

Tuija Vehmas-Bäck

TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN ESIINTYMINEN JA SIIHEN  
PUUTTUMINEN TYÖPAJAYHTEISÖSSÄ  
– CASE TYÖPAJA OT´SO

Liiketalouden koulutusohjelma  
2012

## TYÖPAIKKAKIUSAAMISEN ESIINTYMINEN JA SIIHEN PUUTTUMINEN – CASE TYÖPAJA OT'SO

Vehmas-Bäck, Tuija  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
toukokuu 2012  
Ohjaaja: Kuohukoski, Minna  
Sivumäärä: 53 (67)  
Liitteitä: 5

Asiasanat: työpaikkakiusaaminen, häirintä, epäasiallinen kohtelu, työsuojelu, työturvallisuus, toimintamalli, työpajatoiminta

---

Tämän opinnäytetyön aiheena oli häirintä ja epäasiallinen kohtelu työelämässä, eli työpaikkakiusaaminen. Työpaikkakiusaaminen on erittäin ajankohtainen asia tämän päivän Suomessa. Työnantajalla on vastuu siitä, että työntekijän terveys ei vaarannu työtä tehdessä, terveys koskee myös psyykkistä hyvinvointia. Työpaikkakiusaaminen vaikuttaa yleensä ensimmäisenä henkisesti, jonka seurauksena saattavat ilmaantua myös fyysiset oireilut.

Työssä tutkittiin aihetta oman työpaikkani kohdalla, joka on kolmannella sektorilla toimiva yhdistyspohjainen työpaja. Työn tarkoitus oli kaksijakoinen, selvittää esiintyykö työpaikalla työpaikkakiusaamista, sekä luoda räätälöity toimintamalli työpaikkakiusaamisen esille tuomiseen ja käsittelyyn. Toimintamallin tuli olla työnantajaa ja henkilöstöä tyydyttävä, jonka lisäksi sen tuli täyttää lainsäädännölliset vaatimukset.

Teoriaosuudessa avattiin työpajatoiminnan käsitettä, sen toimintaympäristöä ja sopimussuhteita joita siellä esiintyi, sekä vastuunjakoa eri tilanteissa. Teoriaosuudessa myös selvitettiin lähdeaineiston avulla, mitä häirintä ja epäasiallinen kohtelu työelämässä voi pitää sisällään, sekä listattiin pääasialliset lait ja lainkohdat joita työpajayhteisössä tulee noudattaa ja ottaa huomioon työpaikkakiusaamiseen liittyvissä tilanteissa. Teoriaosuudessa käytiin läpi myös työnantajan ja työntekijän tähän aiheeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet.

Jotta saatiin selville, esiintyykö työpajalla työpaikkakiusaamista, suoritettiin avoin haastattelu kuudelle henkilöstön jäsenelle. Haastattelujen tarkoituksena oli saada selville, mitä henkilöstö piti häirintänä tai epäasiallisena kohteluna sekä selvittää, olivatko he työpajalla toimiessaan joutuneet kuvailemiensa toimien kohteeksi. Haastattelujen vastauksia verrattiin lähdeaineiston määritelmiin häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta jotta saatiin selville, kuinka lähellä nämä käsitykset olivat toisiaan.

Koska toimintamallin tuli olla räätälöity nimenomaan työpajan käyttöön, suoritettiin samoille henkilölle toinenkin avoin haastattelu, jonka tarkoituksena oli kerätä tietoa siitä, kuinka henkilöstö halusi tulevaisuudessa mahdollisista häirintätilanteista ilmoittaa ja minkälaisia toiveita ja ehdotuksia heillä oli tilanteiden selvittämiseksi ja hoitamiseksi. Lainsäädännön, lähdekirjallisuuden ja haastattelujen tulosten avulla rakennettiin häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnan toimintamalli, joka jäi työnantajan Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry:n käyttöön.

## OCCURRENCE OF WORKPLACE BULLYING AND CONTROLLING IT - CASE WORKSHOP OT'SO

Vehmas-Bäck, Tuija  
Satakunta University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business Administration  
May 2012  
Supervisor: Kuohukoski, Minna  
Number of pages: 53 (67)  
Appendices: 5

Key words: workplace bullying, harassment, inappropriate treatment, industrial safety, occupational safety, operational model, workshop

---

The topic of this thesis was harassment and inappropriate treatment in work; in other words, workplace bullying. Workplace bullying is an extremely current matter in Finland. Employers are responsible for health and safety at work, the responsibility also applies to mental welfare. Workplace bullying usually has an effect mentally first, physical symptoms may also appear.

