



Epäasiallinen kohtelu hallintaan

Työpaikan ristiriitatilanteesta kannattaa puhua mieluummin ajoissa kuin liian myöhään. Työyhteisön oma rooli tilanteen ratkomisessa ja tulevaisuuden rakentamisessa on keskeinen. Tämä työkirja tarjoaa kolme konstia epäasiallisen kohtelun käsittelyyn työyhteisössä. Näillä työkaluilla voit sujuvoittaa työn arkea entisestään.

Epäasiallinen kohtelu (työpaikkakiusaaminen)

Työpaikkakiusaaminen tarkoittaa toistuvaa, pitkään jatkuvaa kielteistä kohtelua, loukkaamista, mitätöintiä tai sosiaalista eristämistä.

Vastuuton työkäyttäytyminen

Vastuuton työkäyttäytyminen on käyttäytymistä, joka häiritsee ja vaikeuttaa työyhteisön toimintaa ja aiheuttaa ärtymystä sekä työmotivaation laskua muissa työyhteisön jäsenissä.



Miksi me puhuisimme työpaikkakiusaamisesta?

- Ristiriidat aiheuttavat monenlaisia pulmia työpaikoilla ja vaikuttavat koko työyhteisöön. Ne heikentävät työyhteisön hyvinvointia ja sitä kautta työn tuottavuutta.
- Vaikka työyhteisössä ei olisi tällä hetkellä konfliktia, asioista kannattaa puhua ajoissa. Kun aiheesta keskustellaan yhdessä, työyhteisö oppii käsittelemään vaikeita asioita turvallisesti ja eteenpäin suuntaavasti.

FAKTAT

Fakta 1: Nollatoleranssi epäasiallisen kohteluun on koko organisaation yhteinen asia ja osa työturvallisuutta.

Fakta 2: Ristiriidat voi selvittää keskustelemalla.

Fakta 3: Työyhteisön sosiaalinen tuki ja oikeudenmukainen johtaminen voivat lieventää epäasiallisen kohtelun seurauksia.

OTA YHTEYTTÄ

Kuntatyönantajan vaikutusmahdollisuudet epäasiallisen kohtelun ja asiakasväkivallan ennalta ehkäisyyn -hanke

Susanna Kalavainen
johtava konsultti
susanna.kalavainen@ttl.fi
+358 30 474 2002

Testaa kuinka hyvin työyhteisössäsi tunnistetaan ja ehkäistään epäasiallista kohtelua

Keskustelkaa seuraavista kysymyksistä yhdessä. Hyödyntäkää myös työhyvinvointikyselyn tuloksia (kysymys 3). Pisteytä jokainen kysymys keskustelun pohjalta. Laske pisteet yhteen ja katsokaa yhdessä palaute. Työskentelyyn on hyvä varata aikaa 45–60 min.

- 1) Tunnetko työpaikkasi toimintaohjeen epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn ja käsittelyyn?
- 2) Onko toimintaohje osa työntekijöiden perehdytystä omassa työyksikössäsi?
- 3) Onko työstressin kokemuksessa tapahtunut muutosta viimeisen 12 kk aikana (työhyvinvointikyselyn tulokset)?
- 4) Ovatko esihenkilöt saaneet koulutusta epäasialliseen käytökseen puuttumiseen?
- 5) Ovatko työntekijät saaneet koulutusta epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisyyn, siihen puuttumiseen ja tilanteista ilmoittamiseen?

Vastausvaihtoehdot kysymykset 1–2 ja 4–5

Ei (0 pistettä), osittain (1 piste) ja kyllä (2 pistettä)

Vastausvaihtoehdot kysymys 3

Työstressi on lisääntynyt (0 pistettä), tulos ei ole muuttunut (1 piste) ja työstressi on vähentynyt (2 pistettä)



Eniten 0-vastauksia

Hyvä, että olette pysähtyneet miettimään ja huomanneet, että muutosta tarvitaan. Epäasiallisen kohtelun ehkäisy on vastuullisen työpaikan toimintaa. Tutustukaa yhdessä työpaikkanne ohjeisiin ja keskustelkaa, mitä ohjeet tarkoittavat käytännössä juuri omalla työpaikalla.



