

HAAPAJÄRVEN KAUPUNKI

TOIMINTAOHJE

henkisen väkivallan, työssä kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi



Kiusaaminen ei kuulu hyvään työilmapiiriin

Työ hallitsee suurta osaa elämäämme, sillä olemme työpäivinä yleensä pidemmän aikaa työtovereittemme kuin perheemme tai ystäviemme kanssa. Toiveemme hyvän ja tasapainoisen elämän toteutumisesta on paljolti kiinni työpaikan ilmapiiristä. Nykyään työyhteisöt ja työntekijät joutuvat kuitenkin joustamaan ja sopeutumaan monenlaisiin muutoksiin, mikä saattaa kiristää työyhteisön ilmapiiriä ja johtaa jopa henkiseen väkivaltaan.

Henkisen väkivallan kohteeksi joutuneelle kiusaaminen tulee usein yllätyksenä. Kestää pitkään ennen kuin hän ymmärtää mistä on kysymys. Työyhteisössä ihmissuhdeongelmat ja henkinen väkivalta nousevat usein työn ja työolojen ongelmista tai rakenteellisista puutteista.

Henkinen väkivalta työpaikoilla on laajempi ongelma kuin yleensä uskotaan. Työterveyslaitoksen tutkimukset valtionhallinnossa ja kunta-alalla ovat osoittaneet, että noin joka kymmenes julkishallinnossa työskentelevä kokee ainakin jossain määrin henkistä väkivaltaa työpaikallaan.

Työ ja työtoverit antavat normaalissa tilanteessa meille voimavaroja työssä jaksamiseen. Pahimmillaan henkinen väkivalta estää tämän, ja loputkin voimavarat kuluvat ahdistuksen voittamiseen. Henkinen väkivalta heikentää työyhteisön toimivuutta ja kasvattaa henkilöstön psyykkistä ja fyysistä sairastumisriskiä. Henkilöstön ikärakenteesta johtuen henkinen väkivalta työpaikalla lisää ennaikaiselle eläkkeelle siirtymistä ja pakoa työelämästä.

Siksi sekä työnantajalle että työntekijöille on tärkeää estää jo ennakolta henkistä väkivaltaa, mutta siihen on myös puututtava päättäväisesti.

Yhteistoimintasopimus luo hyvät mahdollisuudet käsitellä työyhteisöjen omia toiminta- ja käyttäytymistapoja sekä laatia yhdessä hyväksyttävät toimintasäännöt. Silloin jokainen työyhteisön jäsen tietää, miten työyhteisössä tulee toimia ja käyttäytyä, minkälaista toimintaa ei hyväksytä ja minkälaisia seuraamuksia henkisestä väkivallasta on.

Tämän toimintaohjeen tarkoituksena on korostaa hyvän työilmapiirin merkitystä ja saada työyhteisöjen käyttäytymiskulttuuri hyvää käytöstä ja toisen työntekijän oikeuksia kunnioittavaksi. Tarkoituksena on myös antaa joitakin ohjeita käytännön työelämään henkilöstön hyvinvoinnin sekä työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi.

Mikä on henkistä väkivaltaa?

Henkisen väkivallan termistö on kirjavaa ja vakiintumatonta. Tässä toimintaohjeessa henkinen väkivalta on yläotsikkona, jonka alle kuuluvat henkisen väkivallan eri ilmenemismuodot.

Henkinen väkivalta on pitkään jatkuvaa ja toistuvaa vakavanlaatuista kiusaamista, sortamista, syrjintää tai epäoikeudenmukaista kohtelua, jota vastaan kiusattu kokee olevansa puolustuskyvytön (Vartia 1999).

Henkisen väkivallan syntymiseen vaikuttavia tekijöitä löytyy työorganisaatiosta ja –ympäristöstä: työstä, työoloista, töiden organisoinnista, tiedonkulusta, kulttuurista ja toimintatavoista, työyhteisön toiminnasta ja sen häiriöistä, johtamistavasta, työyhteisön jäsenten yksilöllisistä ominaisuuksista, persoonallisuudenpiirteistä, yksilöllisistä pyrkimyksistä ja toimintatavoista.

