

TYÖPAIKKAKIUSAAMISTILANTEIDEN SELVITTÄMINEN TYÖPAIKALLA

Työpaikkakiusaaminen ja esimiestyö
-seminaari 14.5.2008



Päivi Lohi-Aalto

- 9.30 *Työpaikkakiusaamistilanteiden selvittäminen työpaikoilla*
Kehittämisasiantuntija Päivi Lohi-Aalto, TJS Opintokeskus
- 10.10 *Työpaikkakiusaaminen ja esimiestyö*
Johtaja Pauli Juuti, Johtamistaidon Opisto
- 10.50 *Tauko*
- 11.00 *Miten työsuojelupiiri puuttuu tarkastuskäynneillä
työpaikkakiusaamiseen ja ohjeistaa työnantajaa?*
Tarkastaja Lea Piho, Uudenmaan työsuojelupiiri
- 11.40 *Esimiesten mahdollisuuksia toimia tilanteissa*
Yhteistä pohdintaa
- 12.30 Seminaarin päätös



Hankkeen tavoite:

1. Kehittää keinoja sekä malleja kiusaamistilanteiden selvittämiseksi työpaikoilla.
2. Tietoa auttajaverkoston mahdollisuuksista tukea työyhteisöjä kiusaamistilanteiden selvittelyssä.
3. Tuottaa jatkossa oppimateriaalia ja koulutuspalveluja kiusaamistilanteiden selvittelyyn ja ennaltaehkäisyyn työpaikoilla.

- Työterveyslaitos
- Johtamistaidon Opisto
- Opetusalan Ammattijärjestö OAJ
- Tehy ry
- Toimihenkilöunioni
- Kirkon alojen ammattijärjestö SVTL
- Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia
- Työsuojelurahasto

- 1. Työpaikkakiusaamisen selviytymistarinat 2006**
148 tarinaa, 1667 sivua

- 2. Työyhteisöjen avainhenkilöiden ja auttajaverkoston haastattelut 2007**
5 ryhmähaastattelua, 17 henkilöä
esimiehet (4), työsuojeluvaltuutetut (4) ja luottamusmies (1), liittojen asiamiehet (3) työterveyshuolto (3), työsuojelupiiri (2)