The subject was studied at my own workplace which is an association-based workshop functioning in the third sector. The purpose of the work was first to clarify whether workplace bullying appeared at the workplace, and after that a tailored operational model of workplace bullying was created for informing and handling of the situation. The operational model had to be satisfying to the employer and the staff, and it had to meet the legislative demands.

In the theory part, the concept of workshop was explained, its environment and those contractual relations which appeared there were also discussed, and a distribution of responsibility in different situations was examined. In the theory part, it was clarified with the help of source material what harassment and inappropriate treatment in working life is. The principal laws and the sections of law which have to be followed and taken into consideration in the workshop were listed. In the theory part, the employer's and the employee's rights and duties which are connected to workplace bullying were also clarified.

To find out if workplace bullying appeared at the workshop, an open interview was carried out to six members of the staff. The purpose of the interviews was to find out what the staff considered as harassment or inappropriate treatment and to clarify if they had been bullied in the workshop. The answers of interviews were compared with the definitions of the source material of harassment and of the inappropriate treatment so that it could be seen how near these ideas were to each other.

Because the operational model had to be tailored particularly into use of the workshop, another open interview was performed to same six members of the staff. Its purpose was to gather information about how the staff wanted to inform of possible workplace bullying in the future and to find out about the wishes and proposals the staff had to clarify and handle situations. With the help of the results of interviews, legislation and source books, an operational model to control inappropriate treatment and harassment was built. The model is used by the employer, Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖPAJAYHTEISÖ JA TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN TUTKIMUKSEN KOHTEENA .....	7
2.1	Mahdollisen kiusaamisen esiintuominen ja käsittely.....	7
2.2	Tutkittava toimintaympäristö.....	8
2.2.1	Työpaja muutoksen tuulissa.....	8
2.2.2	Työpajan historiaa .....	10
2.2.3	Työharjoittelu, työelämävalmennus, työkokeilu ja työssäoppiminen.....	13
2.2.4	Työsopimussuhteiset henkilöt.....	14
2.2.5	Työnohjauksen rooli.....	15
3	TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN .....	16
3.1	Kuinka yleistä kiusaaminen on .....	16
3.2	Kiusaamisen määritelmiä.....	18
3.3	Työnantajaa ohjaava ja määräävä lainsäädäntö .....	20
3.3.1	Työsopimuslaki .....	20
3.3.2	Työturvallisuuslaki.....	21
3.3.3	Laki nuorista työntekijöistä.....	25
3.3.4	Työterveyshuoltolaki.....	26
3.3.5	Rikoslaki .....	27
3.3.6	Yhdenvertaisuuslaki .....	28
3.3.7	Laki julkisesta työvoimapalvelusta .....	29
3.3.8	Laki kuntouttavasta työtoiminnasta .....	31
3.4	Työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista .....	33
3.5	Työpaikkakiusaamisen määritelmää koskevia oikeustapauksia .....	34
3.5.1	Työturvallisuusrikos, työsyrintä, seksuaalinen hyväksikäyttö.....	34
3.5.2	Työnantajan työturvallisuusveloitteen rikkominen.....	35
3.5.3	Seksuaalinen häirintä, perusteeton irtisanominen .....	36
4	CASE TYÖPAJA OT´SO .....	37
4.1	Taustatietoa haastatteluista .....	37
4.2	Haastattelu, joka selvitti mitkä asiat koettiin kiusaamiseksi ja esiintyikö niitä työpajalla .....	38
4.2.1	Haastateltujen määritelmiä kiusaamiselle, häirinnälle ja epäasialliselle kohtelulle .....	38
4.2.2	Työntekijöiden käsitykset peilattuina oikeuskäytäntöön .....	41
4.2.3	Käytännön kokemuksia työpajalla .....	42