Työpaikalla henkiseen väkivaltaan voivat syyllistyä sekä työntekijät että heidän esimiehensä, mutta sen sijaan työsyryntärikokseen voivat syyllistyä ainoastaan työnantajan edustajat.

Huono kohtelu on lain tai yleisen hyvän tavan vastainen teko, laiminlyönti tai käyttäytyminen.

Kiusaaminen on huonoa kohtelua, jossa työntekijä pyritään järjestelmällisesti alistamaan pitkähkön ajan kuluessa.

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu loukkaa yksilön oikeutta henkilökohtaiseen vapauteen ja itsemääräämiseen. Sukupuolinen huomio muuttuu häirinnäksi, jos sitä jatketaan, vaikka kohteeksi joutunut ilmaisee pitävänsä sitä loukkaavana tai vastenmielisenä. Häirintä tai ahdistelu voi sisältää myös fyysisen koskemattomuuden loukkauksen.

Työsyryntää on, kun työnantaja tai hänen edustajansa työpaikasta ilmoittaessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa hyväksyttävää syytä asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan

- rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen,
- sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, terveydentilan,
- uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammattijärjestötoiminnan tai
- muun näihin rinnastettavan perusteella.

Ongelma on osattava tunnistaa

Työyhteisön ristiriita voi johtaa näkemään mahdollisuuden toimia toisin tai paremmin, lisätä kykyä uusien näköalojen ja tavoitteiden löytämiseen, uudistaa työnjakoa tai organisaatiota ja luoda mahdollisuuden toimivalle yhteishengelle sen sijaan, että ristiriita rakentaisi pohjaa henkiselle väkivallalle tai työssä kiusaamiselle.

Jos henkiseen väkivaltaan ei puututa välittömästi, yksilöiden välinen konflikti laajenee, ja kiusattu leimautuu koko työyhteisön silmissä ja yhteisön kyky asettua toisen asemaan heikkenee.

Joskus organisaation rakenteissa olevaa ongelmaa yritetään ratkaista henkilökohtaisena ja selittää yksilöiden ominaisuuksina.

Läheskään aina työyhteisössä ei osata tunnistaa, missä hengessä siellä toimitaan ja puhutaan asioista. Kilpailu ja valtapyrkimykset vaikeuttavat sisäisen keskustelun tilan havaitsemista.

Jokainen työntekijä ja esimies on omalta osaltaan vastuussa työpaikkansa työilmapiiristä ja hyvinvoinnista. Henkinen väkivalta voi ilmetä monella tavalla, ja sen havaitseminen ja tunnistaminen on usein vaikeaa.

Henkinen väkivalta voi ilmetä esimerkiksi seuraavilla tavoilla:

- **näkymättömänä:** hiljaisena ja juonittelevana painostuksena, olankohautuksina, kielteisinä silmäyksinä tai äänensävyinä tai puhumattomuutena
- **äänekkäänä:** toistuvana moittimisena ja arvosteluna, fyysisen väkivallan uhkana tai työtoverin arvostelukyvyyn kyseenalaistamisena
- alistamisena, väheksymisenä, pilkkaamisena, uhkailemisena, luonteenpiirteiden, ominaisuuksien tai ulkomuodon arvostelemisena tai pahansuopaisena juoruiluna yksityis- ja perhe-elämästä
- vaatimuksina kohtuuttomista tai perehdyttämistä edellyttävistä työsuorituksista, joihin ei kuitenkaan perehdytetä, vetoamuksina ristiriitaisiin ja epäselviin ohjeisiin tai käskyihin, työtehtävien tai työvälineiden poistamisena, sopimusehtojen muuttamisena, nöyryyttävien tai toteuttamiskelvottomien määräysten antamisena, muista eristämisenä, työn viemisenä henkilöltä tai työnteon vaikeuttamisena, tiedon kulun estämisenä
- loukkaavana, syyttelevänä, vihjailevana tai ilkeänä puheena, kieltäytymisenä yhteistyöstä työtoverin kanssa
- pyrkimyksenä ”savustaa” henkilö ulos työpaikasta tai saada hänet vaihtamaan työpaikkaa
- sukupuolisena häirintänä, joka voi ilmetä vihjailevina eleinä tai ilmeinä, härskeinä puheina, kaksimielisinä vitseinä tai vartaloa, pukeutumista ja yksityiselämää koskevana huomautuksina tai kysymyksinä, fyysisenä kosketteluna ja sukupuolista kanssakäymistä koskevana ehdotuksina tai vaatimuksina.

