

TYÖPAIKKAKIUSAAMISTILANTEIDEN SELVITTÄMINEN TYÖPAIKALLA



Päivi Lohi-Aalto

TJS Opintokeskus

AKAVAn ja STTK:n yhteinen palveluorganisaatio, joka tarjoaa koulutus-, kehittämis- ja kulttuuripalveluja jäsenliitoille ja yhdistyksille.

Hankkeen tavoite

1. Kehittää keinoja sekä malleja kiusaamistilanteiden selvittämiseksi.
2. Tietoa työpaikkojen ja auttajaverkoston mahdollisuuksista ja tavoista selvittää kiusaamistilanteita.
3. Suunnitella jatkossa tiedotusmateriaalia, neuvontapalveluja ja koulutuspalveluja työpaikkakiusaamisesta selviämiseen.

Yhteistyökumppanit

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

Aineisto

- 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)

Aineiston rajoituksia

Tarina-aineisto:

- Kuvaavat yhden näkökulman tilanteesta – Muiden osapuolien näkökulma jää puuttumaan
- Kirjoittajiksi valikoituneet ne, joiden tilannetta ei ole pystytty selvittämään tai eivät ole olleet lopputulokseen tyytyväisiä – Selvitettyjä tilanteita ei haluta ”vatvoa” uudelleen.
- Kirjoittaminen tapa purkaa pahaa oloa – Poikkeuksellisen vaikeita, pitkään jatkuneita tarinoita, esimiesten kiusaamista kokeneiden määrä korostunut.
- Tarinoista noin puolet kuvaa aikaa, jolloin työpaikkakiusaamisesta ei tiedetty mitään, vasta 90-luvulla tullut yleisemmin keskusteluun – Vanhoja tilanteita ei ole edes osattu selvittää.

Asiantuntijahaastattelut:

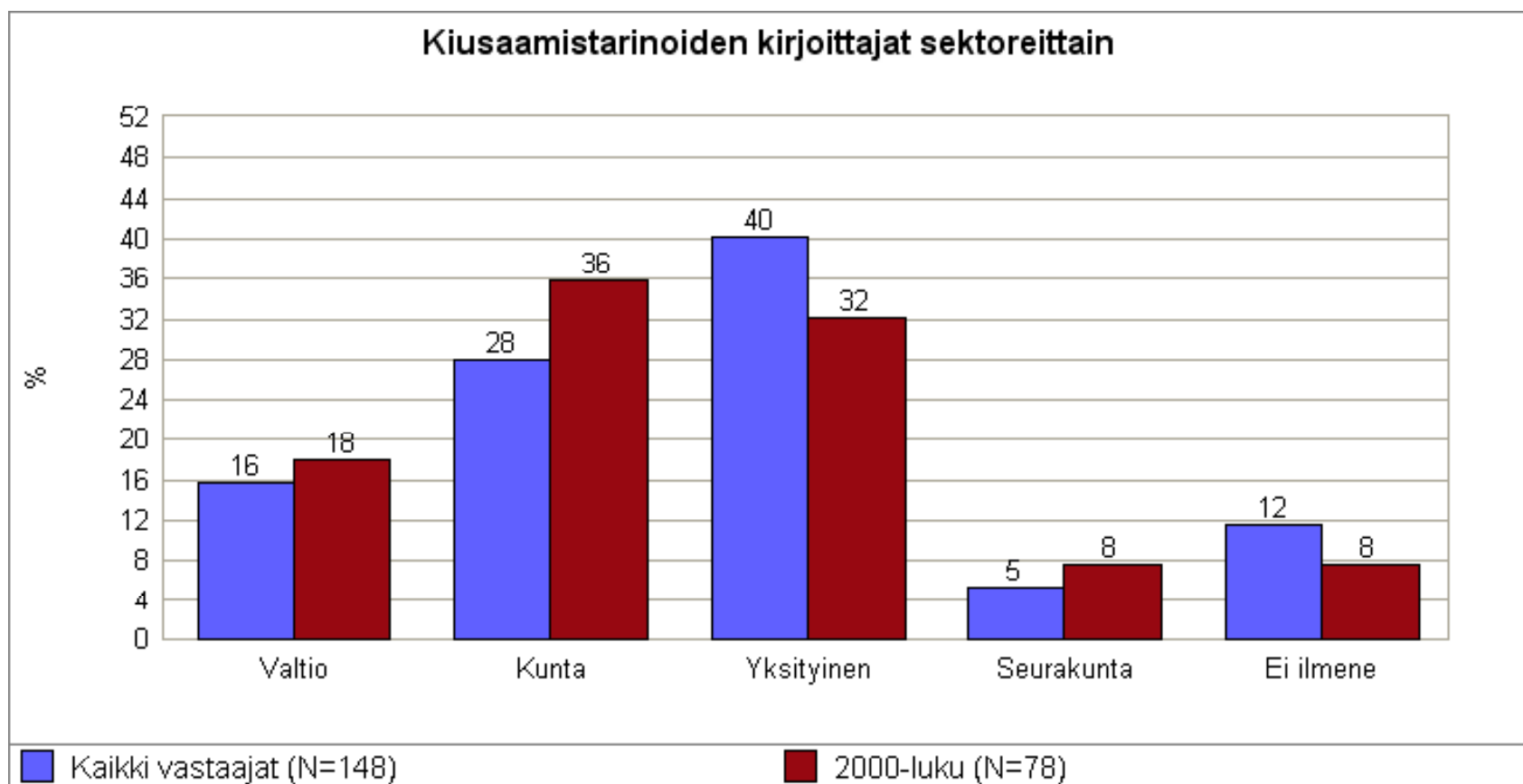
- 17 haastattelua eivät anna kattavaa kuvaa siitä, kuinka asiantuntijatahot yleensä toimivat.

