

Hyvinvointia työstä



Työterveyslaitos



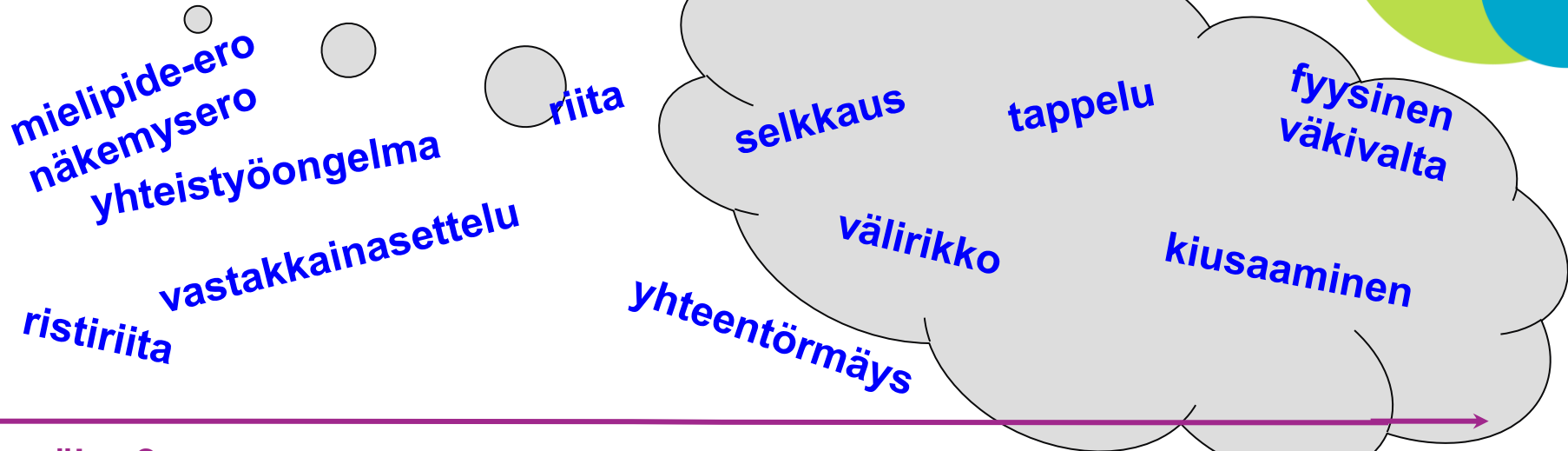
Työterveyslaitos

Mikä on työpaikkakiusaamista?

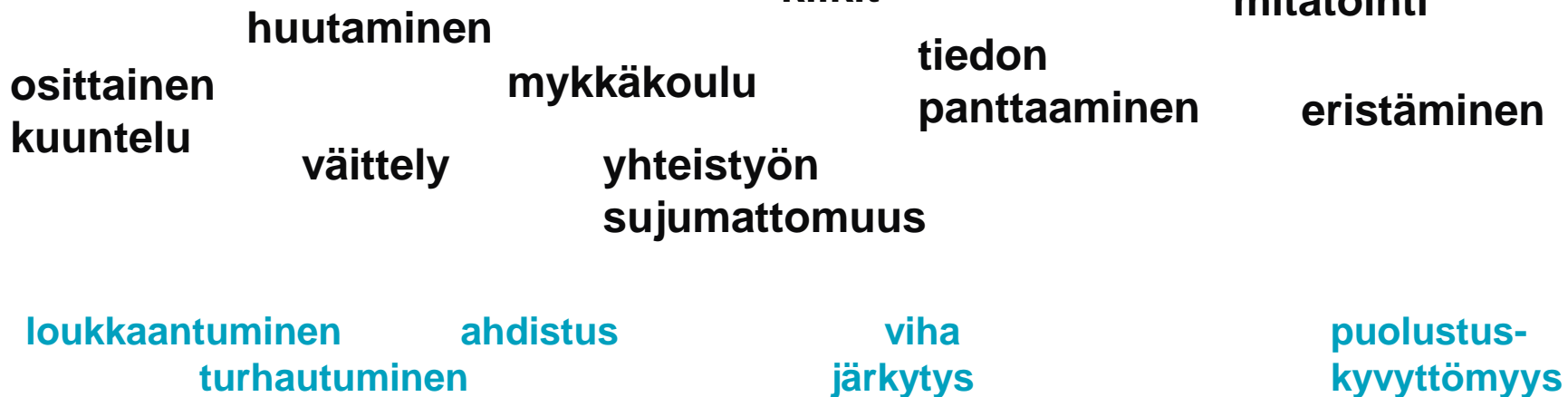
Maarit Vartia, PsT, johtava asiantuntija

