallitsemiseen ja kiristämiseen. Opinnäytetyössä siitä puhutaan tiedon panttaamisena, joka luokitellaan henkiseksi väkivallaksi, kiusaamiseksi. Kysymykseen oikein, eli Kyllä vastasi 15,4 % ja se tarkoittaa sitä, että kysymystä tulisi tarkastella uudelleen. Tiedon panttaaminen vaikeuttaa toisen ihmisen työtä, eikä työkavereiden välisenä eräänlaisena ”opetusmenetelmänä” ole kovin tehokas. Pahimmillaan se voi hidastaa projektin etenemistä ja aiheuttaa ylimääräisiä kustannuksia, puhumattakaan tuplatyöstä. Kysymystä voisi suunnata enemmän tahallisuuteen ja välinpitämättömyyteen.

Vastaukset sovelluksessa:

Kyllä – Oikein. Tiedon tahallinen panttaaminen luetaan kiusaamiseksi. Kun tietoa jaetaan, mahdollistaa se tiimin ja yhteistyön vahvistumisen. Kun jaat tietosi, näyttäytyy se muille ammattitaitonasi. Lue vahvasta tiimistä täältä.

Ei – Väärin. Tiedon tahallinen panttaaminen luetaan kiusaamiseksi. Kun tieto ei kulje, vaikuttaa se negatiivisesti tiimin toimivuuteen ja projektin etenemiseen. Tiedon panttaaminen voi vaikuttaa työntekijöiden uralla etenemiseen, ja vaikutukset voivat näkyä negatiivisesti myös yrityksen tuloksessa. Lue tiedon jakamisen tärkeydestä täältä.

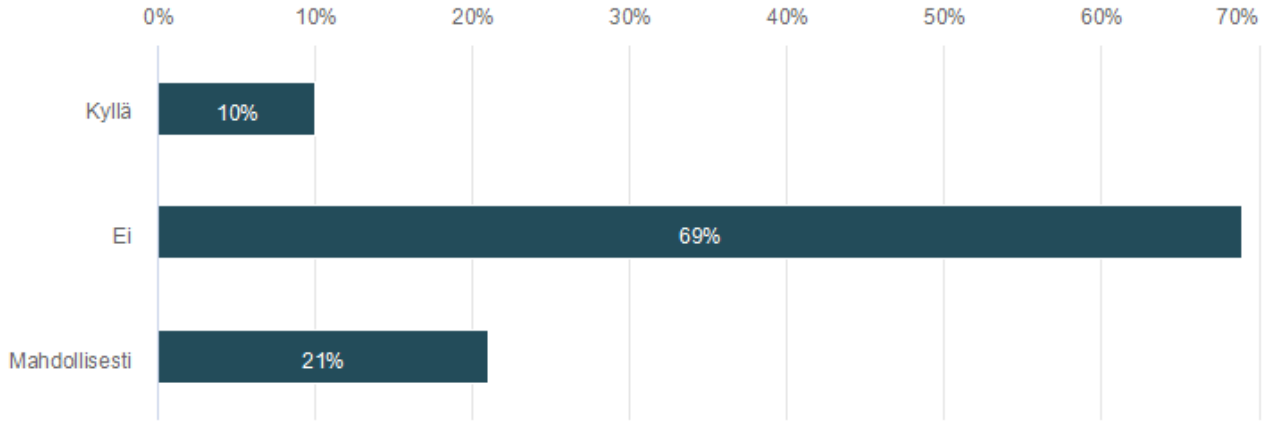
Mahdollisen uuden kysymyksen muoto: Vastaan kollegaltani saatuun sähköpostiviestiin, kun minulle parhaiten sopii tai jos ylipäätään ehdin. Ei ole minun tehtäväni opettaa kollegaani. Onko tällainen toimintani kiusaamista?

