

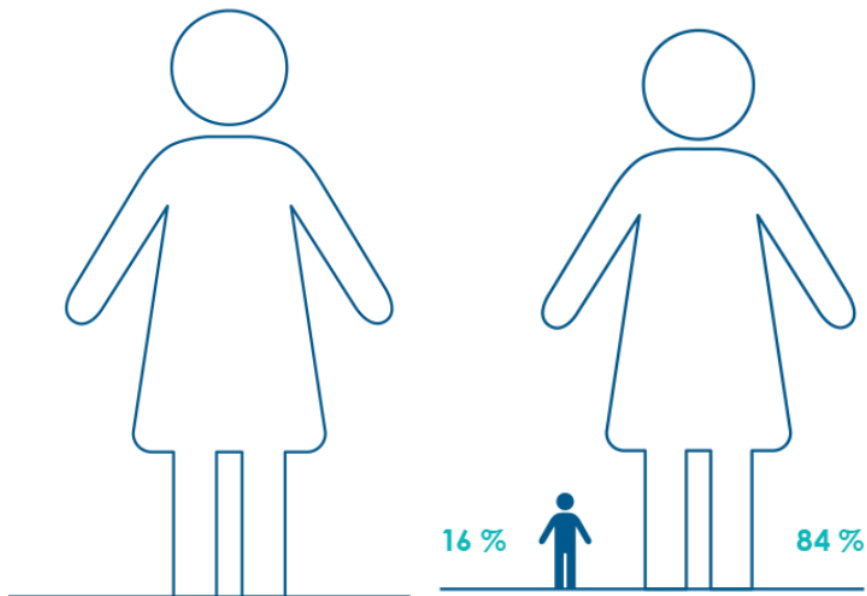
TEHY: hyvät käytännöt työpaikoilla

# NOLLATOLERANSSI HÄIRINNÄLLE: SUJUVAA TYÖPÄIVÄÄ

9.10.2019

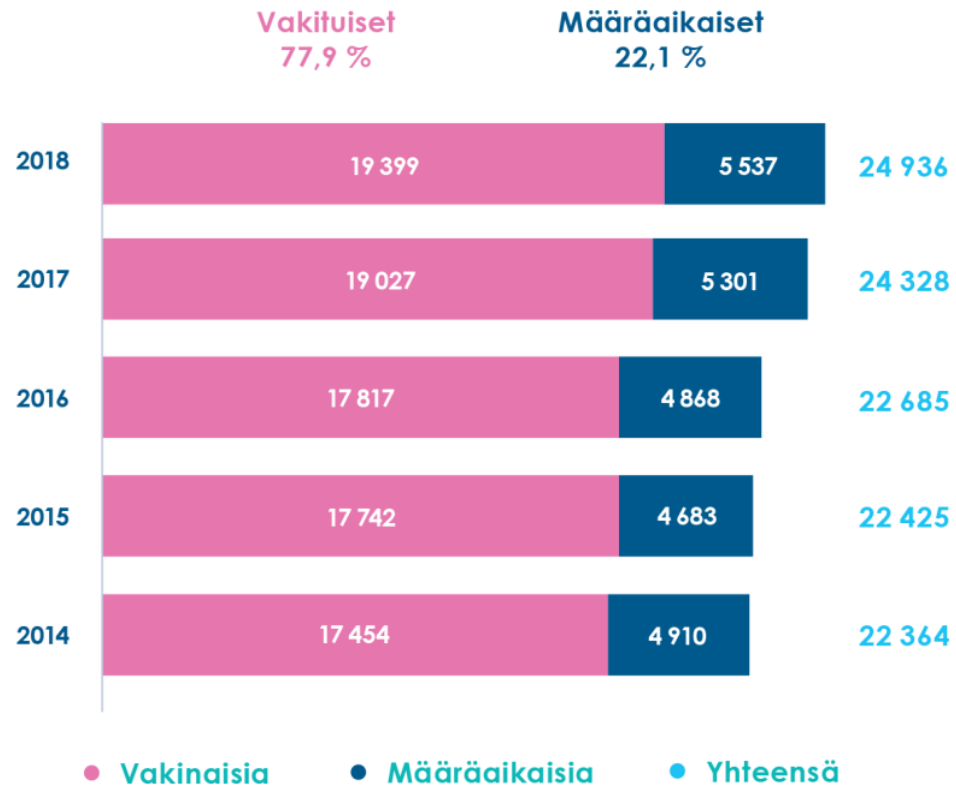
Ennamaria Meneses, työsuojeluvaltuutettu

# HUS työnantajana: HENKILÖSTÖLUKUJA



Henkilöstömäärä 2018:  
24 936 henkilöä, joka oli  
2,5 prosenttia enemmän  
edellisvuoteen verrattuna.

Sukupuolijakauma:  
Naisia 84 %  
Miehiä 16 %



Huslaisen keskimääräinen  
säännöllisen työajan ansio  
on 3350 €/kk.

# HÄIRINTÄ JA EPÄASIALLINEN KÄYTÖS

- Häirintä aiheuttaa vaaraa tai haittaa työntekijän terveydelle
- Häirintä on toistuvaa ja pitkäkestoista
- Häirintä on tietoista toimintaa
- Työnantajan tulee lain mukaan puuttua häirintään siitä tiedon saatuaan

Häirintä voi olla mm.