Kiusaamisen määritelmä

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

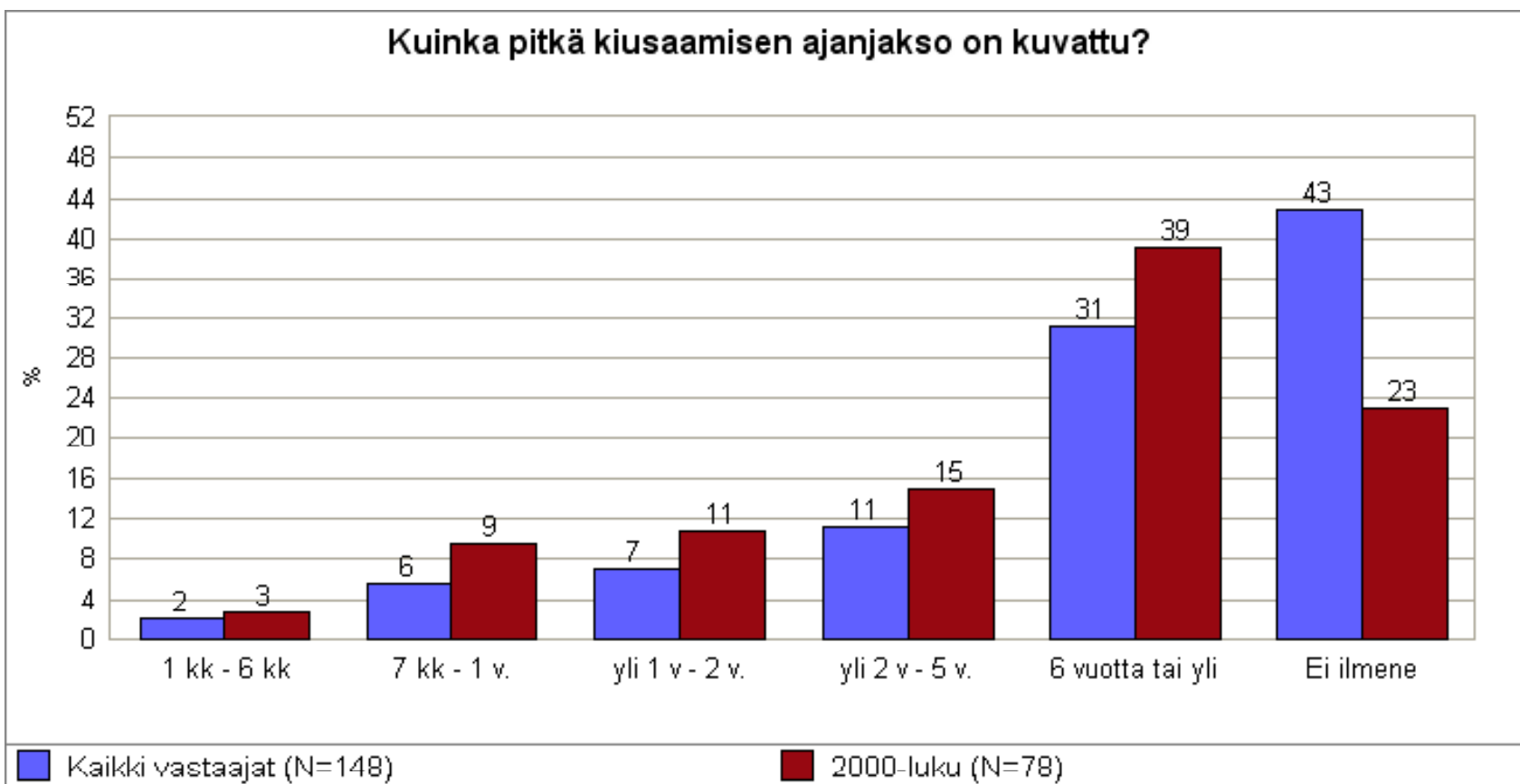
- Mustamaalaaminen, eristäminen työyhteisöstä, työtehtävien yksipuolistaminen tai vähentäminen, uhkailu ja huutaminen, fyysinen väkivalta tai sen uhka, mielenterveyden kyseenalaistaminen, sukupuolinen häirintä ja ahdistelu
(Vartia & Perkka-Jortikka 1994)