4.3 Haastattelu, joka selvitti millä tavoin työpaikkakiusaamisesta halutaan ilmoittaa .....	44
4.3.1 Haastateltujen toiveita ja ehdotuksia ilmoituskäytännöksi .....	44
4.4 Lomakkeiston suunnittelu .....	46
4.5 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnan toimintamalli.....	47
5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO .....	48
5.1 Esiintyikö työpajalla kiusaamista .....	48
5.2 Tulevaisuuden toimintamalli .....	49
6 LOPPUTULOKSEN ARVIOINTI.....	50
6.1 Tutkimuksen tuoma hyöty Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry:lle .....	50
6.2 Tutkimuksen luotettavuudesta .....	51
LÄHTEET .....	52
LIITTEET .....	53
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Työpaikkakiusaaminen on hyvin ajankohtainen asia tämän päivän Suomessa. Lainsäädännössä on määritelty työnantajan velvollisuuksia, sekä oikeuksia puuttua epäasialliseen kohteluun. Lainsäädännössä on myös määritelty työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia. Käsitteet ”epäasiallinen kohtelu” ja ”häirintä” löytyvät työturvallisuuslaista, ja työni tarkoituksena olikin avata näitä käsitteitä käytännön tasolle ja pyrkiä selvittämään kuinka paljon työntekijöiden käsitykset näistä termeistä eroavat lainsäädännön tarkoittamista. Kansankielessä puhutaan yleisesti kuitenkin työpaikkakiusaamisesta.

Työni valmistui työpajayhteisössä esimiehenä toimiessani, haastattelemalla työntekijöitä ja erilaisissa työvoimapoliittisissa toimenpiteissä olevia henkilöitä. Ensimmäisellä puolistrukturoidulla haastattelulla, sekä omaa osallistuvaa havainnointiani hyödyntäen pyrin selvittämään sen seikan, esiintyikö omassa työyhteisössämme epäasiallista kohtelua tai häirintää. Jos haastateltavien mielestä esiintyi, selvitin oliko kyse työpaikkakiusaamisesta peilaamalla haastattelussa ilmitulleita seikkoja lainsäädäntöön tai lainvalmistelutöiden aineistoihin. Lisäksi selvitin, mitä haastateltavat pitivät häirintänä, epäasiallisena kohteluna ja työpaikkakiusaamisena. Toisessa haastattelussa pyrin selvittämään, mikä työntekijöiden mielestä olisi tulevaisuudessa paras, tai helpoin tapa, tuoda epäasiallinen kohtelu esimiehen tietoisuuteen, ja miten työntekijät kokivat että tilanne pitäisi saattaa päätökseen. Näiden haastattelujen ja kirjallisuuden avulla kokosin aineiston, josta tein tämän opinnäytetyön oheistuotteena räätälöidyn lomakkeiston ja toimintamallin työpajayhteisön ja sitä hallinnoivan yhdistyksen tulevien projektien käyttöön. Toimintamallin tuli noudattaa työntekijöiden ja työnantajan toiveita, mutta olla myös juridisesti validi.

Häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta on haittaa koko työyhteisölle. Työhyvinvointi kärsii, ilmapiiri tulehtuu, työteho sekä työssäviihtyminen laskevat ja seurauksena voi työstä riippuen olla jopa vaaratilanteita. Kiusaamiseen tulisi puuttua hyvin varhaisessa vaiheessa, mutta ennen kaikkea sitä pitäisi työnantajan yhteistyössä työntekijöiden kanssa pyrkiä ehkäisemään tehokkaasti. Joissain tapauksissa kiusaaminen on hyvin vaikeaa ulkopuolisen huomata. Näitä tilanteita silmälläpitäen halusin luoda

sellaisen toimintamallin, joka antaisi kiusatulle mahdollisuuden helpolla tavalla tuoda epäkohdat esille ilman, että tuskallinen kokemus syventyy tai pelko lisääntyy. Koska aihepiiri oli kovin monisyinen, henkilökohtainen ja arka, haastateltavat eivät tässä opinnäytetyössä esiinny omilla nimillään.

