

## **Työpaikkakiusaamisen tunnistaminen ei ole itsestään selvää**

### **Toimittaja Sara Palmroos**

Työterveyslaitoksen johtava konsultti Susanna Kalavainen, mitä työpaikkakiusaaminen oikeastaan tarkoittaa ja mistä sen tunnistaa?

### **Susanna Kalavainen**

Työpaikkakiusaaminen on tilanne, jossa joku joutuu työpaikalla loukkaamisen, häirinnän, sosiaalisen eristämisen tai jonkun muun kielteisen käyttäytymisen kohteeksi. Mutta sen tulee tapahtua toistuvasti. Jos joku tilanne tapahtuu vain kerran, niin se voi olla hyvin ikävää ja hyvin epäammattimaista, huonoa käytöstä, mutta kun puhutaan työpaikkakiusaamisesta, niin silloin kysymys on jatkuvasta kielteisestä toiminnasta.

### **Toimittaja Sara Palmroos**

Mitä taas ei lasketa kiusaamiseksi?

### **Susanna Kalavainen**

Rajanveto voi joskus olla hankalaa. Ei ole olemassa mitään semmoista täydellistä yksittäistä listaa, että jos tämä ja tämä toteutuu, niin kysymyksessä on kiusaaminen. Ehkä isossa kuvassa se ei ole kiusaamista. Se, että työpaikalla käsitellään hankalia asioita, käsitellään ristiriitoja tai vaikka jostain on epämiellyttävää keskustella, se ei ole kiusaamista. Keskustelun täytyy siis tapahtua tavalla, joka kunnioittaa kaikkia sekä sallii erilaiset mielipiteet. Silloin kyseessä ei ole kiusaamista.

### **Toimittaja Sara Palmroos**

Kuinka paljon työpaikkakiusaamista sitten yleensä esiintyy? Onko kiusaaminen ollut laskussa tai nousussa viime vuosina?

### **Susanna Kalavainen**

On olemassa tällainen iso Kunta10-tutkimus, jota on tehty pitkäaikaistutkimuksena. Se kohdistuu kunnan alaisiin työntekijöihin. Vastaajina on ollut noin 22 prosenttia kunta-alan henkilöstöstä. On siis ollut isot vastaajamäärät. Tutkimus tehdään joka toinen vuosi. [Tutkimuksessa on käynyt ilmi, että] kokemukset työpaikkakiusaamisesta on ollut lievässä laskussa. Viimeisimmät on ollut vähän alle 10 prosenttia. Aiemmin ne on ollut jonkin verran yli 10 prosenttia eli pientä laskua [on havaittavissa]. On hyvä asia, että ihmiset ilmoittavat enemmän työnantajalleen kokemastaan työpaikkakiusaamisesta [kuin ennen]. Se on hyvä siinä mielessä, että kun asioita otetaan puheeksi, niin sitten niihin voidaan myös yrittää puuttua ja hakea ratkaisukeinoja.

### **Toimittaja Sara Palmroos**

Millä aloilla työpaikkakiusaamista sitten esiintyy kaikista eniten? Miksi juuri niillä aloilla?

### **Susanna Kalavainen**

Ei kannattaa ehkä [tarkastella sitä] toimialakohtaisesti. Tämä aina välillä nousee keskusteluun. Ehkä se johtuu siitä, että on tehty johonkin toimialaan kohdistuva tutkimus. Lähdetään [kuitenkin] puhumaan siitä, että ehkä enemmän on kysymys työhön liittyvistä piirteistä: mikä mahdollistaa sen [työpaikkakiusaamisen] ja mitkä ovat riskitekijöitä?

On ollut tällainen tutkimushanke, joka käsittelee työnantajan mahdollisuuksia puuttua työpaikkakiusaamiseen ja asiakasväkivaltaan kuntatyössä. Siinä tehtiin epäasiallisen kohtelun riskin ennustemalli eli tavallaan mitkä tekijät ennustavat sitä, että työpaikalla alkaa esiintyä epäasiallista kohtelua. Yksi hyvin selkeä [tekijä] on työpaineet eli jos on kiire ja kohtuuton työmäärä. Sehän on hyvinkin arkijärjellä ymmärrettävä ja tunnistettava asia. Silloin kun on kiire, niin se ei yleensä ehditä käsittelemään asioita ratkaisevasti.

Toinen [riskitekijä] on, jos työhön liittyy epävarmuustekijöitä. Esimerkiksi mahdollisuus siitä, että oma työtehtävä lakkautetaan eli työsuhteessa ei ole jatkuvuutta. Sitten on työyhteisön ilmapiiriin liittyvä [riskitekijä]. Jos jokainen kokee, että tulee hyväksytyksi ja ymmärretyksi työpaikalla, niin se on puolestaan suojaava tekijä. Eli jos kokee, että työpaikalla ei kuulla tai ymmärretä, niin se on yksi riskitekijä. Se lisää tunnetta siitä, että ei voi luottaa, että asiat selvitetään. Silloin voi alkaa esiintymään näitä kielteisiä ilmiöitä.

[Kolmas asia] sitten on se, että voiko esihenkilöön luottaa. Jos tässä luottamuksessa on säröjä, niin se on myös riskitekijä. Silloin epäasiallista kohtelua esiintyy [työympäristössä]. Sitten on yksi [asia], joka on ehkä pikkuisen [hankala] tai sitä pitää miettiä, että mihin se liittyy. Mutta jos työyhteisössä on paljon uusia ihmisiä, silloin esiintyy enemmän epäasiallista kohtelua. Tämä ei tietenkään tarkoita sitä, että se johtuisi niistä uusista ihmisistä tai olisi jotenkin heidän vastuullaan. On mietitty, että onko yhteisiä pelisääntöjä jaettu riittävästi. Tietävätkö uudet, miten tulee toimia? Tietävätkö he omat oikeutensa?

