



Helsingin hengessä

- sopua ja sovittelua työyhteisön arkeen



Tarve yhteiselle toimintaohjeelle

- Kaupungin työyhteisöt ovat hyvin toimivia.
- Kaikilla työpaikoilla esiintyy kuitenkin näkemuseroja ja ristiriitoja.
- Ristiriidat tulee selvittää rakentavasti, ennen kuin niistä syntyy konflikteja.
- Kiusaaminen heikentää työhyvinvointia, joten siihen on syytä puuttua ajoissa.





Tausta

- Helsingin kaupungissa laadittiin ensimmäisten joukossa toimintaohje kiusaamisen ja syrjimisen estämiseksi vuonna 1999.
- Vuoden 2010 työhyvinvoinnin toimintaohjelmassa asetettiin tavoitteeksi ”nollatoleranssi” epäasiallisen kohtelun ja häirinnän suhteen.
- Kaikille työntekijöille halutaan taata turvallinen ja terveellinen työympäristö ja -yhteisö.



Toimintaohjeen tarkoitus

- tukea kaupungin työpaikkoja epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisyssä
- selkiyttää pelisääntöjä ja kuvata toimintamalli, jonka avulla kiusaamista käsitellään ja ehkäistään
- ohjeistaa, miten epäasiallista kohtelua kokevan, sitä havaitsevan tai siitä syytetyn tulee toimia
- opastaa, mistä saa tukea tai apua häirintätilanteissa ja niiden selvittelyssä
- ohjeistaa esimiestä, miten puuttua epäasialliseen kohteluun



Tavoitteet

- Jokainen työyhteisön jäsen on tietoinen epäasiallista kohtelua koskevasta toimintaohjeesta.
- Kaikissa kaupungin työyhteisöissä keskustellaan vähintään kerran vuodessa epäasiallisesta kohtelusta ja kiusaamisesta.
- Työyhteisön yhteiset pelisäännöt sovitaan työyhteisön kokouksissa.
- Esimies ottaa työyhteisön ilmapiirin, vuorovaikutussuhteet ja mahdollisen kiusaamisen esiin kehityskeskusteluissa kerran vuodessa.





Käsitteiden määrittelyä

- **Epäasiallinen kohtelu** voi olla henkilön työsuorituksen jatkuvaa tai perusteetonta arvostelua, mustamaalaamista tai työyhteisöstä eristämistä.
- **Häirintä** on sanoin, toimin tai asentein loukkaavaa käyttäytymistä, joka jatkuvana tai säännöllisenä aiheuttaa haittaa tai vaaraa kohteen terveydelle.
- **Kiusaaminen** on yhteen tai useampaan ihmiseen kohdistuvaa toistuvaa, säännöllistä ja pitkään jatkuvaa kielteistä, loukkaavaa, alistavaa tai aggressiivista käyttäytymistä.



Sukupuolinen häirintä

- Yksi häirinnän muodoista
- Tapauksissa menetellään toimintaohjeen mukaan samoin kuin muissakin epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tapauksissa.



Kiusaamista lisääviä tekijöitä

- epäselvät tehtävät ja vastuut
- huonosti toimiva tiedonkulku
- työntekijöiden kokemukset siitä, etteivät he tule kuulluksi
- vähäiset vaikutusmahdollisuudet
- liian suuri työmäärä
- epäselvät toimintatavat



Kiusaamista lisääviä tekijöitä, jatkuu

- uhkaa, epävarmuutta ja epätietoisuutta sisältävät muutokset
- työntekijöiden välinen kilpailu
- koetut puutteet henkilöstöjohtamisessa
- huono työilmapiiri
- työntekijöiden runsas stressi



Esimerkkitapaus

Vanhusten palvelutalossa Tuula tulee säännöllisesti myöhässä työhön. Työkaverit ovat siitä hänelle usein maininneet, koska he joutuvat näinä aamuina tekemään myös Tuulan työt. Vanhusten ”ylösnostaminen” ja päiväkuntoon laittaminen on raskasta yksin. Työkaverit ovat käyneet myös keskustelemassa esimiehen kanssa asiasta. Esimies kutsui Tuulan keskustelemaan asiasta. Tuula koki tämän kuitenkin kiusaamiseksi ja otti yhteyttä omaan luottamusmieheensä. Työpaikalla järjestettiin yhteispalaveri, jossa asiaa käsiteltiin. Kokouksessa todettiin, että kyseessä ei ollut kiusaaminen, vaan esimiehellä on oikeus keskustella alaisensa kanssa työaikojen noudattamisesta. Samanaikaisesti Tuulan kanssa tehtiin sopimus siitä, että hän sitoutuu noudattamaan työyhteisön työaikoja jatkossa.