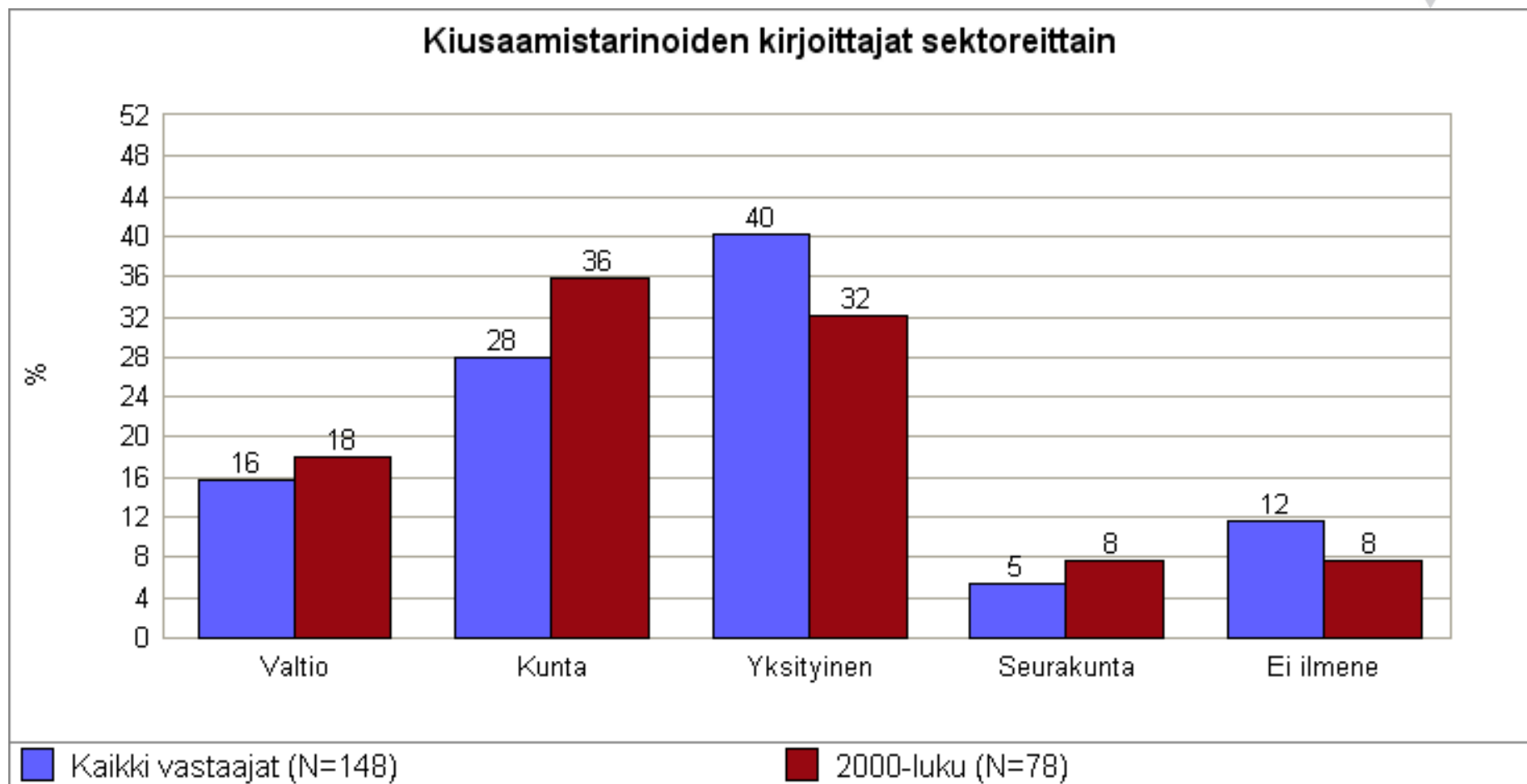


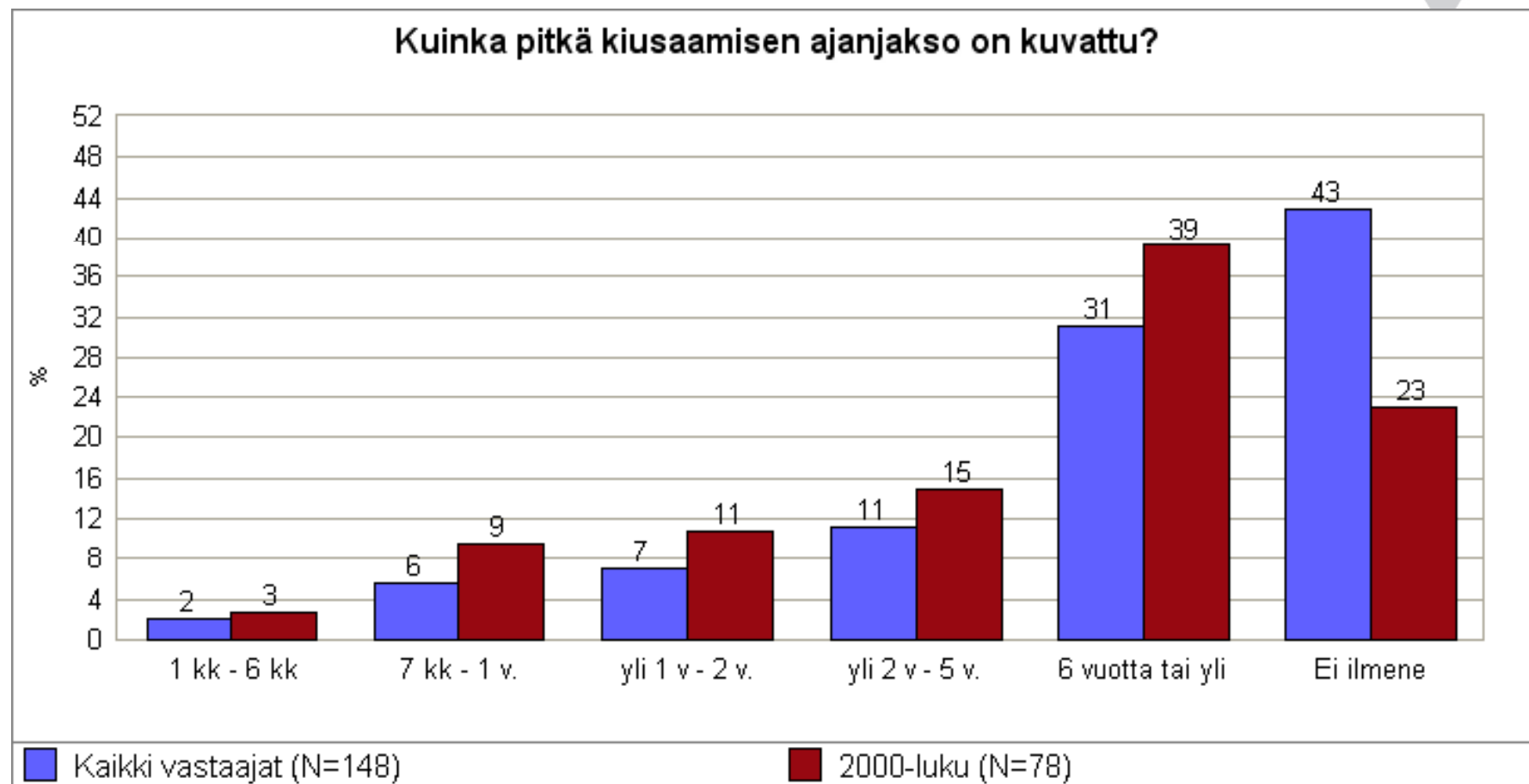
Työyhteisön jäsen on jatkuvan ja systemaattisen kielteisen, loukkaavan ja alistavan käytöksen kohteena. Ihminen ajautuu puolustuskyvyttömään asemaan.