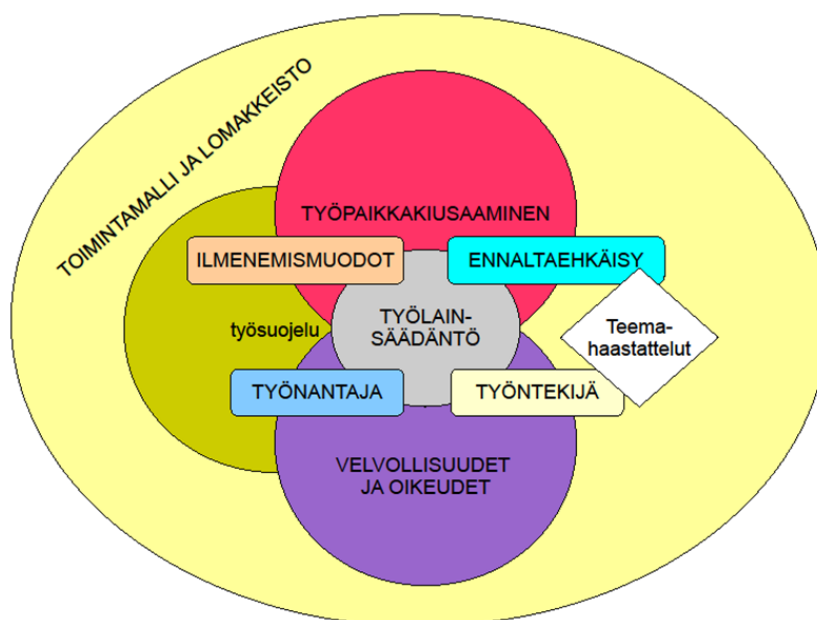
## 2 TYÖPAJAYHTEISÖ JA TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN TUTKIMUKSEN KOHTEENA

### 2.1 Mahdollisen kiusaamisen esiintuominen ja käsittely

Valitsin tutkittavakseni häirinnän ja epäasiallisen kohtelun eli työpaikkakiusaamisen esiintymisen omassa työyhteisössäni. Tutkimuksessa selvitin esiintyikö Työpaja OTSolla häirintää tai epäasiallista kohtelua. Tutkimuksen lisäksi työn oheistuotteena syntyi toimintamalli ja lomakkeisto, joka tuli toimeksiantajan, Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry:n käytettäväksi yhdistyksen ylläpitämässä työtoiminnassa. Yhteisössä ei ollut tällaisia tilanteita varten olemassa olevaa yhtenäistä käytäntöä, ja työn tarkoituksena olikin helpottaa tulevaisuudessa työnjohdon, sekä työyhteisön muiden työntekijöiden ja asiakkaiden toimintaa mahdollisissa konfliktitilanteissa. Lomakkeiston tarkoituksena on tulevaisuudessa helpottaa asian esille tuomista, tilanteiden analysoimista, sekä jatkotoimenpiteiden valitsemista. Työlläni pyrin myös tekemään selvittäviä tulkintaohjeita siitä, mikä on laissa määriteltyä epäasiallista kohtelua.

Viitekehyksenä toimi työlainsäädäntö lain esitöineen kokonaisuudessaan, työpaikkakiusaamisesta kirjoitettu kirjallisuus ja ohjeistus, sekä pieneltä osin oikeustapausten ratkaisut ja kommentit. Teoriaosuudessa hyödynsin työn luonteen vuoksi pääasiassa ajantasaista lainsäädäntöä ja lainsäädännön esitöitä, sekä niiden lisäksi lainsäädännön soveltamisoppaita. (Kuvio 1.) Vaikka työpaikkakiusaamisesta on kirjoitettu lukuisia kirjoja, totesin niistä usean sisältävän hyvin tunnepohjaista tietoa ja siksi päädyin käyttämään teoriaosuuden lähdeteoksina sellaisia teoksia, joissa oli oikeustapausesimerkkejä sekä lainsäädäntöä hyödynnetty, selvitetty ja sovellettu runsaasti. Myös eri viranomaistahojen kustantamista oppaista oli suuri apu. Ne tarjosivat määritelmiä työpaikkakiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun käsitteelle; sanallinen ja fyy-

sinen loukkaaminen, sosiaalinen eristäminen, työn vaikeuttaminen, sukupuolinen ahdistelu tai häirintä ja kaikenlainen epäasiallinen kohtelu. Lisäksi ne antoivat osviittaa sille, mikä ei ole työpaikkakiusaamista; esimerkiksi normaalit mielipide-erot, työnjohdon aiheellinen huomautus tai puhuttelu. Toimintamallin luomiseksi hyödynsin myös tutkimuksenomaisia teoksia, joissa käsiteltiin työpaikkakiusaamista käsitteenä ja annettiin käytännön ohjeistusta sen lopettamiseksi. Näissä teoksissa pohdittiin työpaikkakiusaamisen käsitettä muultakin, kuin lainsäädännölliseltä kannalta. Niissä pohdittiin muun muassa syitä sille, miksi kiusaaja kiusaa tai kuinka kiusattu selviää kokemastaan.