10. Työkaverini toisesta tiimistä sai suorittamastaan työstä bonuksen, mutta minä en ole saanut. Kiusataanko minua? (Kategoriasta Ei kiusaamista)

Vastaajien määrä: 39

	n	Prosentti
Kyllä	4	10,3 %
Ei	27	69,2 %
Mahdollisesti	8	20,5 %

Palkkikaavio:



Analyysi: Oikein eli Ei vastanneita tässä kysymyksessä oli 69,2 %. Tässä kysymyksessä tarkoitus on ilmaista bonusten olevan henkilökohtaisen suorituksen mukaisia ja mahdollinen kateus tai tyytymättömyys omaan työsuoritukseen voi laukaista tunteen kiusaamisesta. Bonukset ovat yrityskohtaisia ja niiden tulisi muodostuminen ja maksusysteemi tuli olla jokaisen työntekijän tiedossa. Koska Mahdollisesti vastauksia tuli 20,5 %, on kysymystä hyvä päivittää.

Vastaukset sovelluksessa:

Kyllä – Valitettavasti vastauksesi on väärin. Bonukset maksetaan yrityksessämme intrassamme näkyvissä olevan taulukon mukaisesti, tasa-arvoa kunnioittaen. Jokainen tiimiläinen saa tavoitteeseen päästessään bonuksen. Paina tästä ja pääset tiimisi tavoitekarttaan ja bonustaulukkoon. Huom! Bonusten muodostumisesta on kerrottu myös työsopimuksessamme.

Ei – Oikein. Vaikka tällä kertaa tiimisi ei saanutkaan bonuksia, se on teille tulevaisuudessa mahdollista. Paina tästä ja pääset tiimisi tavoitekarttaan ja bonustaulukkoon. Huom! Bonusten muodostumisesta on kerrottu myös työsopimuksessamme.

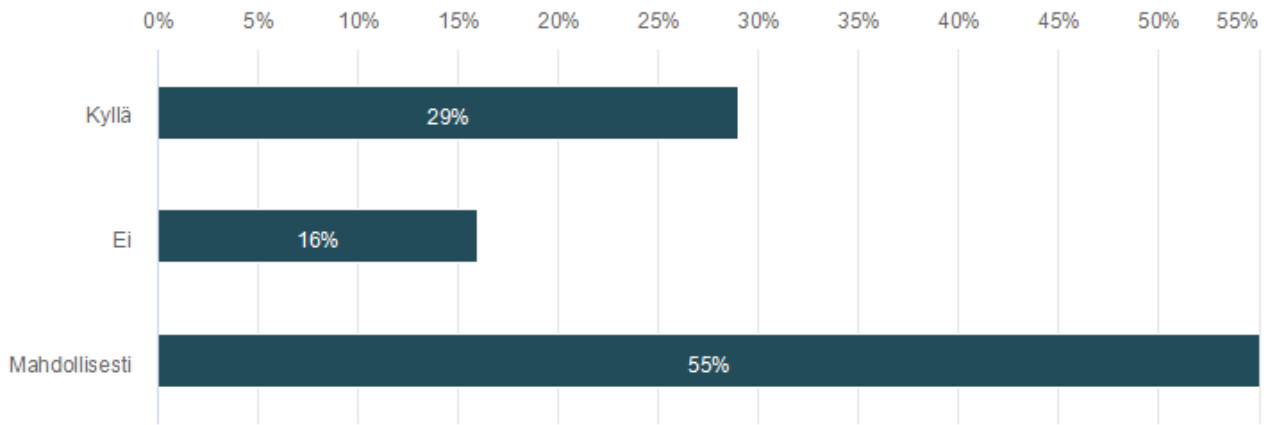
Mahdollisen uuden kysymyksen muoto: Työkaverini toisesta projektista sai suorittamastaan työstä bonuksen, mutta minä en ole saanut. Kiusataanko minua?