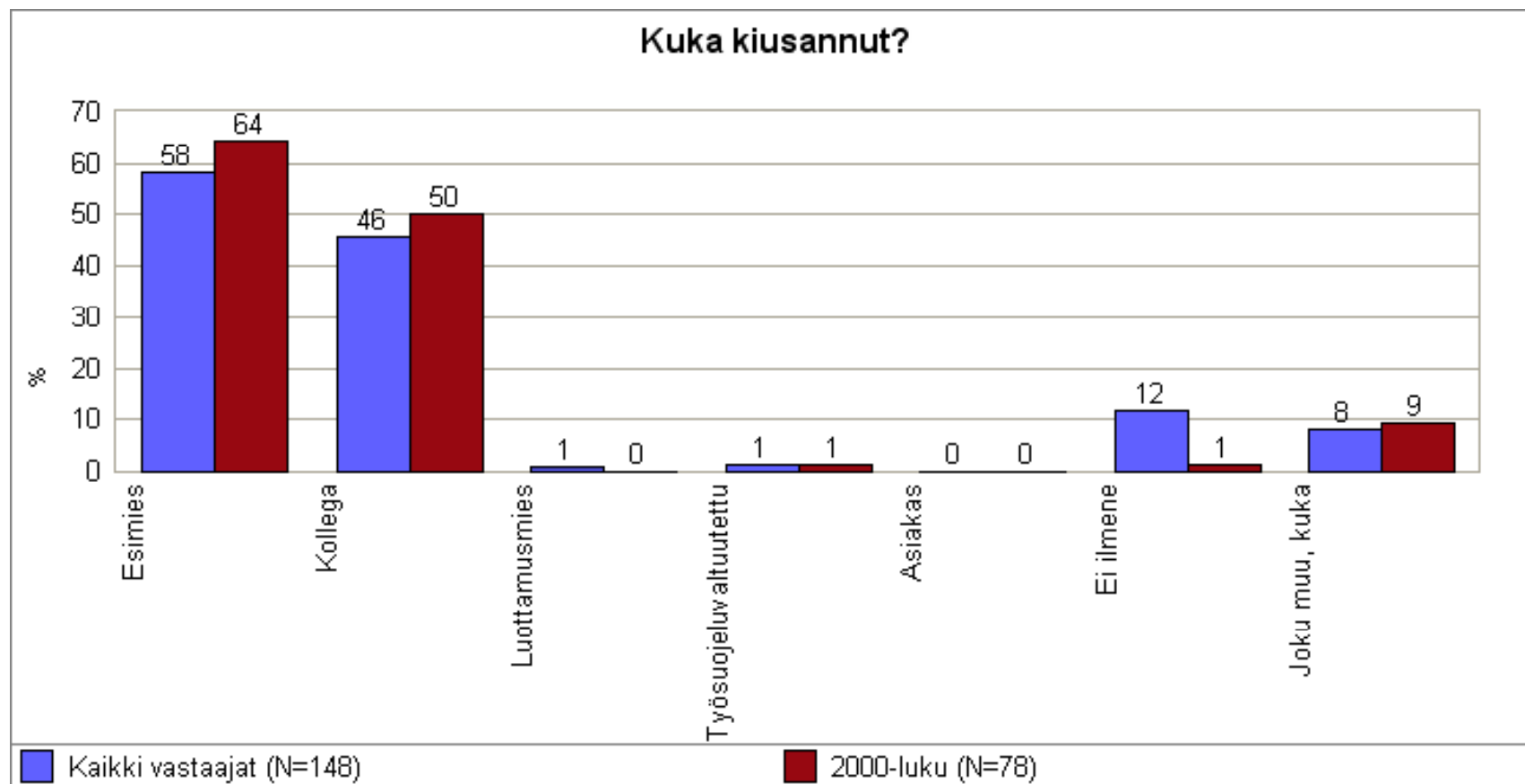
Tarinoiden kirjoittajista taustaa

