

Liite 2 Toimintaohjeet epäasialliseen kohteluun puuttumiseen

Hyvää työympäristöä ylläpitävät käytössä olevat työkalut, vastualueet, tukitoimet sekä mahdollisuudet puuttua ongelmatilanteisiin ovat eriäviä riippuen siitä, tapahtuuko työskentely työsuhteessa vai työsuhteen ulkopuolella.

Työsuhteessa työnantajalla on merkittävä vastuu työyhteisön hyvinvoinnista, velvollisuus ottaa ongelmat vakavasti sekä reagoida tarvittavalla tavalla ongelmatilanteissa. Jos työnantaja ei pysty tehokkaasti takaamaan turvallista työskentely-ympäristöä, voi työsuhteessa oleva henkilö turvautua myös työterveydenhuollon palveluihin. Yli 10 hengen työpaikoilla on valittu työsuojeluvaltuutettu, ja sitä pienemmillä työpaikoilla saattaa olla luottamushenkilö, joiden puoleen voi kääntyä.

Freelancerina työsuhteen ulkopuolella työskennellessä työpaikkakiusaamiseen puuttuminen on haastavaa taustarakenteiden sekä resurssien puutteellisuuden vuoksi. Tällä hetkellä työsuhteen ulkopuolella tapahtuvasta työstä puuttuu kiusaamistilanteissa oleelliset tukirakenteet, kuten työterveys, työnantajan velvollisuudet kiusaamistilanteissa, luottamushenkilö sekä työsuojeluvaltuutettu. Pidemmän aikavälin tavoitteena kuitenkin on, että jokainen epäasiallista käytöstä kokeva henkilö saisi tarvittaessa oikeanlaista apua.

Missään tilanteessa kiusaamisen kohteena oleminen ei ole kiusatun oma syy. Kaltoinkohtelu ei varsinkaan työtilanteessa ole asianomaisten välinen luottamuksellinen salaisuus. Kiusatulla on oikeus puhua kokemuksistaan ja hakea apua. Toimivien tukirakenteiden olemassaolo kiusaamistilanteissa myös freelancereille mahdollistaisivat kestävämmän ja kollegiaalisemman työkuulttuurin muodostumisen koko kentälle, kun epäasialliseen kohteluun voisi puuttua pelkän työstä kieltäytymisen sijaan. Tällä hetkellä mahdollisuudet puuttumiseen, ja tilanteiden asialliseen hoitamiseen ovat rajalliset.

Alle on koottu yleisimpiä työpaikkakiusaamisen piirteitä, joiden pohjalta on mahdollista jäsentää omia kokemuksia sekä havaintoja:

Merkkejä ja havaintoja kiusaamisesta

- muutokset työilmapiirissä, jokin alkaa askarruttaa tai vaivata
- epämääräinen ja hämmentynyt olo, epävarmuus asioiden etenemisestä
- jonkun käyttäytymisestä johtuvat ja esiinnousevat kielteiset sekä epämukavat tuntemukset
- kohtaamisten välttely jonkun tai joidenkin kanssa
- ongelmat vuorovaikutuksessa
- epätasa-arvoisuuden sekä ulkopuolisuuden tunne työyhteisössä
- jännitteinen työilmapiiri sekä vuorovaikutussuhteet alkavat kuluttaa turhan paljon voimavaroja

Jos tunnistaa edellä olevia merkkejä kiusaamisesta työpaikallaan, epäasiallisista tilanteista kannattaa pitää päiväkirjaa tilanteen laajuuden ja toistuvuuden ymmärtämiseksi.

Alla on tiivistettynä ehdotukset toimintaohjeiksi tilanteisiin, jossa on epäasiallisen kohtelun kohteena, toinen työsuhteessa työskenteleville, toinen freelancerina työskenteleville. Molemmissa tilanteissa on hyvä muistaa, että kiusaaminen on koko työyhteisön ongelma, eikä ainoastaan kiusatun henkilön.

Ohjeet epäasiallisen käytöksen kohteelle

Etene toimissa kohta kerrallaan tarpeen mukaan, tarkkaillen edellisen toimen vaikutuksia.

Reitti työsuhteessa

- 1:** Keskustele asianosaisen kanssa:
 - kerro tuntemuksistasi ja siitä, millaisen käyttäytymisen olet kokenut epäasiallisena
 - pyydä kyseistä henkilöä lopettamaan häiritsevä käytös
 - kohdista keskustelu ainoastaan henkilön käytökseen, älä ominaisuuksiin
 - pyydä tarvittaessa työtoveriasi tueksi ottaessasi asian puheeksi
- 2:** Yli 10 hengen organisaatioissa käänny työsuojeluvaltuutetun puoleen. Mikäli organisaatio on pienempi, eikä työsuojeluvaltuutettua ole, konsultoi työpaikan luottamushenkilöä. Luottamushenkilö tai työsuojeluvaltuutettu antavat tukea kiusaamistilanteissa sekä edesauttavat jo ilmenneiden kiusaamistilanteiden ja -havaintojen puheeksi ottamista työpaikalla ja keskusteluissa esimiehen kanssa.
- 3:** Ilmoita kiusaamisesta esimiehelle, jos hän ei ole asianosainen. Mikäli esimies on asianomainen, keskustelu käydään esimiehen esimiehen kanssa. Työnantajalla on korkeintaan kaksi viikkoa aikaa reagoida esitettyihin tietoihin ja tehdä tarvittavat toimenpiteet niiden pohjalta. Halutessasi voit pyytää esimiestä allekirjoittamaan paperin, jossa tulee ilmi ilmoituksesi päivämäärä siltä varalta, että esimies ei ryhdy riittäviin toimiin kahden viikon sisällä.
- 4:** Tarvittaessa ole yhteydessä työterveyteen. Sitä kautta on mahdollisuus saada ammattilaisen apua ahdistavan kokemuksen käsittelyyn. Työterveyden tulee tarjota esimerkiksi psykologista apua työkyvyn ylläpitämiseksi.
- 5:** Ilmoituksen tekeminen työsuojeluviranomaisille luottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun avulla, mikäli työnantaja vaikuttaa laiminlyöväen velvollisuuksiinsa epäasiallisen käytöksen sekä kiusaamisen ehkäisemiseksi.
- 6:** Selvitä seuraavat mahdolliset toimet luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa mikäli tilanne ei ole korjautunut