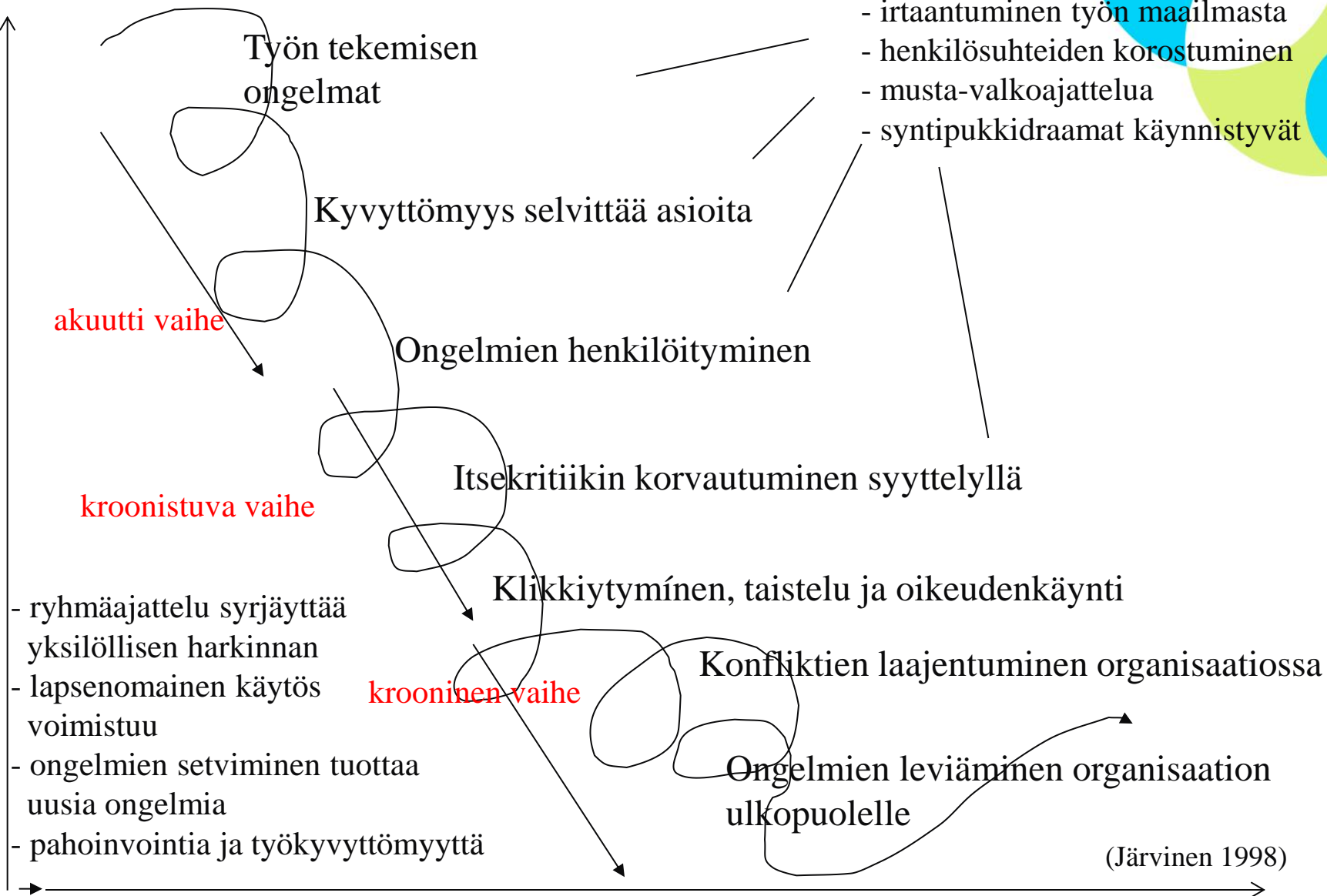
28.4.2015

Mielipide-erosta henkiseen väkivaltaan

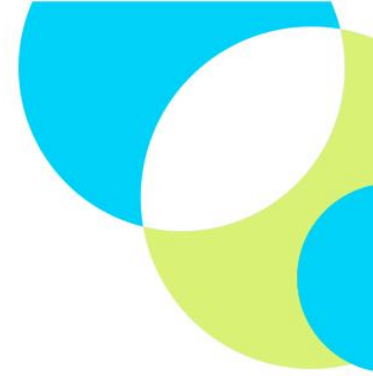


Miten näkyy?





Konfliktin etenemisen yhdeksän askelmaa (Brodal ym. 1992, Matinvesi 1989)



keskustelu,
todistelu

kiistely, riita

omankäden
oikeus, "yliajo"

väärät kuvat

eroaminen, erottaminen

väkivallan uhka

strategisten toimintojen
lamaannuttaminen

elintärkeiden toimintojen
lamaannuttaminen

**totaalinen
tuho, itsemurha**

Ei
PALUUTA
taistelu
elämästä
ja kuolemasta

osittainen
kuuntelu

oman
aseman
vakiinnut-
taminen

enää
ei
kannata
puhua

stereo-
tyyppi-
nen
ajattelu

avoimet
hyök-
käykset

inhimil-
lisyys-
katoa-
minen

vastus-
tajan
vahin-
goitta-
minen

tärkeiden
järjestelmien
tuhoaminen

tilapäisiä
sympatia-
ryhmiä

verbaali-
nen voima

uudenlai-
nen
ajattelu
mahdo-
tonta

vääriä
tulkintoja

vakiintu-
neet
ryhmä-
roolit

kannat-
tajien
koko-
minen

eristä-
minen

synti-
pukin
etsimi-
nen

Epäasiallinen kohtelu, kiusaaminen työssä



- Häirintä ja epäasiallinen kohtelu (Työturvallisuuslaki 28 §)

Henkistä väkivaltaa ja kiusaamista on tilanne, jossa joku joutuu loukkaamisen, häirinnän, sosiaalisen eristämisen tai muun kielteisen käyttäytymisen kohteeksi toistuvasti, säännöllisesti ja pitkään jatkuen.