Työyhteisössä harjoitetaan henkistä väkivaltaa, jos jonkun työyhteisön jäsenen oikeudet ja tarpeet jatkuvasti ohitetaan tai jätetään ottamatta huomioon.

Esimiesten ja työntekijöiden yhteinen velvollisuus on tunnistaa ja tiedostaa mahdolliset ongelmat tavoitteena ehkäistä ennalta ja poistaa ne.

Riidatkin kuuluvat arkeen

Henkisen väkivallan eri ilmenemismuodot ovat vakava asia, ja siksi on tärkeitä, että niitä ei sotketa työpaikan normaaleihin ristiriitatilanteisiin.

Jokaisen on hyväksyttävä, että työpaikalla on erilaisia ihmisiä. Työtovereita ei kuitenkaan tarvitse pitää ystävinä, mutta heidän kanssaan pitää pystyä asialliseen työntekoon ja käyttäytyä kaikkia kohtaan hyvien käytöstapojen edellyttämällä tavalla.

Henkistä väkivaltaa ei ole mm. se, jos

- työhön liittyvistä asioista, päätöksistä ja tulkinnoista syntyy ristiriitaa ja asianomaiset tästä syystä tuntevat epävarmuutta ja ahdistusta
- toimintaan liittyviä ongelmia käsitellään työyhteisössä tai organisaatiossa, vaikka asian käsittely saattaa jonkun mielestä tuntua ahdistavalta

- työntekijälle annetaan perusteltu kurinpidollinen rangaistus tai huomautus
- työnantaja ohjaa henkilön työkyvyn tutkimukseen keskusteltuaan ensin asianomaisen kanssa työnteossa ilmenevistä vaikeuksista
- työtehtäviä tai organisaatiota perustellusti muutetaan ja työntekijän kanssa on asiasta keskusteltu.

Mitä tahansa ei tarvitse suvaita, mutta liian herkkänahkainen ei kannata olla

Haapajärven kaupunki työnantajana edellyttää työpaikoilla normaalia, hyvää käytöstä eikä hyväksy minkäänlaista huonoa kohtelua, kiusaamista, sukupuolista häirintää tai ahdistelua tai työsyryntää.

Tärkeätä on, että henkisestä väkivallasta ja sen eri muodoista keskustellaan työpaikoilla esimerkiksi työyhteisön kokouksissa. Asiasta tulee keskustella myös vähintään kerran vuodessa käytävissä kehittämiskeskusteluissa.

Esimiehen tehtäviin kuuluu myös työpaikan ongelmien hoito. Hänen on tarkasteltava työyhteisöään, ja havaitessaan henkiseen väkivaltaan mahdollisesti johtavia ongelmia hänen on puututtava niihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Esimiehen on suhtauduttava vakavasti hänelle ilmoitettuihin tai hänen tietoonsa tulleisiin mahdollisiin erilaisiin ja eriasteisiin henkisen väkivallan muotoihin.

Esimiehen on suhtauduttava asiallisesti henkilöön, joka kokee joutuvansa henkisen väkivallan kohteeksi ja kertoo siitä esimiehelle, eikä häneen saa asian esille ottamisen takia kohdistaa minkäänlaista painostusta tai ”kostotoimenpiteitä”.

Jos esimies ei puutu tietoonsa tulleeseen henkiseen väkivaltaan tai syyllistyy sellaiseen itse, asia on vietävä hänen esimiehensä käsiteltäväksi.

Henkisen väkivallan ennaltaehkäisy ja poistaminen työpaikalta

Työyhteisössä tulee olla yhteisesti hyväksytyt toimintatavat, pelisäännöt.

Työyhteisön ongelmat on ensisijaisesti käsiteltävä työyhteisön sisällä ja esimiehet ovat avainasemassa henkisen väkivallan torjunnassa ja poistamisessa. Esimiehen on työnantajan edustajana välittömästi puututtava havaitsemaansa tai tietoonsa tulleeseen henkiseen väkivaltaan. Esimies on vastuussa siitä, että asioita lähdetään korjaamaan ja estetään henkisen väkivallan jatkuminen.