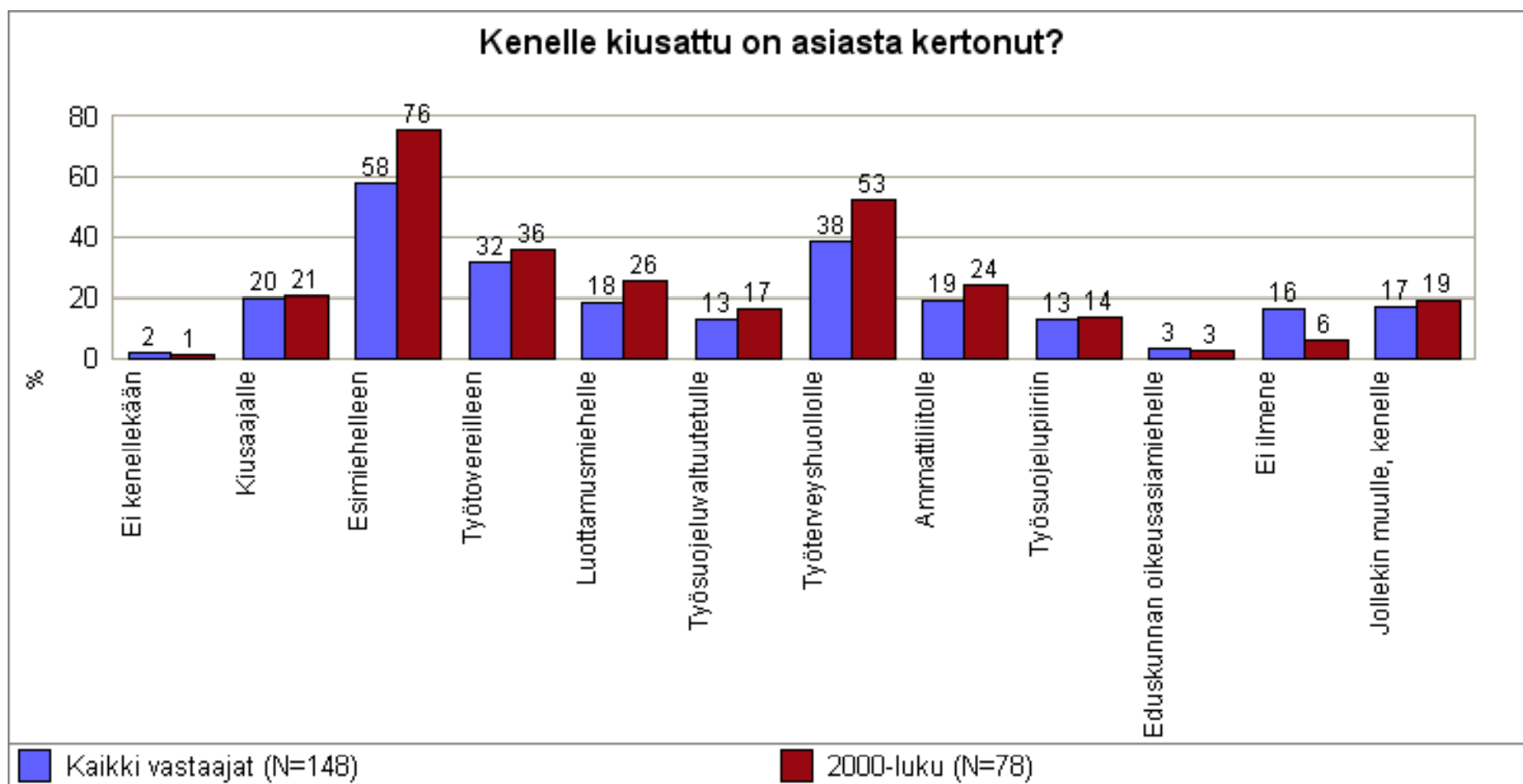




Kuinka pitkä kiusaamisen ajanjakso on kuvattu?