Kuvio 1: Tutkimuksen viitekehys

## 2.2 Tutkittava toimintaympäristö

### 2.2.1 Työpaja muutoksen tuulissa

Tutkimuksen ajankohta oli erikoinen, sillä tutkittava työpaja toimi projektimuotoisena, ja lopetti toimintansa 31.3.2012. Toiminnassa on tällä hetkellä meneillään tauko, sillä yhdistys odottaa työministeriön uusia linjauksia mitä tulee työllisyyspoliittisten



avustusten myöntöperusteisiin, ja nuorten yhteiskuntatakuun voimaantumun mukanaan tuomiin muutoksiin. Työllisyyspoliittinen avustus on Elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskusten (ELY-keskus) myöntämää avustusta, jota voidaan hakea sellaiseen toimintaan, jonka kohderyhmänä ovat työttömät työnhakijat. Tuettavalla toiminnalla tulee ”selvittää työ- ja toimintakykyä sekä työllistymisedellytyksiä, parantaa työmarkkinavalmiuksia järjestämällä erilaisia työmarkkinatoimenpiteitä, työmahdollisuuksia ja muita työllistymistä edistäviä toimenpiteitä, kehittää uusia palveluja sekä muulla vastaavalla tavalla edistää työllisyyttä ja työvoiman kehittämistä” (ELY-keskuksen www-sivut.) Nuorten yhteiskuntatakuu tulee täysimääräisenä voimaan vuoden 2013 alusta. Sen tarkoituksena on taata jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle tai alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle nuorelle koulutus-, työpaja-, harjoittelu-, kuntoutus- tai työpaikka. Sillä pyritään ehkäisemään nuorten syrjäytymistä ja se on tämänhetkisen hallituksen yksi kärkihankkeista. (Työ- ja elinkeinotoimiston www-sivut.) Myös mahdolliseen kuntakokeiluun osallistuminen ja kuntaliitokset tulevat vaikuttamaan oleellisesti uuden hankkeen toimintasuunnitelmaan.

Palkkatuettuun työhön tehtiin suuria linjausmuutoksia vuoden 2011 loppupuolella siitä syystä, että työ- ja elinkeinotoimistoille myönnettyihin palkkatukirahoihin on tehty suuria leikkauksia. Tämän myötä yhdistysten tarjoamat palkkatuetut työt ovat vähentyneet huomattavasti vuonna 2012, sillä palkkatukia pyritään suuntaamaan enemmän yrityspuolelle. Palkkatuki on harkinnanvarainen tuki jota voidaan myöntää työnantajalle työttömän henkilön palkkauskustannuksiin. Työn johon palkkatukea myönnetään, tulee olla luonteeltaan sellaista, että se edistää työttömän henkilön sijoittumista avoimille työmarkkinoille. Edellytykset tuen saamiselle katsotaan tapauskohtaisesti. (Työ- ja elinkeinotoimiston www-sivut.) Yrityksille myönnettyjen palkkatukien toivotaan edesauttavan pysyvien työpaikkojen synnyssä, yhdistyksillähän hyvin harvoin on tarjota työsuhteeseen jatkoa tuen loputtua.

Yhdistyksessä ollaan suunnittelemassa uusia toimintamuotoja ja uuden projektimuotoisen työpajan on tarkoitus aloittaa toimintansa viimeistään vuoden 2013 alusta. Toisaalta ajankohta tälle tutkimukselle oli siis paras mahdollinen, sillä sen tulokset ovat arvokkaita uudelle toiminnalle ja käynnistyvä työpaja saa heti alusta alkaen käyttöönsä valmiin toimintamallin mahdollisten ongelmien ratkaisemiseksi.

## 2.2.2 Työpajan historiaa

Tämän tutkimuksen kohteena oleva työpaja oli Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry:n hallinnoima välityömarkkinatoimija, se toimi viisivuotisena projektina 1.4.2007 – 31.3.2012 ollen yhdistyksen 11-vuotisen historian kolmas projekti. Välityömarkkinoilla tarkoitetaan sellaisia työmarkkinoita, joilla tarjotaan ammattitaitoa, osaamista ja työmarkkina-asemaa parantavia työmarkkinatoimenpiteitä sellaisille henkilöille, joiden on jostain syystä vaikea työllistyä avoimille työmarkkinoille (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut).

Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry perustettiin vuonna 2001 tarkoituksenaan jatkaa Porin kaupungin alaisuudessa alkanutta Kulttuurinuoret-projektia. Kulttuurinuoret-projekti oli suunnattu kulttuurialoista kiinnostuneille nuorille, ja sen tarkoituksena oli tarjota työharjoittelupaikkoja kaupungin eri kulttuurilaitoksissa ja järjestää kulttuuriin liittyvää koulutusta. Toiminta koettiin erittäin menestyksekkääksi ja niin merkittäväksi, että toimintaa haluttiin jatkaa ja jalostaa.

Porilaisten kulttuuriyhdistysten kattojärjestöksi perustettiin Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry, joka hankki rahoituksen ja käynnisti Kulttuurinuoret 2-projektin. Projektia rahoittivat Porin kaupunki ja Satakunnan TE-keskus (nykyinen ELY). Projekti tarjosi edelleen työharjoittelupaikkoja kaupungin taidelaitoksissa, sekä kulttuurialan yhdistyksissä, lisäksi projekti aloitti pitkäaikaistyöttömien työllistämisen. Projekti kesti kolme vuotta, ja sille asetettujen tavoitteiden täytyttyä yli odotusten haettiin jälleen uudelle projektille rahoitusta. Kolmivuotinen Kulttuurityöpaja aloittikin toimintansa 1.4.2004. Se tarjosi lyhytkestoista koulutusta, työharjoittelupaikkoja, työllistämistukityöpajoja ja lisäksi toimintaan otettiin mukaan jäsenyhdistysten yhdistystekniset neuvontapalvelut. Vuonna 2004 toiminta sai virallisen työpajastatuksen. Virallinen työpajastatus tarkoitti toiminnallemme sitä, että työvoimatoimistolle tehtiin tarkka selvitys toimintamuodostamme ja – ympäristöstämme sekä eri työtehtävistä. Perinteisesti työpajat ovat kunnan alaista toimintaa, ja yhdistyspohjainen työpaja olikin ensimmäinen ainakin Satakunnassa. Kun työvoimatoimisto hyväksyi toimintamme työpajatoiminnaksi, saimme mahdollisuuden työllistää pitkäaikaistyöttömiä ja edelleensijoittaa heitä eri jäsenyhdistyksiimme, yhdistysten harjoittama tukityöllistäminen oli tuolloin vielä uudehko asia, ja pelisäännöt olivat aika epäselviä niin meille

kuin työvoimaviranomaisillekin. Pääsääntöisesti edelleensijoittaminen on kielletty, mutta kunta, yhdistys, säätiö tai sosiaalinen yritys sekä kunnan tai yhdistyksen ylläpitämä työpaja voi edelleensijoittaa palkkaamansa henkilön. 2000 luvun alkupuolella edelleensijoittaminen ei ollut yhdistyksille mahdollista, siksi työpajatoiminnan kriteereiden täytyminen oli meille hyvin tärkeää.