11. Se, että kerron kriittisenkin mielipiteeni suoraan työkavereilleni heidän vapaa-ajan valinnoistaan osoittaa mielestäni rehellisyyttä työkavereiden kesken. Onko tällainen toiminta kiusaamista? (Kategoriasta Tiedostamattaan kiusaava)

Vastaajien määrä: 38

	n	Prosentti
Kyllä	11	28,9 %
Ei	6	15,8 %
Mahdollisesti	21	55,3 %

Palkkikaavio:



Analyysi: Mahdollisesti eli oikein tähän kysymykseen vastasi 55,3 %. Tällä kysymyksellä on haluttu kertoa vuorovaikutuksen tärkeydestä ja rehellisyyden viittaan puetusta kiusaamisesta. Erilaisten persoonien huomioiminen vuorovaikutustilanteissa on äärimmäisen tärkeää, jotta viesti menee kuulijalle perille halutulla tavalla. Toiset ottavat viestin vastaan suoraan, toiset tarvitsevat siihen pehmennystä. Työpaikalla henkilökohtaisista asioista kertominen on aina harkinnan varassa ja etenkin niihin kommentoiminen, oli työyhteisö kuinka läheinen tahansa. Ajattelemattaan kommentointi voi olla hyväntahtoisen hölmön erhe. Toistuvana rehellisyyden nimissä kollegan henkilökohtaisiin asioihin kriittisesti kommentointi luetaan kiusaamiseksi. 28,9 % vastasi tähän kysymykseen Kyllä, joten kysymystä on hyvä tarkentaa.

Kysymykseen on vastannut 38/39, tulos ei ole täysin vertailukelpoinen suhteessa toisiin kysymyksiin.

Vastaukset sovelluksessa:

Kyllä / Ei – Mahdollisesti. Henkilökohtaisista asioista puhuminen on jokaisen työntekijän oma asia. Niihin kommentointi tulee aina olla sensitiivistä ja kohteliasta. Toistuva kritisointi luetaan kiusaamiseksi, joten muistathan kunnioittaa kuulijaa. Vuorovaikutustaidoista ja viestinnästä voit lukea lisää täältä.

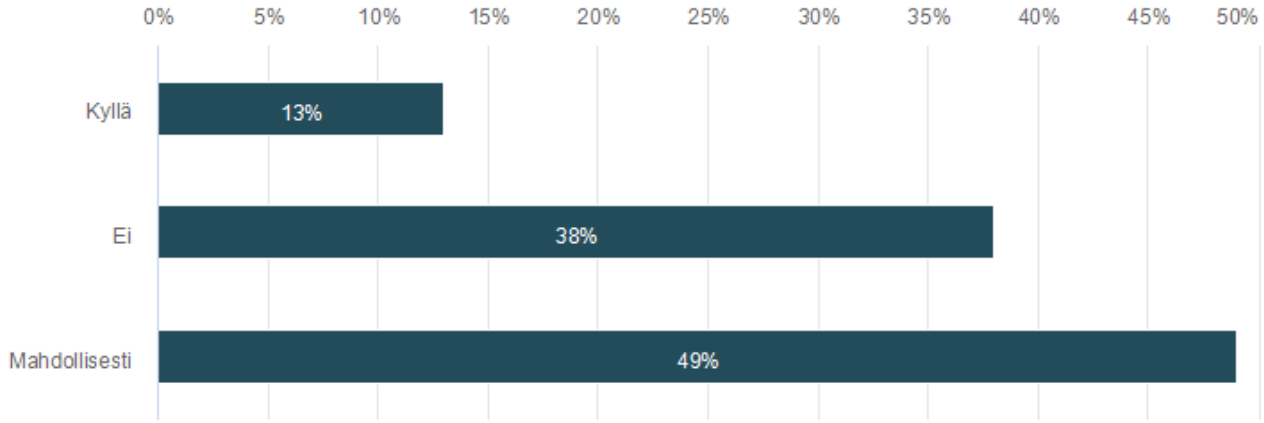
Mahdollisen uuden kysymyksen muoto: Se, että kerron kaikki mielipiteeni suoraan työkavereilleni heidän vapaa-ajan valinnoistaan osoittaa mielestäni rehellisyyttä työkavereiden kesken. Onko tällainen toiminta kiusaamista?