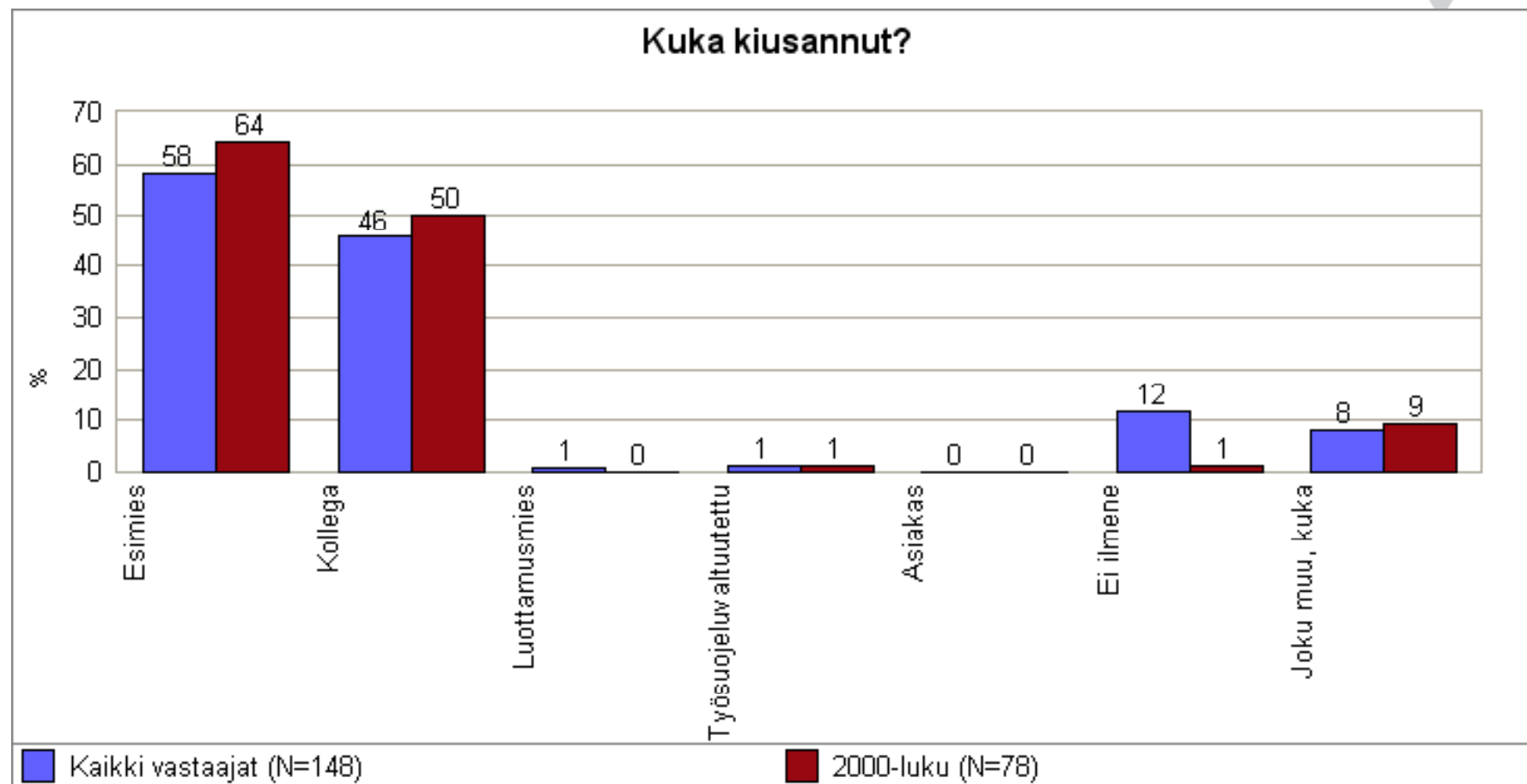
- Mustamaalaaminen, eristäminen työyhteisöstä, työtehtävien yksipuolistaminen tai vähentäminen, uhkailu ja huutaminen, fyysinen väkivalta tai sen uhka, mielenterveyden kyseenalaistaminen, sukupuolinen häirintä ja ahdistelu, juorujen levittäminen.