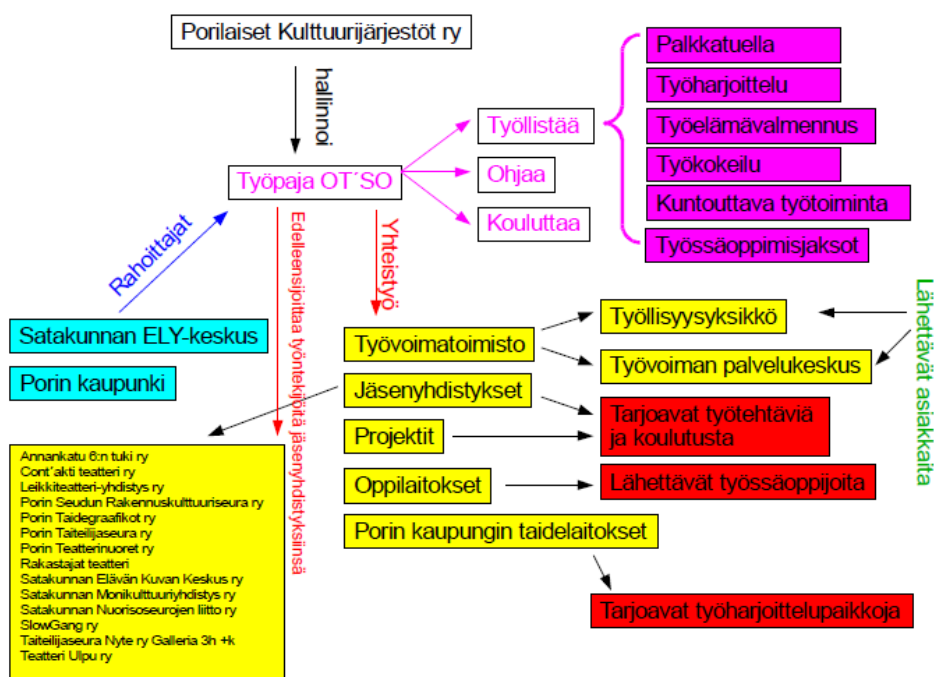
Toiminta laajeni, yhteistyöverkosto kasvoi, ja asiakasmäärät kasvoivat. Kulttuurityöpajan jälkeen käynnistyikin Työpaja OT`SO, jonka myötä toiminta siirtyi Porin yhteen vanhimmista taloista, Vähälinnankatu 2:ssa sijaitsevaan Appelqvistin taloon. OT`SON myötä toimintamalli vakiintui, ja työpajalle alettiin ottaa henkilöitä myös kuntouttavaan työtoimintaan ja työssäoppijoiksi, lisäksi asiakkaille tuli mahdollisuus opiskella yhtäaikaisesti pajajakson aikana.

OT`SO teki laaja-alaista yhteistyötä Porin kaupungin, Satakunnan ELY-keskuksen, jäsenyhdistyksiensä ja työvoimahallinnon kanssa. Työpaja oli ns. matalan kynnyksen työpaikka, johon Porin seudun työ- ja elinkeinotoimisto, Porin työvoiman palvelukeskus, aikuissosiaalityön työntekijät sekä ammatinvalinnanohjaajat lähettivät asiakkaitansa eripituisille pajajaksoille. (Kuvio 2.) Matalan kynnyksen työpaikalla tarkoitetaan tässä sellaista työpaikkaa, jossa esimerkiksi erilaisista rajoitteista kärsivä henkilö pääsee tuetusti ja vailla aikaisempaa kokemusta kokeilemaan omia voimavarojaan ja kykyjään työelämässä. Puhuimme työpajalla usein ”saattaen vaihdosta”, joka käytännön tasolla tarkoitti sitä, että esimerkiksi työvoiman palvelukeskuksen työvoimaohjaaja ja sosiaaliohjaaja toivat asiakkaansa pajalle ja olivat alkutaipaleella aktiivisesti henkilön lisätukena, mutta pikkuhiljaa jättäytyivät enemmän taustalle pajajakson edetessä.

Pajalla työskenteli vakituisena henkilökuntana toiminnanjohtaja, työnohjaaja sekä kädentaidonohjaaja. Pajalla saattoi yhtäaikaisesti olla pajajaksolla kymmenen henkilöä, jolloin voitiin taata laadukas ja riittävä työnohjaus. Työpajaa hallinnoiva yhdistys edelleensijoitti palkkatuella sellaisia työntekijöitä jäsenyhdistyksiinsä, jotka eivät tarvitse tiivistä ohjausta. Pajan henkilöstömäärä oli näin laskien 25–35 henkilöä kuukausittain.

Pajajakson päädyttiin yleensä yhteistyössä yllä mainittujen viranomaisten kanssa käytyjen neuvottelujen tuloksena, ja jakso sisällytettiin jokaisen henkilökohtaiseen työllistymis-, kuntouttamis- tai kotouttamissuunnitelmaan. Toisinaan pajalle otettiin myös esimerkiksi sosiaalialan opiskelijoita suorittamaan työssäoppimisjaksoansa. Pajajakson pituus vaihteli kahdesta viikosta kahteen vuoteen.