12. Minusta on hyvä värittää asioita, että niistä tulee kiinnostavampia ja ne otetaan tosissaan. Kiusaanko? (Kategoriasta Tiedostaen kiusaava)

Vastaajien määrä: 39

	n	Prosentti
Kyllä	5	12,8 %
Ei	15	38,5 %
Mahdollisesti	19	48,7 %

Palkkikaavio:



Analyysi: Oikea vastaus tähän kysymykseen on Kyllä ja oikein vastasi 12,8 %. Tällä kysymyksellä on tarkoitus kertoa valehtelemisesta, mikä on toistuvana kiusaamista. Valehteleminen aiheuttaa myös yleisesti epäluottamusta työyhteisössä. Kateelliset ihmiset saattavat helposti kertoa muunneltua totuutta, ja näin asettaa kohteensa epäsuosioon. Asioiden värittäminen saattaa laukaista liikenteeseen lumipalloefektin, jonka seuraukset ovat vain arvoitus. Kysymystä voisi tarkentaa kohdistumaan enemmän henkilöön.

Vastaukset sovelluksessa:

Kyllä – Oikein. Asioiden värittäminen on valehtelua. Asioista tulee puhua rehellisesti juuri sellaisena, kuin ne ovat, kuitenkin toisia kunnioittaen. Lue lisää valehtelun vaikutuksista työyhteisöön täältä.

Ei – Väärin. Muunneltu totuus on aina valehtelua ja sen seuraukset työyhteisössä voivat olla hyvin ikävät. Värittäminen voi aiheuttaa väärinkäsityksiä ja ylimääräistä mielipahaa ja työtä. Mikäli koet, että sanomisiasi ei kuunnella tai arvosteta tarpeeksi, otathan yhteyttä lähiesihenkilöön. Lähiesihenkilösi yhteystietoihin pääset tästä.

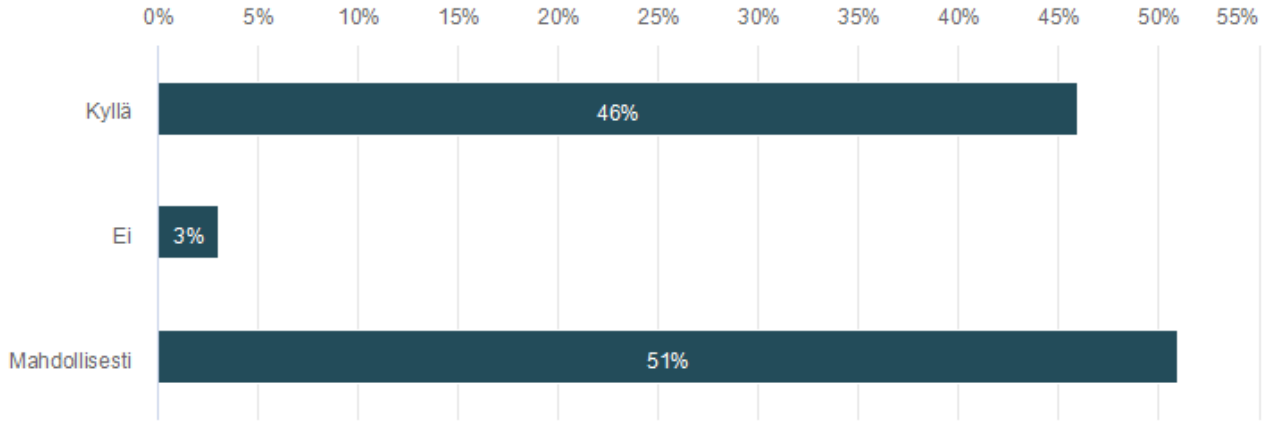
Uuden kysymyksen muoto: Kehityskeskustelussa kerroin esihenkilölle työkaveristani valkoisen valheen, koska huomasin sen vaikuttavan omaan etenemiseeni urallani. Oliko toimintani työpaikkakiusaamista?