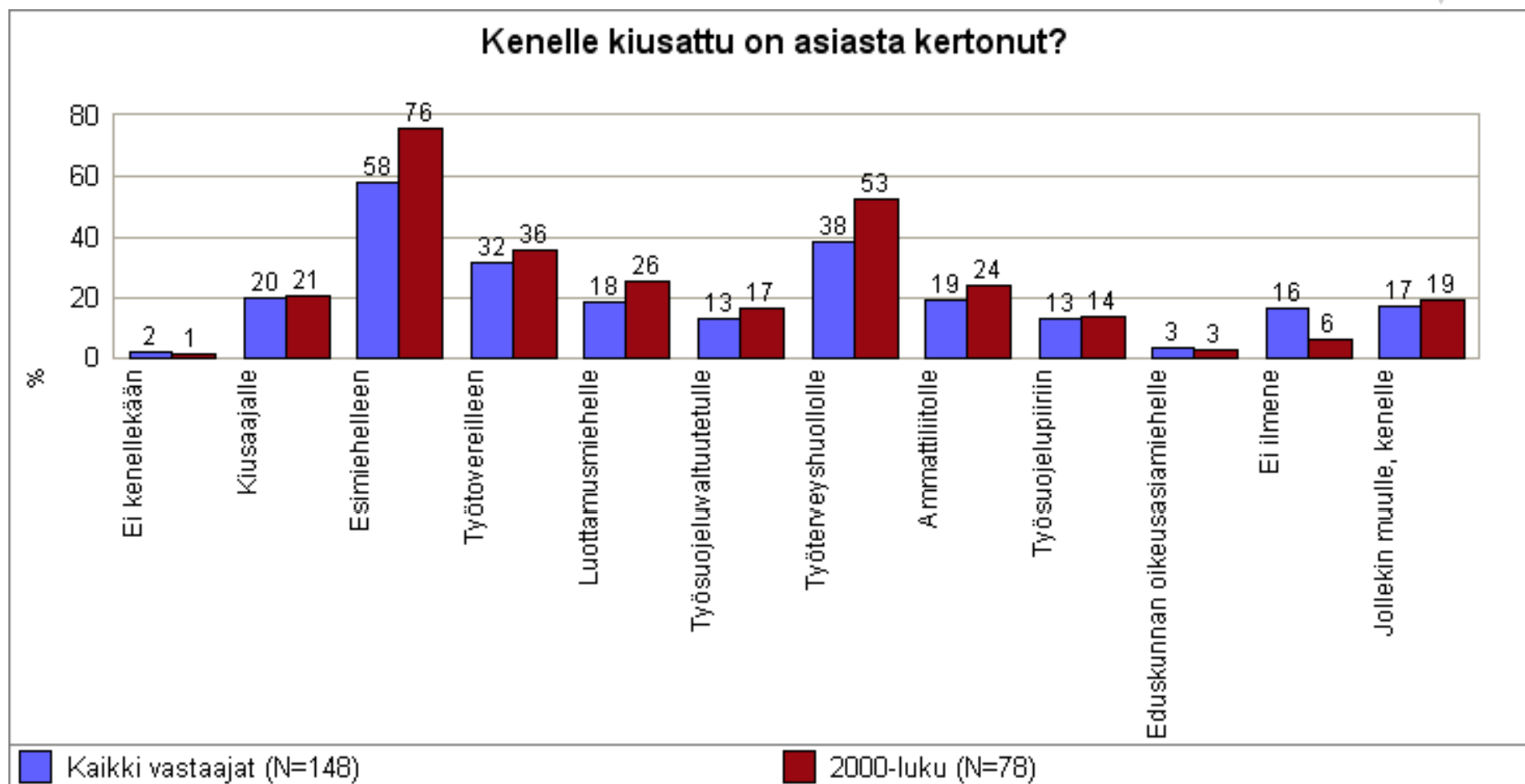
(Vartia & Perkkä-Jortikka 1994)

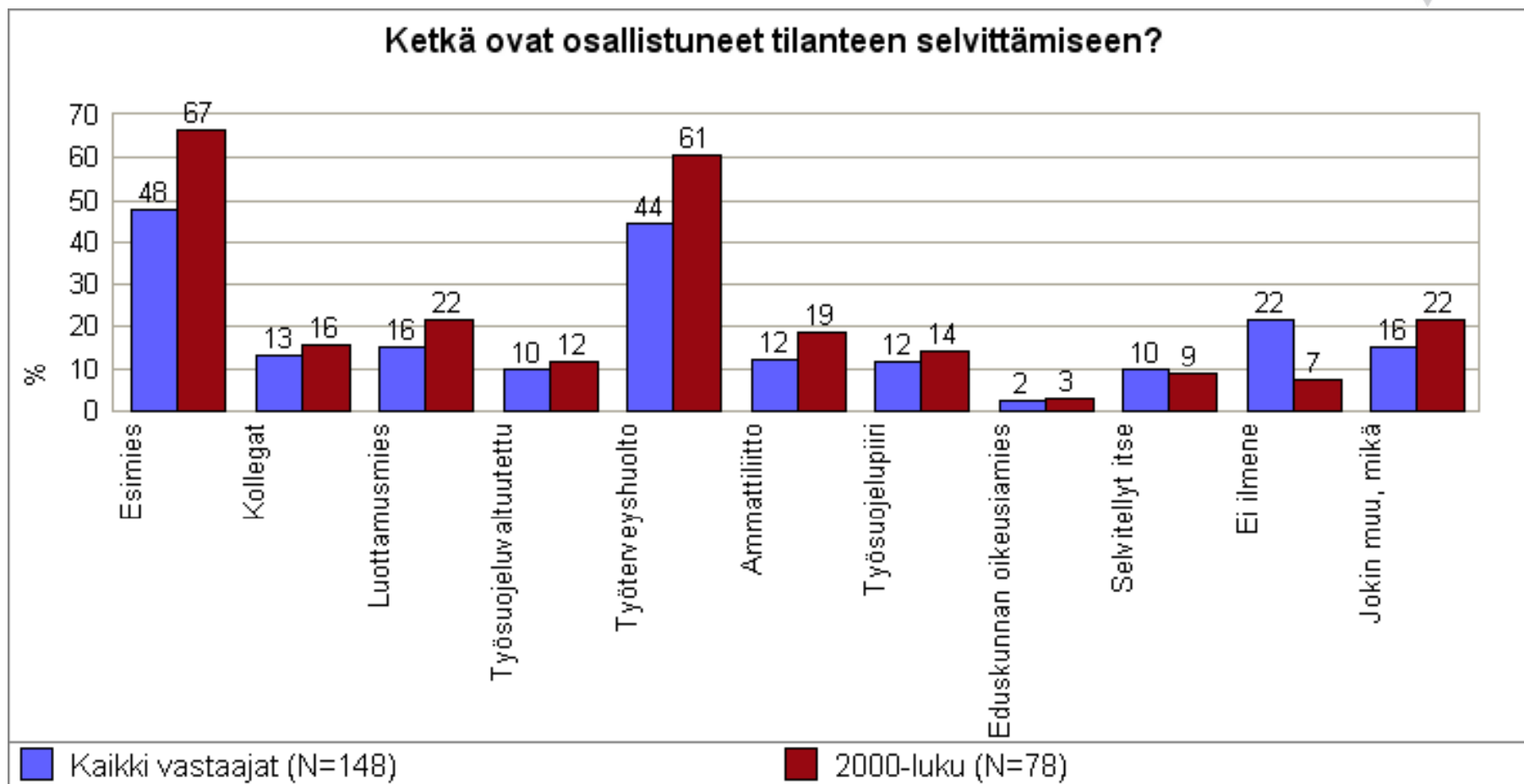
Työturvallisuuslaki (28 §). ”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.”