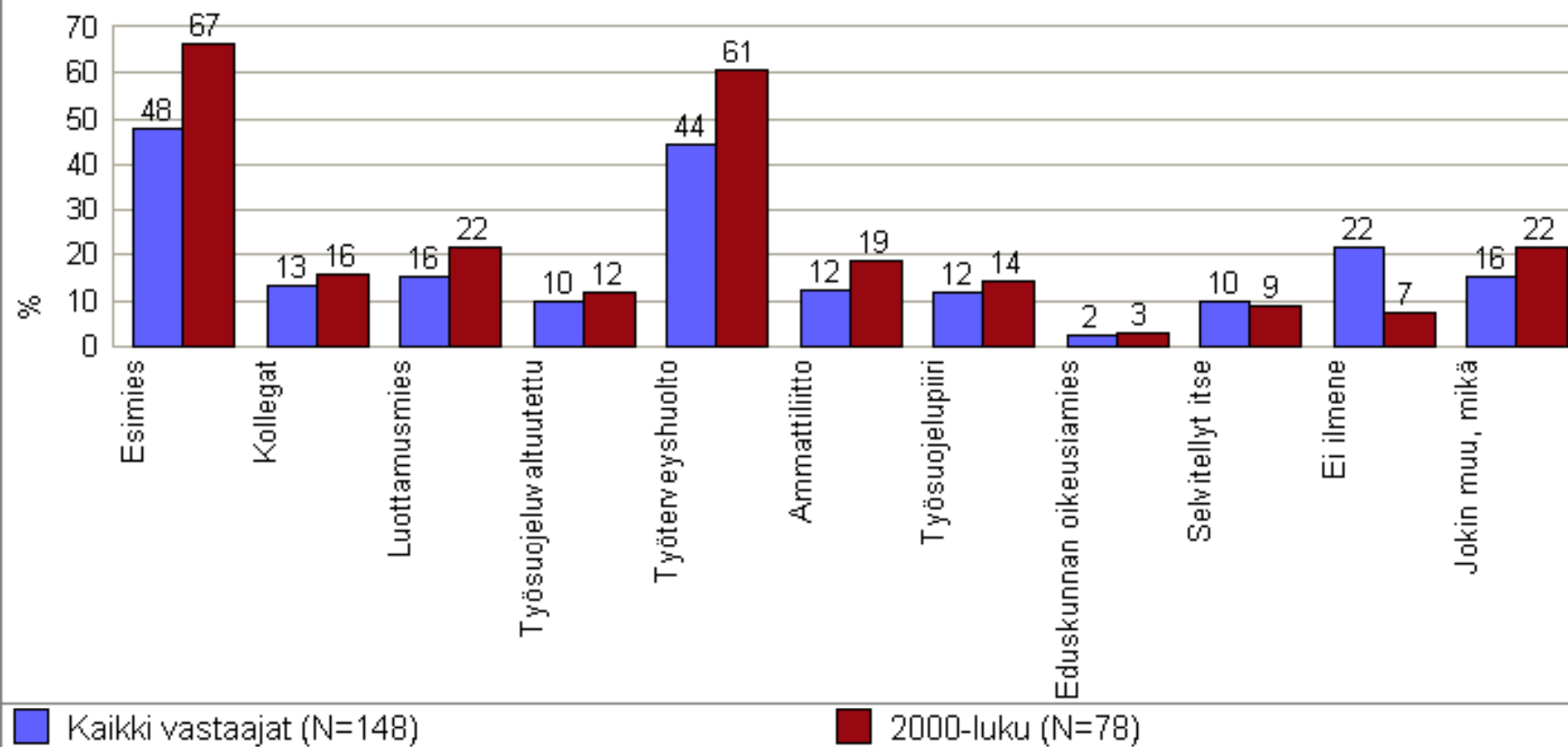








Ketkä ovat osallistuneet tilanteen selvittämiseen?