- Sanallista solvaamista, ilkeätä puhetta
- Ulkopuolelle jättämistä, takanapäin puhumista
- Hyvin vaikeastikin havaittavaa



# YLEISTÄ HÄIRINNÄSTÄ

- Suomessa työpaikkakiusaaminen on kaksi kertaa yleisempää kuin keskimäärin muualla Euroopassa. Eniten kiusaamista esiintyy kuntasektorilla, sosiaali- ja terveyshuollossa sekä opetusallalla
- Poissaolokulut tuhansia euroja, uudelleensijoitus: rekrytointi, perehdytys ja tuottavuuden lasku tuottavat kuluja
- Mikäli työpaikkakiusaamista koskeva asia etenee tuomioistuimen käsiteltäväksi, ovat kulut yksinomaan oikeudellisesta asianhoidosta yksittäistapauksessa lähes poikkeuksetta kymmeniä tuhansia euroja.
- Suoria korvauksia tuomittu työnantajan maksettaviksi kymmeniä tuhansia jopa uoi 100 000 euroa

# TYÖNANTAJAN KEINOT

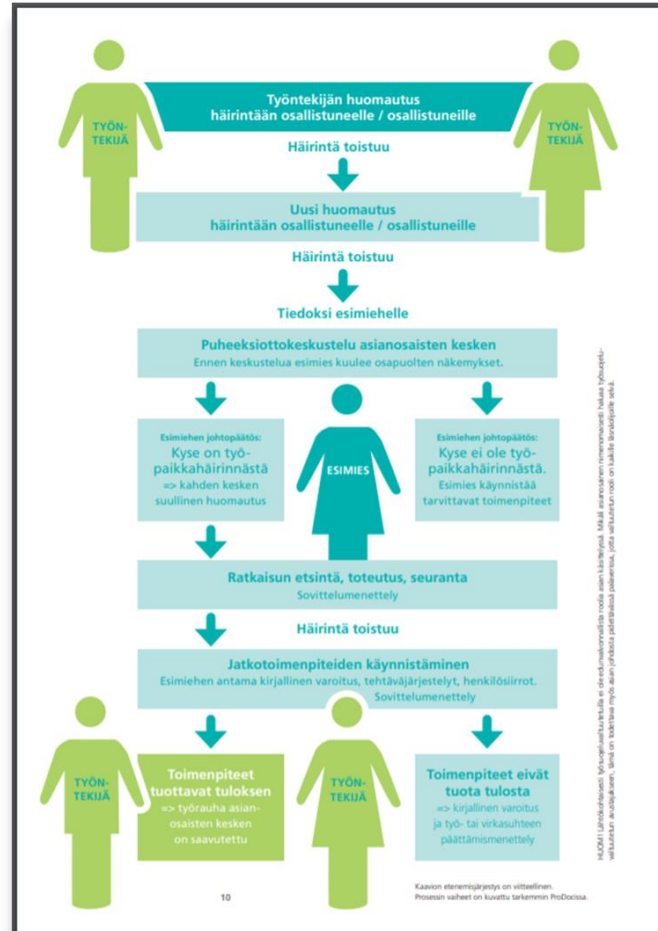
- Toimintaohjeet
- Opetus ja ohjaus
- Työyhteisön tilan seuraaminen, kyselyt, vaarojen arvioinnit
- Esimiesten toiminta

## **Työturvallisuuslaki:**

28§ todetaan, että työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin häirinnän poistamiseksi.

# TOIMINTAOHJE TYÖPAIKKAHÄIRINNÄN JA RISTIRIITATILANTEIDEN VARALLE

- Selkeät, yhdessä sovitut toimintatavat
- Vastuut
- Keskustelujen kirjaaminen, lomakepohjat



## 3 Toimintaohjeen tarkoitus

## 4 Häirintä

4 Mitä häirinnällä tarkoitetaan

4 Miten häirintä ilmenee

5 Mitä häirintä ei ole

5 Milloin häirintäprosessia ei käynnistetä

## 6 Häirinnän selvitysprosessiin osallistuvat tahot

6 Vastuutahot: työntekijä ja esimies

7 Asiantuntijatahot

7 Avustaja

## 8 Häirinnän selvitysprosessi

8 Huomautus

8 Uusi huomautus

8 Puheeksiottokeskustelu

9 Ratkaisun etsintä, toteutus ja seuranta

9 Jatkotoimenpiteiden käynnistäminen

9 Työrauha asianosaisten kesken on saavutettu tai toimenpiteet eivät ole tuottaneet tulosta ja jatkotoimenpiteet suoritettu

## 10 Kaavio: Häirinnän selvitysprosessi

## 11 Täydentäviä ohjeita esimiehelle

11 Selvitä, mitä tosiasiallisesti tapahtui

11 Älä toimi pelkkien kielteisten kokemusten perusteella

11 Vertaa tapahtuman tosiseikkoja työntekijän velvollisuuksiin työssä

11 Puutu häiriöön ja huonoon kohteluun viivytyksettä!

11 Neuvo alaisiasi tavanomaisten ristiriitojen käsittelyssä

## 12 Kielteisten kokemukset ja työpaikan ristiriitatilanteet

## 13 Kielteisten kokemusten, ristiriitatilanteiden ja häirinnän ennaltaehkäisy

## 14 Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet

## 15 Häirintää koskeva lainsäädäntö

## 15 Kirjallisuutta ja lisätietoja

## 16 Liitteet

Puheeksiottokeskustelu / Pöytäkirja ja täyttöohjeet (liite 1)

Toimivan työyhteisön pelisäännöt (liite 2)

# TOIMIVA TYÖYHTEISÖ JA AMMATILLISUUS ENNALTAEHKÄISEVÄT RISTIRIITOJA JA HÄIRINTÄÄ

- Työyhteisön pelisäännöt
- Työskentelyolosuhteet ja kuormitus
- Tiedonkulku, avoimuus



A scenic view of a forest with vibrant autumn foliage reflected in a calm lake. The trees display a mix of colors including bright reds, oranges, yellows, and greens, interspersed with dark evergreens. The water in the foreground is still, creating a clear reflection of the colorful trees above. The overall atmosphere is peaceful and serene.

Kiitos