13. Minusta on ihan normaalia puhua työkaverin asioista, vaikka hän ei ole paikalla. Kaikkihan täällä tuntevat toisensa. Kiusaanko? (Kategoriasta Tiedostamattaan kiusaava)

Vastaajien määrä: 39

	n	Prosentti
Kyllä	18	46,1 %
Ei	1	2,6 %
Mahdollisesti	20	51,3 %

Palkkikaavio:



Analyysi: Oikea vastaus tähän kysymykseen on Mahdollisesti ja oikein vastasi 51,3 %. Koska Kyllä ja ei vastaukset ovat kaukana toisistaan, on tätäkin kysymystä hyvä tarkentaa. Työkaverin asioista puhuminen luetaan juoruiluksi, jossa on omat riskinsä. Vaikka puhuisimmekin työkaverimme asioista positiivisessa valossa, kerromme asiasta oman tulkinnan. Tällöin mahdollisuus rikkinäiselle puhelimelle on hyvin suuri. Olemmeko osanneet kertoa asiasta kuten se oikeasti meni ja ovatko kuulijat sisäistäneet sen asianomistajan tarkoituksen mukaan. Meidän on myös hyvä miettiä, onko toisten asioista kertovan motiivi hyvä vai paha.

Vastaukset sovelluksessa:

Kyllä / Ei – Mahdollisesti. Työkavereiden asioista puhumisessa on aina riskinsä, koska kertojana on asian ulkopuolinen henkilö ja kuulijana kolmas osapuoli. Kertoja kertoo asian omalla tavallaan eikä kuulija pysty esittämään tarkentavia kysymyksiä. Mahdollisuus väärinkäsityksille ja asioiden

paisumisille on suuri. On myös mahdollista, että kertoja on ajatellut asian kahdenväliseksi tai haluavansa kertoa itse asiasta muille. Lue kommunikaatiosta lisää täältä.

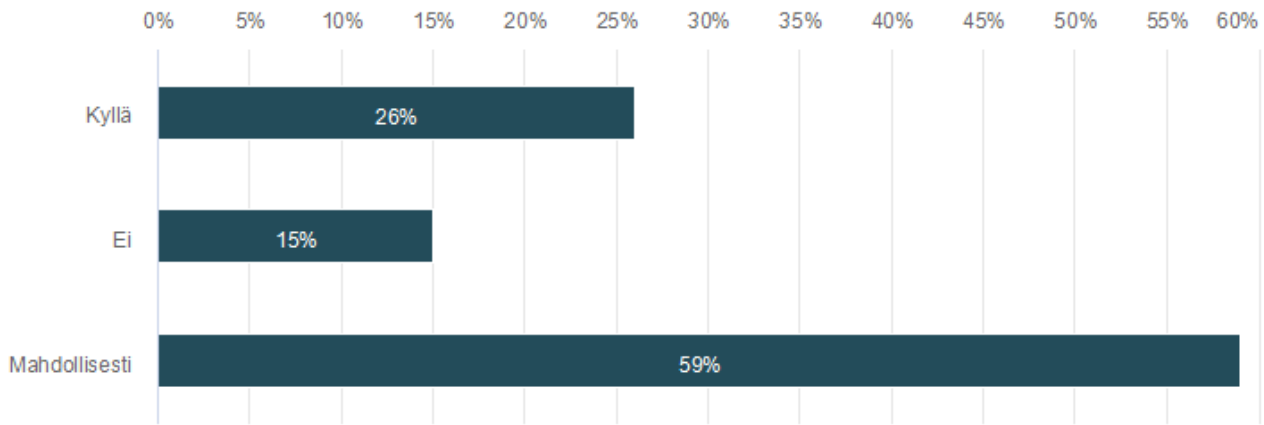
Mahdollisen uuden kysymyksen muoto: Minusta on ihan normaalia puhua työkaverin henkilökohtaisista asioista, vaikka hän ei ole paikalla. Kaikkihan täällä tuntevat toisensa. Kiusaanko?