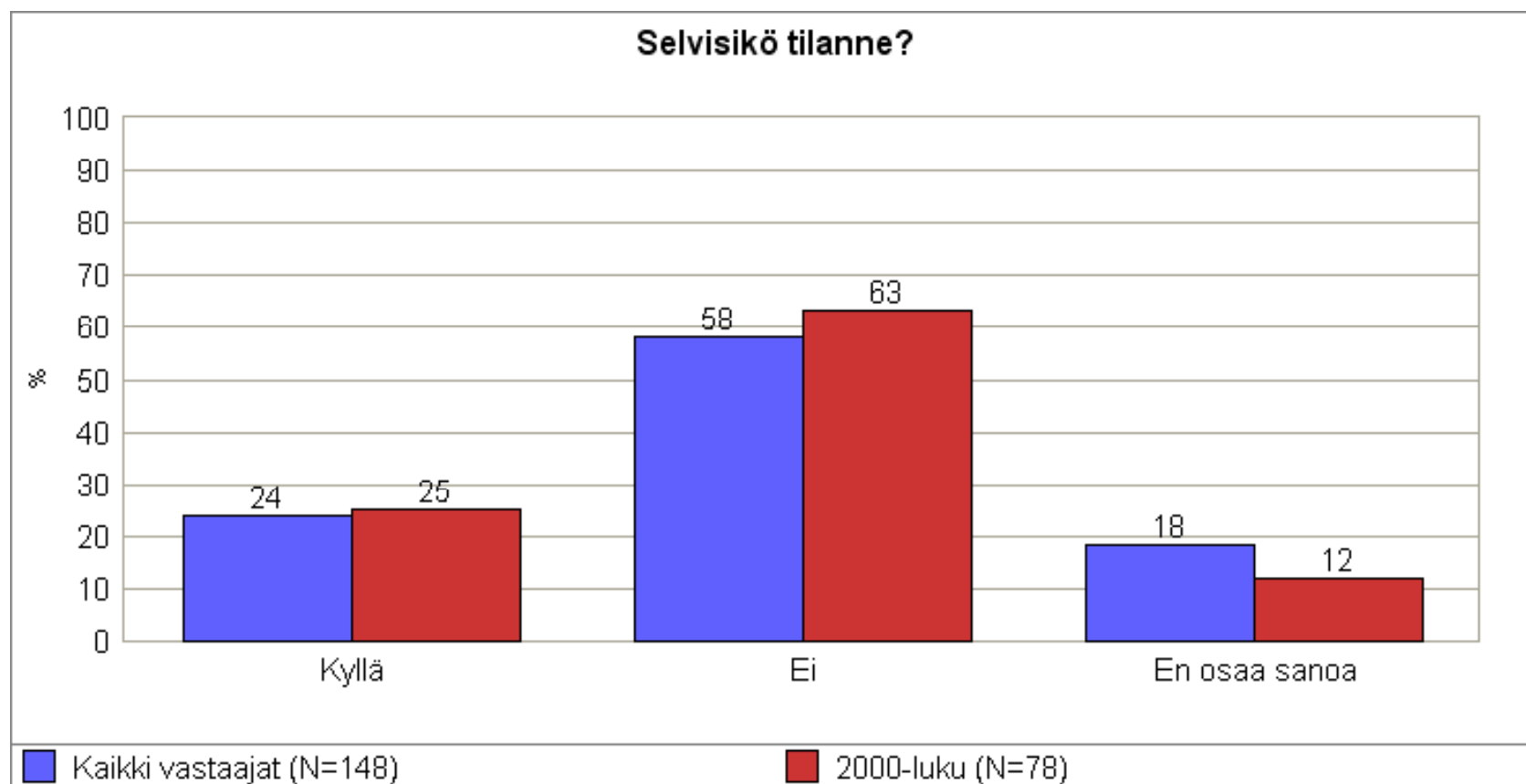


Kiusaamisen syitä

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 ikäsyrijintä, ulkomaalaistaustaisten syrjintä, sukupuoleen liittyvä syrjintä ja seksuaalinen häirintä tai luottamustehtävään valituksi tuleminen johtivat kiusaamiseen

Tilanteen selviäminen



Mikä oli lopputulos tarinoissa?

1. Kiusattu jatkoi tehtävässään kiusaamisestaan huolimatta
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 selvitetiin työyhteisössä
10. Kiusattu jäi sairauslomalle

Mikä oli lopputulos asiantuntijahaastatteluissa?