Ainakin tämän tyyllisiä [tausta]tekijöitä on tunnistettu, mutta ei välttämättä niitä kaikkia tarvitse olla, jotta työpaikkakiusaamista esiintyy.

### **Toimittaja Sara Palmroos**

Koulukiusaamisesta puhutaan mediassa yleensä paljon, mutta mikä on työpaikkakiusaamisen tilanne?

### **Susanna Kalavainen**

Ehkä voisin lähteä siitä, että koulukiusaaminen ja työpaikkakiusaaminen on aivan eri ilmiöitä. Niissä on kysymys ihan eri asiasta. Meidän [asiantuntijoiden] pitäisi miettiä, että mikä olisi parempi termi työpaikkakiusaamiselle. Monestihan puhutaan häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta. Joskus puhutaan henkisestä väkivallasta. Ne ovat [kuitenkin] eri asioita.

Ehkä yksi iso juttu on siinä, kun puhutaan epäasiallisesta kohtelusta ja häirinnästä tai siitä työpaikkakiusaamisesta - jota kyllä hyvin paljon käytetään työpaikoilla - niin kysymys on aikuisista ihmisistä, jotka toimivat ammattiroolissa. He ovat työpaikalla, heille maksetaan palkkaa siitä, että antaa asiantuntemuksensa työnantajan käyttöön. Heiltä myös edellytetään sen ammattitehtävän mukaista käyttäytymistä. On osa sitä ammatti roolia, että pystyy käyttäytymään asiallisesti.

Koulussahan tilanne on ihan eri. Kyse ei ole mitenkään lasten ja nuorten vähättelystä, mutta he eivät ole aikuisia. He opettelevat yhdessäoloa, mikä jälleen ei ole mikään puolustus sille [kiusaamiselle], mutta tilanne on ihan eri. Se, mitä nuorena kaveriporukassa tapahtuu, totta kai silloinkin pitää ottaa vastuuta omista teoistaan. Mutta on ihan eri asia puhua lapsen käyttäytymisestä kuin aikuisista, jotka ovat työpaikalla. Sillä tavalla haluan tehdä eron näiden ilmiöiden välille.

Kyllä näitä tutkimushankkeita on ollut käynnissä, joissa tutkitaan nimenomaan työpaikkakiusaamista, että kuinka sitä voidaan ennaltaehkäistä ja [miten siihen voi] puuttua. Kyllä työpaikoilla on koko ajan lisääntynyt kiinnostus ja halu siihen, että asioita pitää saada kuntoon eli ei missään nimessä hyväksytä työpaikkakiusaamista. Siinähan lähtökohta on ihan työturvallisuuslaissa. On työnantajan velvollisuus huolehtia siitä, että työolosuhteet ovat riittävän turvalliset. Ei kenenkään terveys ja hyvinvointi saa vaarantua työpaikalla. Siinä on ihan lakisääteinen pohja, mistä lähdetään liikkeelle ja miten työnantaja sitten sen toteuttaa. Työturvallisuuslaissa on ihan velvoitteita, kuinka työnantajan pitää seurata työhyvinvoinnin tilannetta, tarttua niihin huolestuttaviin merkkeihin ja kartoittaa psykososiaalisen kuormituksen riskejä. Se on lakisääteistä. Se on työnantajan velvollisuus huolehtia turvallisen työnteon edellytyksistä. Se on ehkä vähän kankeasti sanottu, mutta sen toteuttaminen voi tapahtua sitten monella tapaa. Joskus työpaikoilla voi olla erilaisia [työpaikkakiusaamiseen liittyviä] kampanjoita ja hankkeita osana. Ne eivät pelkästään riitä. Täytyy olla toimintaohjeet, koulutusta ja esihenkilö. Joidenkin pitää tietää, miten tilanteisiin puututaan.

### **Toimittaja Sara Palmroos**

Mitä työntekijä voi tehdä, jos esimies kiusaa?

### **Susanna Kalavainen**

[Se] totta kai voi tuntua työntekijästä hankalammalle tilanteelle, mutta niihin kaikkiin tilanteisiin voi ja pitää puuttua. Ihan perusajatus on tietysti, että jos se on oma esihenkilö, niin sitten mennään siitä tavallaan ylöspäin [eli] esihenkilön esihenkilölle. Jos tuntuu, että se ei etene, niin sitten tietysti riippuu minkä kokoinen se organisaatio on. Jos on yhtään isompi työpaikka, siellä voi olla henkilöstöhallinto. Joko voi kääntyä henkilöstöasioita hoitavan ihmisen puoleen, jolta voi saada lisätietoa ja apua, tai työsuojeluvaltuutetun tai työsuojelupäällikön puoleen. Tietysti jos on kovin pieni työpaikka niin voi olla, että ne on yhdelle ja samalle henkilölle keskitetty. Sitten on työterveyshuolto. Heiltä saa myös tukea ja neuvoja.

Mutta ydinajatus on se, että ei tarvitse luovuttaa tai ajatella, että ”jos se on esihenkilö, niin sitten ei voi tehdä mitään”. Aina voidaan tehdä jotain. Asioihin voidaan puuttua ja kyllä sillä pomollakin on aina pomo. Jopa niillä ylimmillä. Siellä on sitten hallitukset ja luottamushenkilöt. Laki koskee meitä kaikkia työpaikoilla.