Ehdotus reitiksi muussa tilanteessa/freelancerina/itsensätyöllistäjänä

- 1:** Keskustele asianosaisen kanssa:
 - kerro tuntemuksistasi ja siitä, millaisen käyttäytymisen olet kokenut epäasiallisena
 - pyydä kyseistä henkilöä lopettamaan häiritsevä käytös
 - kohdista keskustelu ainoastaan henkilön käytökseen, älä ominaisuuksiin
 - pyydä tarvittaessa työtoveriasi tueksi ottaessasi asian puheeksi
- 2:** Keskustele työryhmän koollekutsujan tai työyhteisössä eniten valtaa käyttävän kanssa, jos hän ei ole tilanteessa asianosainen ja pyydä toimenpiteitä tilanteen ratkaisemiseksi.
- 3:** Ole yhteydessä työskentelyn tukijoihin, ja ota selvää esimerkiksi osatuottajien tai muun työpaikan käytännöistä kiusaamistilanteessa. Parhaassa tapauksessa heillä on valmis toimintasuunnitelma tällaiseen tilanteeseen, ja he voivat toimia aktiivisesti tilanteen korjaamiseksi.
- 4:** Jos tilanne ei parane riittävästi, eikä työtä voi tehdä turvallisessa ympäristössä, harkitse työstä kieltäytymistä.

Ohjeet epäasiallista käytöstä havaitsevalle

Etene toimissa kohta kerrallaan tarpeen mukaan, tarkkaillen edellisen toimen vaikutuksia.

- 1:** Keskustele epäasiallisesti käyttäytyvän kanssa ja kerro hänelle, että mielestäsi hänen käyttäytymisensä on kiusaamista ja pyydä häntä lopettamaan. Voit tehdä tämän yhdessä toisen kiusaamisen havainneen kollegan kanssa.
- 2:** Keskustele kiusaamisen kohteeksi joutuneen kanssa, ja kysy miten voit auttaa häntä
- 3:** Työsuhteessa: ilmoita havaitsemastasi epäasiallisesta kohtelusta tai kiusaamisesta esimiehelle (mikäli ei asianomainen) ja työsuojeluvaltuutetulle tai luottamushenkilölle. Muussa tilanteessa: keskustele havaitsemastasi epäasiallisesta kohtelusta tai kiusaamisesta työryhmän koollekutsujan tai työyhteisössä eniten valtaa käyttävän kanssa (mikäli ei asianomainen).
- 4:** Ota selvää työpaikan tai työryhmän epäasiallista kohtelua koskevasta toimintamallista, miten sinua ohjeistetaan siinä toimimaan. Jos työryhmällä ei ole ohjeistusta, ota yhteyttä mahdollisiin työn tukijoihin ja kysy heidän toimintaohjeitaan vastaavaan tilanteeseen.

Hyödyllisiä linkkejä kiusaamistilanteisiin

Työterveyslaitoksen käytännölliset ohjeet henkilölle, joka kokee olevansa kiusattu (ohjeet työsuhteessa olevalle henkilölle, mutta voi hakea ohjenuoraa myös muihin tilanteisiin):
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/toimi-nain-koet-etta-kiusataan/>

Työterveyslaitoksen käytännölliset ohjeet eri osapuolien vastuista ja tehtävistä kiusaamistilanteessa (ohjeet työsuhteessa olevalle henkilölle, mutta voi hakea ohjenuoraa myös muihin tilanteisiin):
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/toimijoiden-tehtavat-vastuut/>

Työterveyslaitoksen käytännölliset ohjeet kiusaavaksi nimetyille (ohjeet työsuhteessa olevalle henkilölle, mutta voi hakea ohjenuoraa myös muihin tilanteisiin):
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/toimia-kiusajaksi-nimettyna/>

Työterveyslaitoksen artikkeli vastuuttomasta työkäyttäytymisestä (ohjeet työsuhteessa olevalle henkilölle, mutta voi hakea ohjenuoraa myös muihin tilanteisiin):
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/mika-ei-ole-kiusaamista/>

Työsuojeluhallinnon lomake työssä koetun häirinnän ilmoittamiseksi työnantajalle:
<https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/338901/Ilmoitus+ty%C3%B6nantajalle+ty%C3%B6ss%C3%A4+koetusta+h%C3%A4irinn%C3%A4st%C3%A4+-lomake/a156bd7b-1d55-7a39-620b-c5b628816986>

Työsuojeluhallinnon muita lomakkeita:
<https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/asiointi/lomakkeet>