Käsittelimme 14 kiusaamistilannetta, joista neljässä kiusaaminen saatiin loppumaan:

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

Tarinoista esiin nousseita kiusatun keinoja selvittää tilannetta ja selviytyä

- 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.

Tarinoista esiin nousseita huonoja keinoja selvittää kiusaamista

- 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.

Johtopäätöksiä

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

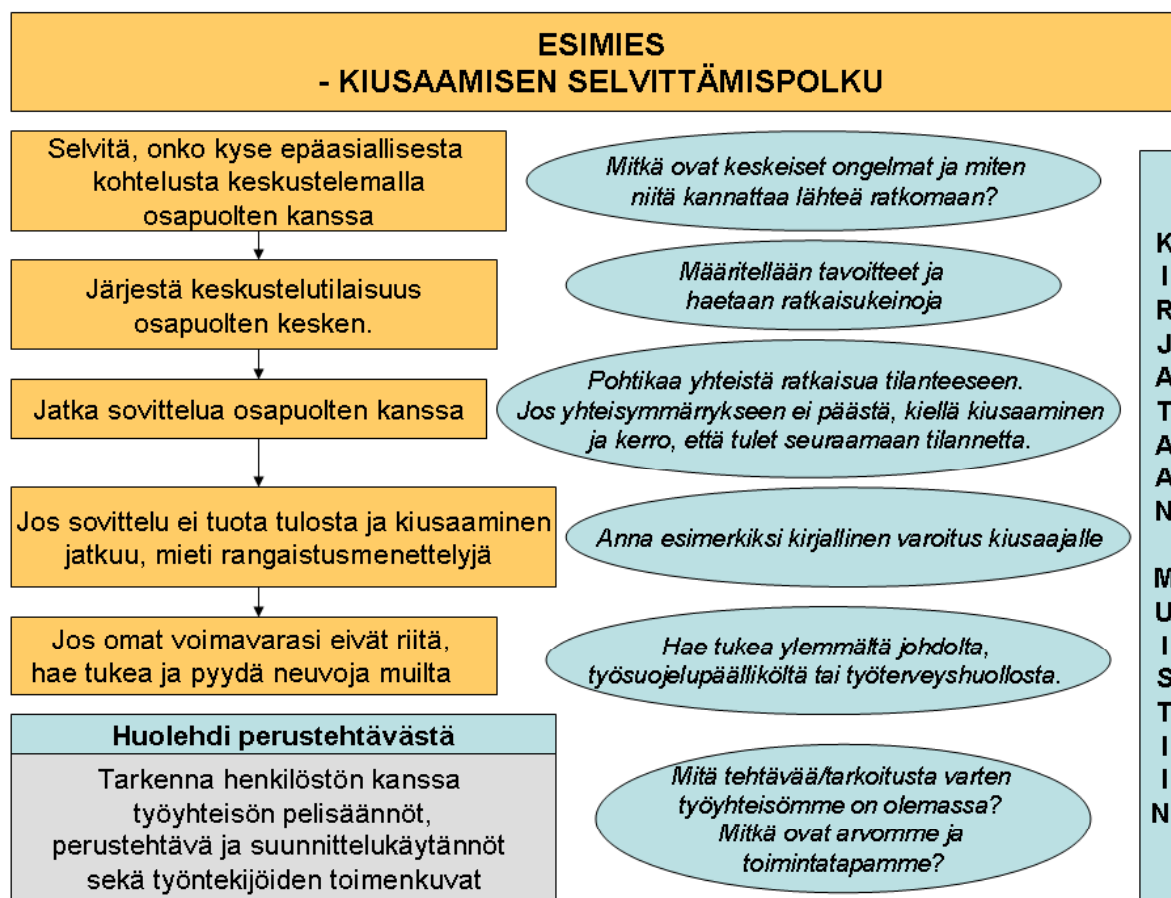
Ennaltaehkäisevät toimenpiteet tukevat työyhteisöjä