14. En koe tarpeelliseksi kutsua kaikkia tiimiläisiäni palaveriin tai iltajuhliin, enhän edes työskentele kaikkien kanssa usein. Onko toimintani kiusaamista? (Kategoriasta Tiedostaen kiusaava)

Vastaajien määrä: 39

	n	Prosentti
Kyllä	10	25,6 %
Ei	6	15,4 %
Mahdollisesti	23	59,0 %

Palkkikaavio:



Analyysi: Tähän kysymykseen oikein, eli Kyllä vastasi 25,6 %. Kysymystä on koitettu suunnata niin, että siitä olisi ymmärrettävissä kutsumatta jätetyn olevan osa tiimiä. Koska kaikki eivät aina työskentele saman verran yhdessä, varsinkin näin etätyön kasvaessa, on ensisijaisen tärkeää, että jokainen tulee kutsutuksi palavereihin tai muihin tiimin sisäisiin tapahtumiin. Kutsumatta jättämisen taustalla voi olla tahallisuutta kuten syrjimistä tai yksinkertaisesta maksimaalisen hyödyn tavoittelemista, tarkoittaen ettei kutsuja koe kaikki tiimin jäseniä itselleen hyödylliseksi. Koska vastausvaihtoehto Mahdollisesti on saanut myös suurta kannatusta, en koe kysymyksen muutokselle suurta tarvetta. Kysymystä voi kuitenkin tarkentaa kohdistumaan yhteen tai kahteen henkilöön.

Vastaukset sovelluksessa:

Kyllä – Oikein. Tiimi tarkoittaa tiimityöskentelyä, jossa kaikki otetaan mukaan. Vaikka palaverin aihe ei suoranaisesti kosketa kaikkia, tulisi koko tiimi kutsua. Jokainen voi arvioida itse oman

tarpeellisuuden kyseiseen palaveriin. Lähtökohtaisesti kaikki tieto projektista palvelee koko tiimiä. Lue lisää onnistuneesta palaverista täältä.

Ei – Väärin. Kun osa tiimistä jätetään kutsumatta, voidaan se lukea syrjimiseksi. Kaikenlainen syrjiminen on Yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä. Tiimin yhteishenkeen ei ole sopivaa jättää osaa tiimistä ulkopuolelle. On myös mahdollista, että ulkopuolelle jääneillä olisi merkittävää hiljaista osaamista juuri kyseiseen palaveriin. Iltajuhlien mahdollinen jälkipuinti voi aiheuttaa mielipahaa ja eriarvoisen tunteen ulkopuolelle jääneissä. Lue lisää dynaamisesta tiimistä täältä.