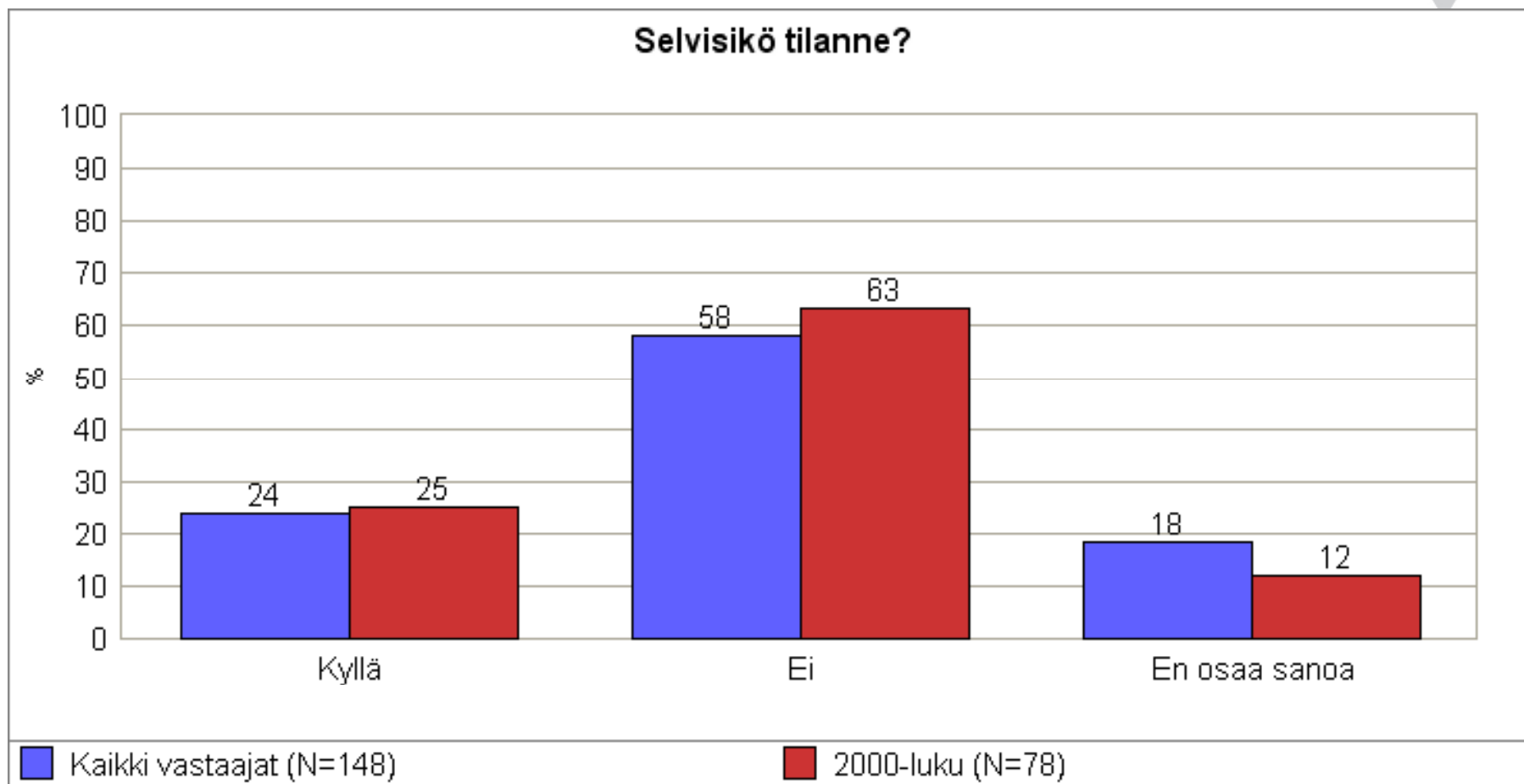






Kiusatut itse arvelivat, että

- työpaikan johtaminen ja esimiestyö oli puutteellista ja mahdollistaa kiusaamisen
- kollega tai esimies oli kateellinen kiusatulle/kollega tai esimies koki kiusatun ammattitaidon ja osaamisen uhkaavana
- organisaation muutostilanteet tai organisaation rakenne mahdollistivat kiusaamisen
- kiusatun tai kiusaajan persoonallisuuteen liittyvät tekijät altistivat kiusaamiselle
- tasa-arvoon liittyvät kysymykset kuten ikäsyrjintä, ulkomaalaistaustaisten syrjintä, sukupuoleen liittyvä syrjintä ja seksuaalinen häirintä tai luottamustehtävään valituksi tuleminen johtivat kiusaamiseen