Torjuntataisteluun henkistä väkivaltaa vastaan

Suosittelavin tapa poistaa henkinen väkivalta työpaikoilta on ennaltaehkäisy.

Työpaikoilla voi syntyä ristiriitoja asioista, jotka johtuvat organisaation rakenteellisista piirteistä. Tällaisia ovat johtamiseen, töiden organisointiin, yhteisön pelisääntöihin, tehtävämäärittelyihin, perehdyttämiseen ja ihmisten tasa-arvoiseen kohteluun liittyvät asiat. Työyhteisön kokouksissa tulee keskustella oman työpaikan toimintatavoista ja tarvittaessa sopia parannuksista tai muutoksista. Samoin tulee sopia yhteisistä pelisäännöistä ja toimintatavoista sekä siitä, miten toimitaan, jos joku ei niitä noudata.

Ristiriitojen ennaltaehkäisyyn hyviä keinoja ovat esimerkiksi, että työpaikalla

- jokainen on perillä työn ja työyhteisön tavoitteista
- opitaan keskustelemaan työstä
- pidetään säännöllisesti työpalavereja
- käydään säännöllisesti kehittämiskeskustelut jokaisen työntekijän kanssa
- huolehditaan riittävän laajasta perehdyttämisestä
- noudatetaan selkeää työn- ja vastuunjakoa
- rakennetaan tietoisesti tasa-arvoista ja avointa työyhteisöä, jossa perustehtävien tekeminen on tärkein asia, mutta jossa taataan myös työntekijöiden henkinen ja fyysinen työturvallisuus sekä lakisääteiset perusoikeudet
- valittaessa henkilöä esimiestehtäviin kiinnitetään huomiota myös hänen sosiaalisiin taitoihin

Henkisen väkivallan poistaminen

Työpaikan ulkopuolisten tahojen mukanaolo ristiriitojen selvittämisessä on aina toissijainen.

Jos koet joutuneesi henkisen väkivallan kohteeksi etkä osaa päättää mitä tilanteen korjaamiseksi voit tehdä, älä jää yksin ihmettelemään ja miettimään. Voit halutessasi ottaa yhteyttä työsuojeluvaltuutettuusi, työsuojeluasiamieheesi tai luottamusmieheesi ja keskustella ongelmasta ja siitä miten haluaisit asiaa hoidettavan. Työyhteisöllä ja etenkin sen esimiehillä on vastuu asian tilan korjaamisesta.

Henkistä väkivaltaa kokenut voi hakea itselleen apua myös työterveyshuollosta, mutta pääsääntöisesti itse ongelma on ratkaistava muulla tavalla.

Yksinkertainen toimintamalli henkiseen väkivaltaan puuttumiseksi:

1. Jos joudut henkisen väkivallan kohteeksi, ilmoita kiusaajalle selvästi, että et hyväksy tämän toimintaa. Kerro, että koet hänen toimintansa epäasialliseksi käytökseksi ja henkiseksi väkivallaksi, ja kehoita häntä lopettamaan se.
2. Jos huomautus ei tehoa, voit halutessasi mennä yhdessä työtoverin kanssa kiusaajan

luo ilmoittamaan, että koet kyseisen henkilön toiminnan epämiellyttävänä ja asiattomana. Voit myös ilmoittaa, että seuraavalla kerralla käännyt esimiehen puoleen.

3. Jos henkinen väkivalta jatkuu, ota yhteys lähimpään esimieheesi, tai mikäli esimies on kiusaaja, hänen esimieheensä, koska tällä on työturvallisuuslain mukainen velvollisuus puuttua tilanteeseen. Tarvittaessa voit kääntyä myös työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen puoleen.
4. Jos esimies ei halua tai kykene hoitamaan tilannetta tai ei ryhdy toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi, siirtyy vastuu asioiden hoitamisesta seuraavaksi ylemmälle esimiehelle.

Henkisen väkivallan luonteen ja asian mukaan työnantajan kurinpitotoimenpiteiden lisäksi on eri laeissa säädetty tietyistä asioista omat menettelytapansa ja rangaistuksensa. Henkiseen väkivaltaan syyllistynyt voi joutua pois työstään, hänet voidaan tuomita rikoslain säättämään rangaistukseen ja hän voi joutua maksamaan korvauksia henkisen väkivallan uhrille.