Eniten 1-vastauksia

Johdolla, esihenkilöillä ja henkilöstöllä on kaikilla oma roolinsa asiallisen työpaikan rakentamisessa. Hienoa, että olette jo tarttuneet joihinkin asioihin. Jatkakaa asioiden järjestelmällistä käsittelyä yhdessä. Hyvä työilmapiiri luodaan työpaikalla yhdessä, joka päivä.



Eniten 2-vastauksia

Onnittelut hyvästä työstä! Olette oivaltaneet, mikä merkitys pitkäjänteisellä kehittämisellä on työyhteisössä. Onko jotain, mitä haluaisitte tehdä vielä paremmin?

Vastuullisen työkäyttäytymisen tehtävä

Varaathan työskentelylle riittävästi aikaa (45–60 min).

Jokaisen tavassa toimia on sekä vahvuuksia että kehittämistarpeita. Myös työpaikan yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa on hyvin toimivia puolia, mutta usein myös toimintatapoja, joita voimme kehittää.

Aloitetaan yksilötehtävällä. Yksilöpohdintoja ei tarvitse jakaa työyhteisölle.

- Pohdi, mitkä vastuullisen työkäyttäytymisen piirteet toimivat omalla kohdallasi hyvin ja mihin oman käyttäytymisesi puoliin sinun olisi hyvä kiinnittää enemmän huomiota.
- Voit hyödyntää alla olevaa luetteloa vastuullisen työkäyttäytymisen teoista.

Jakautukaa sen jälkeen pienryhmiin.

- Keskustelkaa, mitä haluatte työyhteisönä parantaa vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä. Valitkaa keskustelun pohjalta yksi asia, jota työyhteisönä lähdette kehittämään. Sopikaa konkreettisia tekoja valitsemanne asian kehittämiseksi.
- Valitkaa ryhmässä alla olevasta vastuullisen työkäyttäytymisen tekojen luettelosta 1–2 mielestänne ensisijaisinta asiaa, jotka tukevat vastuullista työkäyttäytymistä ja 1–2 asiaa, joita haluatte työyhteisönä kehittää.

Vastuullisen työkäyttäytymisen tekoja

1. Tervehdin kaikkia.
2. Olen aktiivinen, otan selvää asioista ja jaan tietoa muille.
3. Tarjoan apua.
4. Luotan siihen, että muut tekevät oman työnsä. En esim. puutu tarpeettomasti toisten työhön.
5. Nostan esiin työssä havaitsemani ongelmat.
6. Annan palautetta rakentavasti suoraan asianosaiselle.
7. Olen valmis muuttamaan myös omaa toimintatapaani.
8. Olen asiallinen vuorovaikutuksessa kaikkien kanssa, esim. kuuntelen rauhassa enkä keskeytä.
9. En arvostele muita tai puhu pahaa selän takana.





Näin tunnistat epäasiallisen kohtelun riskejä

Työterveyslaitoksen tutkimuksissa on tunnistettu asioita, jotka lisäävät epäasiallisen kohtelun riskiä. Tutustukaa yhdessä alla oleviin tietoihin ja keskustelkaa kysymyksistä. Miltä tilanne näyttää juuri teidän työyhteisössänne?

Epäasiallisen kohtelun riski työyhteisössä kasvaa, kun

- työpaikalla koetaan syrjintää
- työmäärä tuntuu liialliselta
- työntekijällä on huoli omien työtehtävien lakkauttamisesta
- työntekijä ei koe tulevansa työyksikössään hyväksytyksi ja ymmärretyksi
- työntekijä kokee, ettei esihenkilöön voi luottaa
- työntekijä on uusi tehtävässään (työpaikalla on paljon vasta-aloittaneita henkilöitä)



Keskustelun tueksi

1. Mistä meidän pitäisi keskustella yhdessä, jotta työt sujuvat?
2. Mitä voisimme tehdä, jotta luottamus lisääntyisi työpaikalla?
3. Miten otamme uudet työntekijät mukaan työyhteisöön? Miten he ovat kokeneet pääsevänsä mukaan joukkoon?
4. Miten voimme olla mukana omaan työhön liittyvien muutosten suunnittelussa?



Haluatko tutustua tarkemmin?

- [Työpaikkakiusaamisen nollatoleranssi -verkkovalmennus](#)
- [Kunta- ja hyvinvointialan henkilöstön seurantatutkimus sis. Kunta10-tutkimus](#)
- [Kurkista tutkimustuloksiin hankesivulla](#)