→ Puheeksi ottamisen malli, henkisen työsuojelun riskien arvioinnin ohjeita, toimintamalli kiusaamisen ehkäisemiseksi, työyhteisöjen kehittäminen

Kiusatun toimintamalli tilanteen selvittämiseksi



ESIMIEHEN TOIMINTAMALLI



Työsuojeluvaltuutetun toimintamalli



Työterveyshuollon toimintamahdollisuuksia

Työterveyshuolto tukee kiusattua jaksamisessa sekä työyhteisöä tilanteen selvittelyssä.

Kiusatulle sairauslomaa, psykologin palveluja, lääkkeitä, kuntoutusta.

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

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

Ammattiliittojen rooli

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

Työsuojelupiirin toimintatapa

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.
- Neuvoo 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.

TYÖYHTEISÖ - KIUUSAAMISEN ENNALTAEHKÄISY

Otetaan henkinen työsuojelu
esille työyhteisön palaverissa

Määritellään ja tarkennetaan
työyhteisön pelisäännöt
(toiminta- ja päätöksenteko)

Tarkennetaan työyhteisön
perustehtävä ja suunnittelukäytännöt

Määritellään mm. työntekijöiden
toimenkuvat, tehtävät ja vastuunjako,
työn tekemiseen liittyvät käytännöt ja
kehityskeskustelukäytännöt

Organisaatiotasolla

Käsitellään epäasiallista käyttäytymistä
yleisesti työsuojelutoimikunnassa

*Mikä heikentää työntekijöiden
työhyvinvointia ja työssä viihtyvyyttä?
Mitä sisältää työpaikkamme henkisen
työsuojelun riskianalyysi?*

*Miten työyhteisössämme
halutaan toimia ja
miten ei haluta?*

*Mitä tehtävää/tarkoitusta varten
työyhteisömme on olemassa?
Miten varmistetaan, että työyhteisömme
toteuttaa perustehtävää?*

*Mitkä perustehtävän mukaiset
tehtävät kuuluvat työntekijälle?
Miten varmistetaan, että työntekijällä
on perustehtävän toteuttamiseen
tarvittava osaaminen?*

*Varmistakaa, että organisaatiolla on
henkisen työsuojelun toimintamalli*

K
I
R
J
A
T
A
N
M
U
I
S
T
I
N

Riskien arvioinnin apuvälineitä

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

Henkisen työsuojelun riskien arviointiin on laadittu työpaikkojen käyttöön myös valmis lomake, jota voi soveltaa omalla työpaikalla:

http://fi.osha.europa.eu/good_practice/riskienarviointi/henkiset.pdf

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

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

Hyvien käytäntöjen levittäminen työpaikoille

- 1) Kiusaamistilanteiden selvittämisen ja ennaltaehkäisyn toimintaohjeita työpaikoille
→ opaskirja ja sähköinen materiaali
- 2) Tietoa kiusaamisesta työelämän toimijoille
→ artikkelit ammattiliittojen, työnantajajärjestöjen ym. työelämän lehtiin.

Rahoitusta haettu Työsuojelurahastosta

Lisää aiheesta esimiehet ja työpaikkakiusaaminen

Lisätietoja antaa:

Johtaja Pauli Juuti, Johtamistaidon Opisto,
puh. 041 466 6012

Seminaari:

TJS Opintokeskus järjestää 14.5.2008 klo 9-12.30
Kulttuurikeskus Caisassa, Mikonkatu 17 C.

Lisätietoja: www.tjs-opintokeskus.fi 13.3. jälkeen.