Mitä esimiehen tulee tehdä?

Esimiehen tehtävänä on puuttua asiaan heti, kun hän huomaa työyhteisössä ilmenevän henkisen väkivallan tai hänelle kerrotaan siitä.

1. Saatuaan tietää henkisestä väkivallasta työpaikalla esimies kutsuu asian osapuolet mahdollisimman pian luokseen keskustelemaan asiasta. Keskustelussa selvitetään tapahtumien kulku ja sovitaan, miten jatkossa käyttäydytään. Sovitaan myös täsmällisesti, milloin esimies ja asianosaiset kokoontuvat uudelleen keskustelemaan asiasta.
2. Tarvittaessa ongelmasta ja sen ratkaisusta kerrotaan koko työyhteisölle. Esimiehen on harkittava myös, onko syytä töiden tai työympäristön uudelleenjärjestelyyn.
3. Esimiehen on seurattava tilannetta ja huolehdittava siitä, että seurantapalaveri pidetään.
4. Esimies ja asianosaiset voivat ottaa yhteyttä työterveyshuollon asiantuntijoihin henkilökohtaisen kriisiavun saamiseksi. Tärkeää on, että myös kiusaajalla on tämä mahdollisuus.

Keskusteluihin voidaan pyytää mukaan myös työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai luottamusmies, mikäli joku asianosainen niin haluaa. Jos tilannetta ei saada omin avuin selvitettyä, voidaan apuun pyytää ulkopuolinen asiantuntija. Esimerkiksi työsuojeluvaltuutettua tai pääluottamusmiestä voi pyytää viemään asiaa eteenpäin omien organisaatioidensa kautta.

Yhteistoimintasopimus luo hyvät mahdollisuudet keskustella ja sopia työyhteisöä koskevista asioista. Yhteistyössä laaditut työyhteisön toimintaohjeet ovat hyvä käyttäytymismalli. Samalla työyhteisön jäsenet sopivat yhdessä myös siitä, miten menetellään siinä tapauksessa, jos joku ei toimi yhteisesti sovittujen menettelytapojen mukaisesti. Voimme sopia oman työyhteisömme henkisestä väkivallasta vapaaksi alueeksi.

Työyhteisön hyvällä yhteistyöllä, yhteisillä kehittämishankkeilla ja hyvillä, toiset huomioon ottavilla käytöstavoilla voimme ennaltaehkäistä ja poistaa henkisen väkivallan työyhteisöstä.

Liite: **Aluehallintoviraston työsuojeluhallinnon työsuojeluoppaita ja -ohjeita 42:**
Epäasiallinen kohtelu/Ohjeita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla

Lisätietoa kirjallisuudesta

Toimintaohjeen laatimisessa on käytetty hyväksi mm. seuraavia aineistoja:

- Syrjintä, kiusaaminen ja muu huono kohtelu. Uudenmaan työsuojelupiiri, Työn henkinen kuormitustiimi 1998.
- Työpaikkakiusaamisen ehkäisy ja poistaminen Lappeenrannan kaupungin työpaikoilla. Lappeenrannan kaupunki, Työsuojelutoimikunta 1999.
- Reilu peli työelämässä. Edita. Katriina Perkkä-Jortikka, Helsinki 1998.
- Työssäkiusaaminen ja työsyryntä. Työsuojelujulkaisuja 12/1989. Sosiaali- ja terveysministeriö, työsuojeluosasto, Tampere 1998.
- Työpaikalla yhteishenkeä? Ei kiusanhenkeä. Työsuojelurahasto, SAK, AKAVA, STTK, Turku 1977.
- Työyhteisökonfliktien hallinta? Väkivaltaa vai luovuutta, Työministeriö, Tampere 1996.
- Työn ilo kuuluu kaikille, toimintamalli työyhteisöille ja yksilöille henkisen väkivallan vähentämiseksi Espoon kaupungin työpaikoilla.
- Uudenmaan työsuojelupiirin ylitarkastaja Lauri Gröndahlin valmistelutyöryhmälle pitämä luento + jaettu materiaali.
- Henkinen väkivalta työssä? Yksilön ja yhteisön näkökulma. Maarit Vartian artikkeli, Työterveiset 3/94.