Työturvallisuuslaki

- **5 luku 28 §**

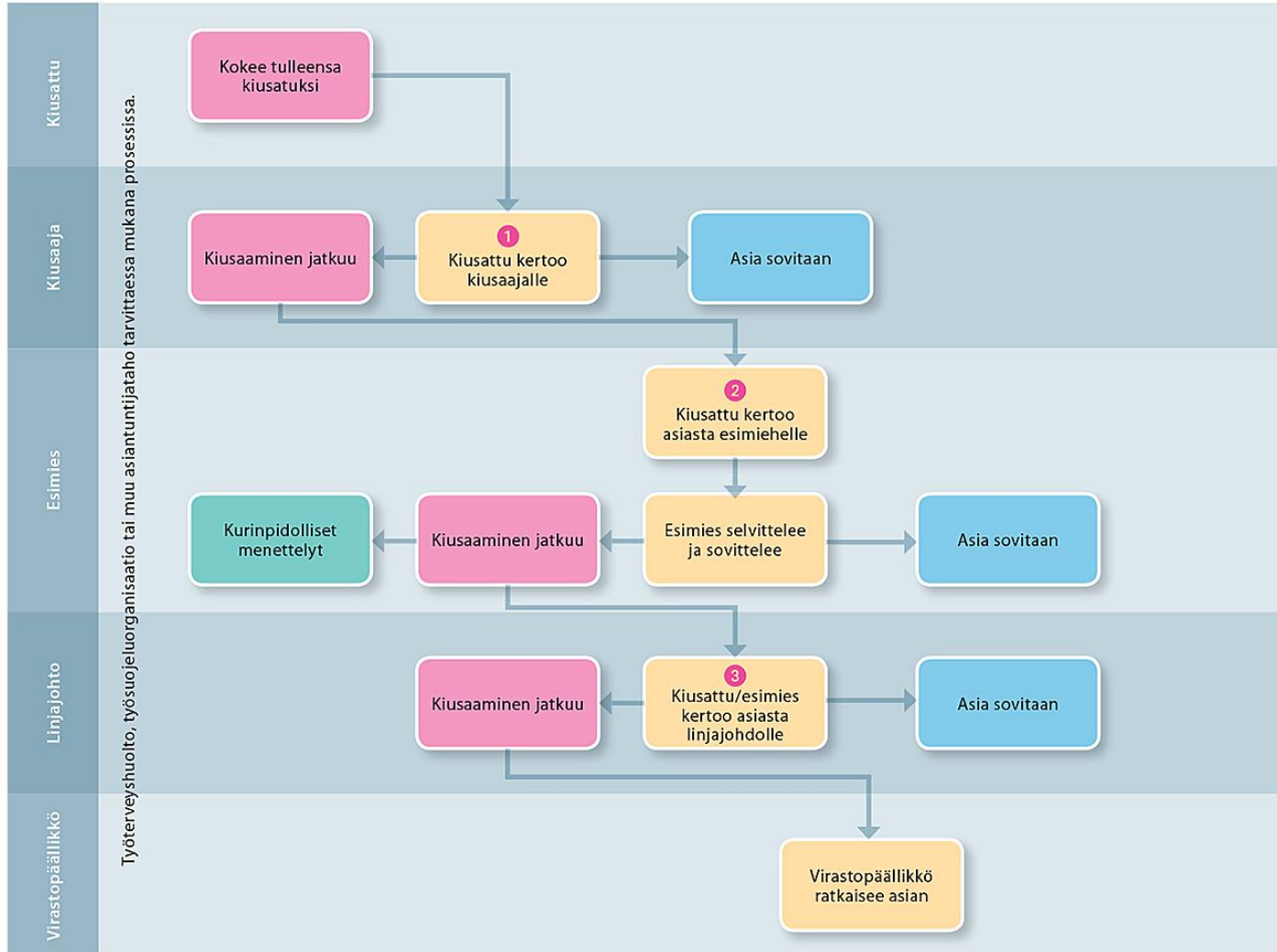
Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

- **4 luku 18 §**

Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.



Kiusaamistapauksen käsittelyprosessi





Mistä tukea

- **Työsuojeluvaltuutettu:** tuki tilanteen jäsentämiseen, selvittämiseen ja viemiseen esimiehen tietoon sekä tarvittaessa tuki sovittelukeskusteluun
- **Työsuojelupäällikkö:** tuki esimiehille ja linjajohdolle
- **Luottamusmies:** tuki edunvalvontaan liittyvissä asioissa ja tarvittaessa sovittelukeskustelussa



Mistä tukea

- **Työterveyshuolto:** työterveyspsykologin asiantuntija-apu ja kiusaamisen aiheuttamien terveydellisten ongelmien hoitaminen
- **Henkilöstöhallinnon asiantuntijat:** apua tilanteen selvittämiseen
- **Aluehallintoviraston työsuojelun vastualueen tarkastajat:** työturvallisuuslain noudattamisen valvonta.