1. Kiusattu jatkoi tehtävässään siitä huolimatta, että häntä kiusattiin
2. Kiusattu siirrettiin muihin tehtäviin
3. Kiusattu irtisanoutui
4. Kiusattu irtisanottiin
5. Kiusattu siirtyi eläkkeelle
6. Kiusaaja irtisanottiin
7. Kiusaaja irtisanoutui
8. Kiusattu selvitti itse tilanteen kiusaajan kanssa
9. Tilanne selvitettiin työyhteisössä
10. Kiusattu jäi sairauslomalle

Käsittelimme 14 kiusaamistilannetta, joista neljässä kiusaaminen saatiin loppumaan:

- Kahdessa vaihdettiin esimies ja käytiin pitkä työnohjausprosessi. Toisessa avainasemassa oli työsuojeluvaltuutettu ja toisessa uusi esimies.
- Yhdessä tilanteessa esimies lähti ratkomaan tilannetta kehittämällä yhdessä työyhteisön kanssa toimintatapoja, pelisääntöjä ja strategiaa.
- Yhdessä työsuojelupiirin tarkastajan käynti laukaisi tilanteen, joka oli johtunut lähinnä esimiehen ja työntekijän välisestä väärinkäsityksestä.

- Kertoo kiusaajalle, miltä tuntuu kun häntä kiusataan.
- Ottaa työpaikalla esille, millaisia konkreettisia toimenpiteitä työolojen kehittämiseen työpaikalla haluaa tehtävän.
- Menee mukaan työpaikan kehittämishankkeisiin ja hakee sieltä myönteisiä kokemuksia työhön ja työyhteisöön.
- Hakee hyviä kokemuksia työpaikan ulkopuolisista yhteistyösuhteista.
- Hakeutuu muuhun toimintaan vapaa-ajalla, joka antaa onnistumisen kokemuksia ja lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta johonkin ryhmään (esim. ammattiyhdistystoiminta).
- Hakeutuu vuorotteluvapaalle ja hakee etäisyyttä työyhteisöön.
- Pyytää siirtoa toisiin tehtäviin.
- Muistuttaa esimiestä työturvallisuuslaista sekä siitä, että esimies on velvollinen selvittämään tilanteen.

- Esimies tai muut auttajatahot kehottavat kiusattua kestämaan.
- Kiusattua kehoitetaan siirtymään muualle töihin tai eläkkeelle.
- Henkilöstön edustajat jättävät sovitut asiat kiusatun pyynnöstä huolimatta hoitamatta eivätkä informoi kiusattua tilanteesta.
- Työpaikalla pidetään normaalina sitä, että työkaverille saa ns. *"sanoa suorat sanat"*.
- Esimies asettuu toisen osapuolen puolelle tilanteessa.
- Esimies järjestää osapuolille ilman ennakkovaroitusta ns. *"puhutteluja"*.
- Työpaikalla käsitellään tilannetta siten, että kiusaamisen osapuolet eivät saa olla tilaisuuksissa mukana.
- Tilanteessa ajaudutaan syyttelemään eri osapuolia.
- Työilmapiiriselvitys tehdään ja työntekijät haastatellaan, mutta selvitykseen osallistuneille ei kerrota tuloksia. Työpaikalla ei ryhdytä mihinkään konkreettisiin toimenpiteisiin selvityksen johdosta.

Kiusaaminen vaikea selvittää etenkin, jos jatkunut pitkään

→ Varhainen puuttuminen

Esimiesten vaikea tunnistaa kiusaamista ja heillä on vähän välineitä selvittää tilanteita