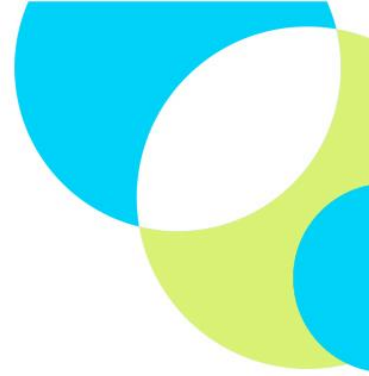
Kiusaaminen on kiihtyvä prosessi, jonka edetessä työntekijä ajautuu puolustuskyvyttömään asemaan.

Kiusaamisella vaikutetaan kohteen mahdollisuuksiin tehdä työtään, olla sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Esimes kiusaa?

- Mikä on esimiehen kohdistamaa kiusaamista tai epäasiallista kohtelua?
- Mikä työnjohto-oikeuden perusteella tehtävää töiden ja työn tekemisen organisointia ja suunnittelua jne.
- Mikä on taitamatonta johtamista?

Kiusaamisprosessi yksilön ja yhteisön näkökulmasta



Alkutilanne: Muiden mielestä OK.

Altistuminen hienovaraiselle epäsuoralle aggressiiviselle käyttäytymiselle

Loukkaus, vääräys

Kohde huomaa tilanteen

**Vaikeuksia päivittäisessä selviytymisessä työssä.
Itsetunto- ja itsearvostusongelmia**

Selviytymismekanismit aktivoituvat

**Kohteena olevan käytös muuttuu.
Epätyypillinen ja epänormaali käyttäytyminen**

Vakavia psyykkisiä, psykosomaattisia ja fyysisiä terveysongelmia



Syälliseksi leimaaminen

Uhri muiden mielestä yhteistyökyvytön, hankala, psyykkisesti sairas



Epätoivoinen oikeuksien etsintä



Kielteiset asenteet kohteena olevaa kohtaan laajenevat

Nollatoleranssi – yhteinen hyväksymättömyyden asenne

- Organisaatiossa yhteisesti jaettu hyväksymättömyyden kulttuuri: epäasiallista ja kiusaavaa kohtelua ei hyväksytä eikä suvaita. Kyse on organisaation etiikasta.
- Organisaatio panostaa epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen ennaltaehkäisyyn: organisaatio tunnistaa epäasialliselle kohtelulle ja kiusaamiselle altistavat työoloriskit, organisaatiolla on kirjallinen toimintamalli, joka on jalkautettu tehokkaasti kaikille organisaatiotasoille, ja sen käyttöä ja toimivuutta seurataan.
- Jos kokee tulevansa epäasiallisesti ja kiusaavasti kohdelluksi, ottaa sen puheeksi, häntä rohkaistaan siihen ja tuetaan siinä.
- Jokainen, joka havaitsee epäasiallista ja kiusaavaa käyttäytymistä omalla työpaikalla kyseenalaistaa sen ja puuttuu siihen.
- Työnantajan (esimiehen) tietoon tulleet tilanteet otetaan puheeksi ja selvitetään viipymättä ja asianmukaisesti.

Mikä on työpaikkakiusaamista?

Jokainen kiusaamiskokemus tulee SELVITTÄÄ tasapuolisesti, oikeudenmukaisesti ja viivyttlemättä

Mikään tilanne ei ole kiusaamista eikä kukaan ole kiusaaja ennen kuin on selvitetty, mistä tilanteessa on kyse.

Sopuisa tietopankki (nettisivusto)

**Mikä on
kiusaamista?**

**Miten saavutetaan
0-toleranssi?
Keinoja
organisasaatio ja
yhteisötasolle**

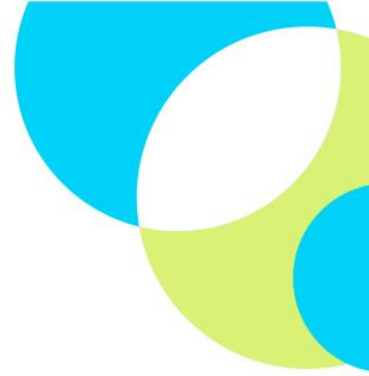
**Mistä saa apua ja
tukea?**

**Miksi kiusaamista
ilmenee?**

**Mitä tehdä, kun kiusaamista
tapahtuu? Kiusaamista
kokevana, havaitsijana,
esimiehenä, tsv:na, lm:nä**

**Mitä kiusaamista
seuraa?**

www.ttl.fi/sopuisa



KIITOS!

maarit.vartia@ttl.fi