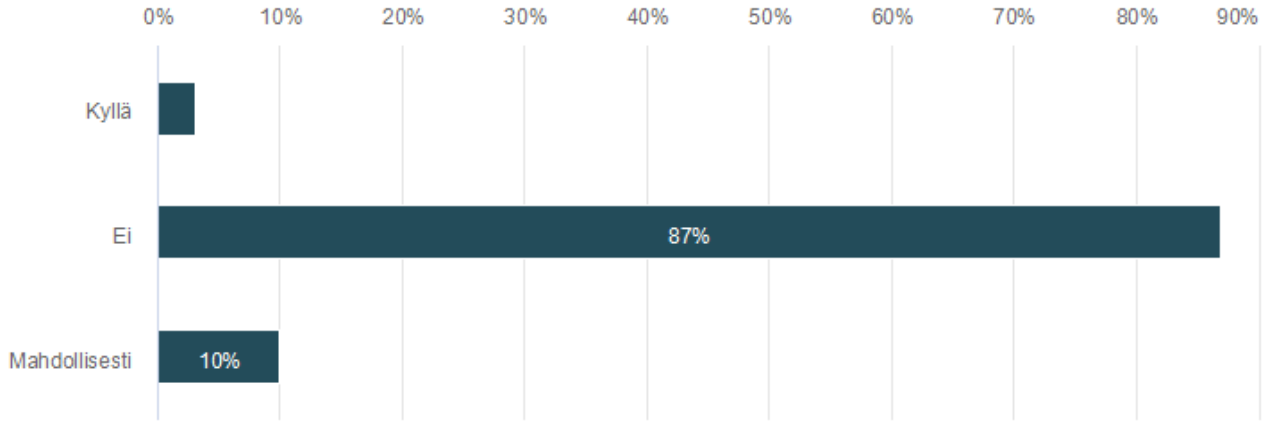
Mahdollisen uuden kysymyksen muoto: En koe tarpeelliseksi kutsua kahta tiimiläistäni palaveriin tai iltajuhliin, enhän edes työskentele heidän kanssaan usein. Onko toimintani kiusaamista?

15. En saanut kesälomaa haluamalleni ajalle, vaikka olen joka vuosi aikaisemmin saanut. Onko tapahtunut kiusaamista? (Kategoriasta Ei kiusaamista)

Vastaajien määrä: 39

	n	Prosentti
Kyllä	1	2,6 %
Ei	34	87,2 %
Mahdollisesti	4	10,2 %

Palkkikaavio:



Analyysi: Tässä kysymyksessä selkeä enemmistö vastasi oikein, eli 87 %. Tämä tarkoittaa, ettei kysymystä tarvitse välttämättä päivittää. 10,2 % kuitenkin vastasi Mahdollisesti, joka voi tarkoittaa heidän miettineen juridisia asioita. Tässä tapauksessa ne tarkoittavat lomien muodostumisien ja muiden asiaan kuuluvien tietojen ilmoitusvelvollisuutta, sekä työntekijöiden kuulemisen velvollisuutta. Vastaajat voivat miettiä, onko näitä asioita laiminlyöty.

Vastaukset sovelluksessa:

Kyllä – Väärin. Kun työnantaja on ilmoittanut lomien muodostumisesta asianmukaisesti ja tasaarvoisesti sekä kuullut työntekijöitään, on työnantaja velvollinen muodostamaan lomat sekä työntekijöitä, että yritystä palvelevalla tavalla. Jos useampi työntekijä on toivonut lomansa samalle ajankohdalle, voi yrityksellä olla käytäntönä tarkistella aikaisempina vuosina myönnettyjä lomia. Tämä voi vaikuttaa siihen, myönnetäänkö lomaa edellisvuosien mukaisesti. Lue lisää Vuosilomalaista täältä.

Ei – Oikein. Lomat eivät muodostu joka vuosi samalla tavalla, etenkin jos työntekijöitä on paljon. Työnantajan tulee ottaa huomioon kaikkien toiveet ja muodostaa lomat mahdollisimman hyvin niiden mukaan. Lomat eivät kuitenkaan voi vaikuttaa negatiivisesti yrityksen toimintaa, joten työnantajan on myös varmistettava yrityksen toiminnan jatkuminen. Lue lisää lomien vaikutuksesta työntekijän jaksamiseen täältä.

Mahdollisen uuden kysymyksen muoto: En saanut kesälomaa haluamalleni ajalle, vaikka olen joka vuosi aikaisemmin saanut. Esihenkilöni perusteli tämän minulle sisäisessä kanavissamme olleen, lomaperiaatteiden muutosilmoituksen kautta. Onko tapahtunut kiusaamista?