→ Tietoa kiusaamisen taustoista, menettelytapaohjeita, osaamista

Kiusatut eivät tiedä, kuinka toimia

→ Menettelytapaohjeita ja tietoa toimijoiden/auttajatahojen roolista

Työsuojeluvaltuutetuilta ei osata pyytää apua

→ Rooli täsmennettävä, henkisen työsuojelun osaamista

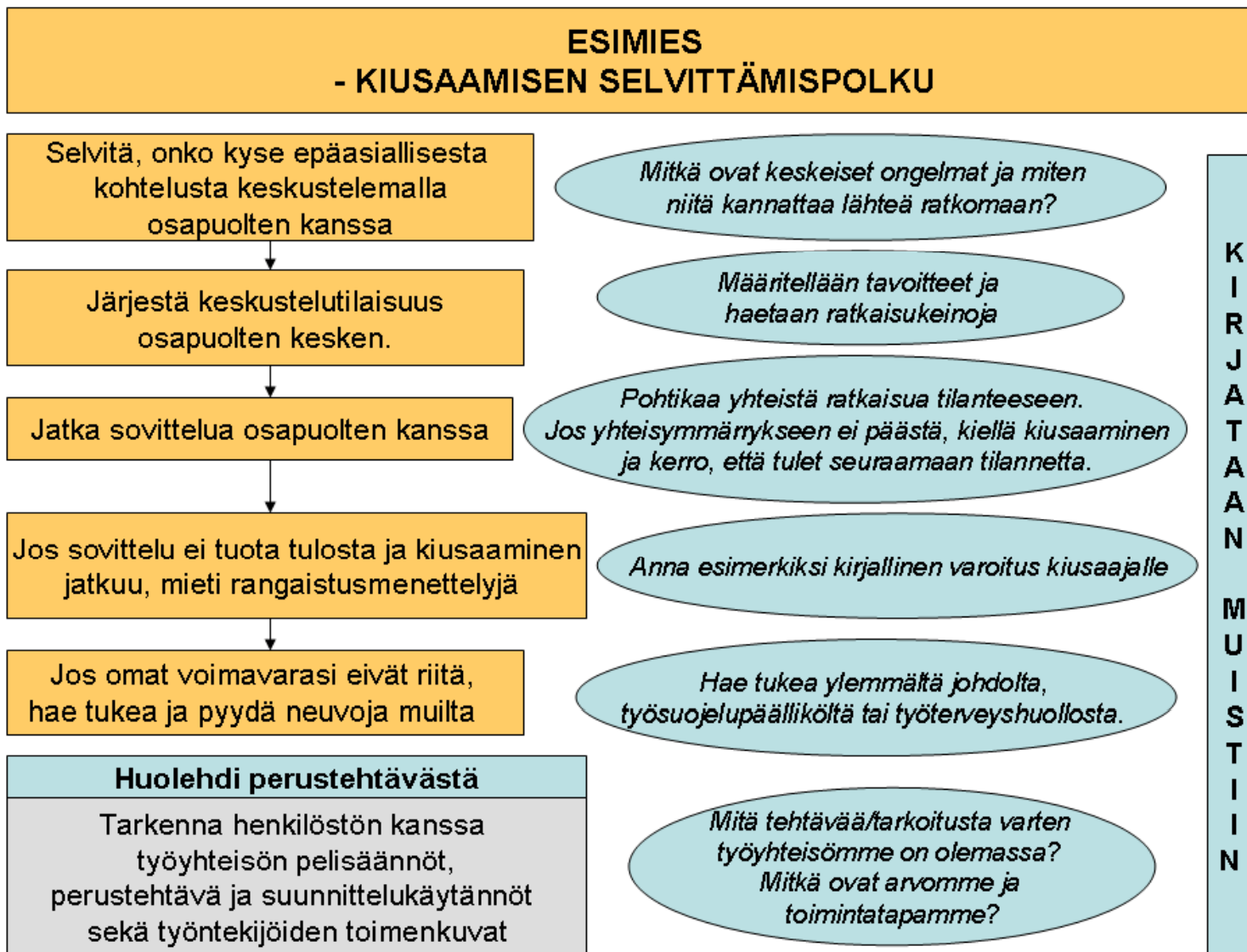
Ulkopuolisten auttajatahojen rooli epäselvä

→ Työterveyshuollon, ammattiliittojen ja työsuojelupiirien roolit ja toimintatavat täsmennettävä

Ennaltaehkäisevät toimenpiteet tukevat työyhteisöjä

→ Puheeksi ottamisen malli, työn henkisten riskien ja vaarojen arviointiohjeita, toimintamalli kiusaamisen ehkäisemiseksi, työyhteisöjen kehittäminen.









Työterveyshuolto tukee kiusattua jaksamisessa sekä työyhteisöä tilanteen selvittelyssä.

Kiusatulle sairaslomaa, psykologin palveluja, lääkkeitä, kuntoutusta.

Kiusatun pyynnöstä yhteydenotto esimieheen.
Verkostotapaaminen yhdessä kiusatun, esimiehen, kiusatun pyynnöstä työsuojeluvaltuutetun kanssa.

Asiantuntija-apua riskien ja vaarojen arvioinnissa sekä henkisen työsuojelun toimintaohjelman laadinnassa.

Esteitä selvittelyssä: Tilanteet tulevat myöhään työterveyshuoltoon, kiusatut eivät halua yhteydenottoa esimieheen, työnantaja ei ota tosissaan tai ei sitoudu selvittämään asiaa.



Luottamusmies: Tukee ja neuvoo kiusattua, kun kyseessä palvelussuhteen ehtojen heikennykset. Tukee myös, jos kiusattu nimenomaan pyytää luottamusmiestä tilaisuuksiin.

Ammattiliitto neuvoo luottamusmiehiä ja kiusattuja pyynnöstä.

Jos kyse luottamustehtävän hoitoon liittyvästä kiusaamisesta, ammattiliitto puuttuu ilman muuta asiaan.

Ainakin suurimmat ammattiliitot laatineet menettelytapaohjeita tilanteissa toimimiseksi luottamusmiehille, asiamiehille, työsuojeluvaltuutetuille ja kiusatuille

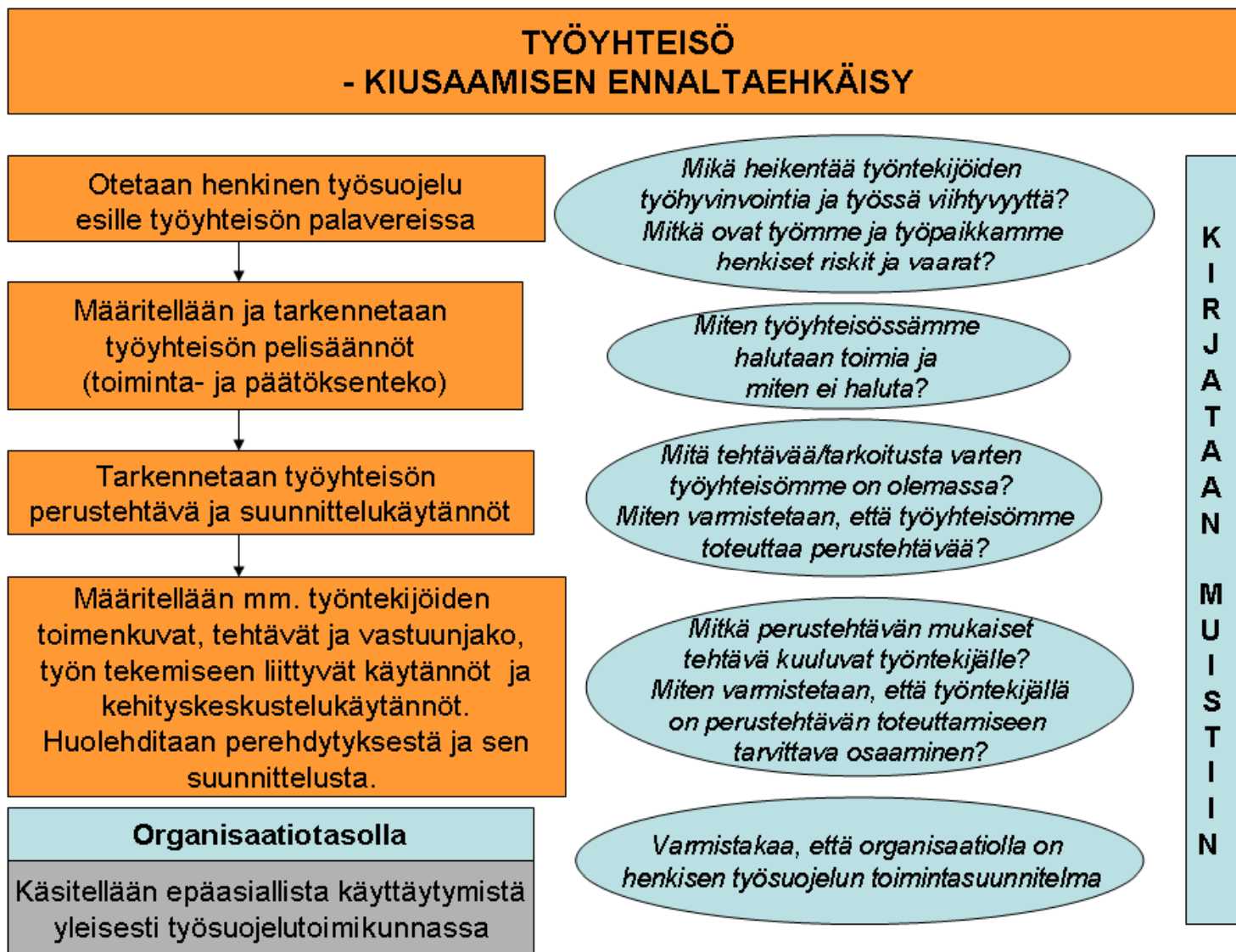


Valvova viranomainen:

Valvoo, että työnantaja noudattaa työturvallisuuslakia ja muiden työsuojelusäädösten (yli 100 säädöstä) noudattamista työpaikalla.

Käytännössä:

- Neuvoo kiusattua ottamaan yhteyttä esimieheen ja saattamaan asian hänen tietoonsa, jos kiusattu ei ole sitä tehnyt.
- Pyytää työnantajalta selvitystä asiasta.
- Neuvoa ja ohjeistaa työnantajaa tarvittaessa.
- Tekee työpaikkatarkastuksen, jos työnantaja ei toimi asiassa.
- Laatii tarkastuskertomuksen (tarkastuksen kulku ja toimenpiteet).
- Jos työnantaja ei ryhdy riittäviin toimenpiteisiin ohjeista huolimatta, voi työsuojelupiiri velvoittaa työnantajaa noudattamaan piirin päätöstä sakon uhalla.
- Jos on syytä epäillä, että työrikoksen tunnusmerkit täyttyvät, työsuojelupiiri ilmoittaa asiasta poliisille esitutkintaa varten.





Työterveyslaitoksella on henkisen hyvinvoinnin menetelmäpankki:

<http://www.ttl.fi/internet/suomi/palvelut/tietokannat/Menetelmapakki/menetelmat+aiheittain/naytaTulokset?aihe=Henkinen+hyvinvointi>

Työsuojelupiirit ohjeistavat riskianalyysin tekoon omilla verkkosivuilla:

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/riskienarviointi#arviointi>

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston verkkosivuilta löytyy työpaikan riskien arviointiin liittyviä ohjeita:

http://fi.osha.europa.eu/good_practice/riskienarviointi/listat.stm

Turun ja Porin työsuojelupiiri on laatinut mallin terveydelle haitallisen häirinnän ja epäasiallisen työpaikkakohtaisesta hallinnasta:

http://www.tyosuojelu.fi/fi/tutsp_linkitettavat/369

Työturvallisuuskeskuksen sivuilta löytyy erilaisia lomakkeita kuten mm. turvallisuuskymppi (turvallisuuden arviointi), ilmapiirikartoitus, työstressikysely, PSYFYRIX-menetelmä (työn psykofyysinen kuormittavuus):

www.tyoturva.fi