Se, että pajan statuksena oli toimia matalan kynnyksen työpaikkana, asetti toiminnalle erityisiä haasteita. Asiakaskunta vaihtui nopealla aikataululla, sillä pajalle ei ollut tarkoitus jäädä, vaan sen tarkoituksena oli toimia ponnahduslautana joko koulutukseen hakeutumiselle, työpaikan saannille, tai joissain tapauksissa eläkkeelle tai johonkin muuhun toimenpiteeseen siirtymiseen. Asiakaskunnan ikähaarukka oli 16 – 64 vuotta, kansallisuuksia oli useita (suomalaiset, venäläiset, virolaiset, espanjalaiset, saksalaiset, afgaanit jne.). Kulttuureja oli siis monia, joka saattoi aiheuttaa ristiriitailanteita. Väärinkäsityksiä olisivat voineet aiheuttaa heikko kielitaito, uskonnolliset tai poliittiset näkemuserot ja kulttuurilliset näkemys- ja käyttäytymiserot, muutamia mainitakseni.



Kuvio 2: Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry, organisaatiokaavio.

### 2.2.3 Työharjoittelu, työelämävalmennus, työkokeilu ja työssäoppiminen

Työ- ja elinkeinoministeriön lomake TEM3.26 on sopimus työharjoittelusta/työelämävalmennuksesta ja TEM6.28 on sopimus työkokeilusta työpaikalla. Niistä löytyvät vastuunjakomääräykset, jotka on annettu julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain nojalla. (Kuntouttava työtoiminta on käsitelty tarkemmin tässä työssä, kohdassa 3.4.8 Laki kuntouttavasta työtoiminnasta.) Olen poiminut seuraavaan kappaleeseen sopimuksista ne asiakohdat, joita Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry:n tuli ja tulee tulevaisuudessa ottaa huomioon työpaikkakiusaamiseen liittyvissä toimissaan, ohjeissaan ja käytännöissään.

Työharjoitteluun/työelämävalmennukseen/työkokeiluun osallistuva henkilö ei ole työ- tai muussa palvelussuhteessa Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry:een, eikä työ- ja elinkeinohallintoon, mutta häneen sovelletaan siitä huolimatta naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia ja yhdenvertaisuuslakia, ja soveltuvin osin lakia yksityisyyden suojasta. Myös työaikalain 7. luvun 35 §:n säännöksiä työvuoroluettelosta tulee noudattaa. Henkilön työturvallisuudesta tulee huolehtia niin kuin työturvallisuuslaissa ja nuorista työntekijöistä annetussa laissa on säädetty. Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry:llä tulee olla myös työterveyshuoltolaissa tarkoitettu työterveyshuollon toimintasuunnitelma, sekä työpaikkaselvitys tehtynä ja ajantasaisina. Lakisääteisen tapaturma- ja ryhmävastuuvakuutuksen järjestää työ- ja elinkeinotoimisto.

Työssäoppijan kohdalla koulutuksen järjestäjä ja yhdistys tekevät keskinäisen kirjallisen sopimuksen opiskelijan työssäoppimisen sisällöistä, opiskelijalle annettavasta ohjauksesta sekä opiskelijan työn tai annettavien ammattinäyttöjen arviointiperusteista. Yhdistyksellä on työssäoppijasta lainmukainen työturvallisuusvastuu, sillä työnantajan pitää vastata työssäoppijan työturvallisuudesta samoin kuin työntekijöidenkin kohdalla on säädetty, vaikka työsopimussuhdetta ei olekaan syntynyt. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998, 19§.)

#### 2.2.4 Työsopimussuhteiset henkilöt

Yhdistyksessä työskenteli johtava ja ohjaava henkilöstö kokoaikaisina työntekijöinä ja palkkatuella työllistettyjä henkilöitä osa-aikaisissa työsuhteissa. Palkkatuella työllistettäessä solmitaan yhdistyksen ja työntekijän välillä määräaikainen työsopimus. Työsopimukset ovat toimintamuodon vuoksi määräaikaisia. Palkkatuettu työsuhde on täysin normaaliin työsuhteeseen verrattava, myös työnantajan vastuiden osalta. Palkkatuella työllistettyihin henkilöihin, johtavaan ja ohjaavaan henkilöstöön sovelletaan työpaikkakiusaamiseen liittyvissä asioissa soveltuvin osin työsopimuslakia, työturvallisuuslakia, työterveyshuoltolakia, rikoslakia sekä yhdenvertaisuuslakia.

Jos palkkatuella työllistetty henkilö edelleensijoitetaan toiselle toimijalle, pysyy Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry varsinaisena työnantajana, ja työturvallisuuslain työnantajalle määrittelemät velvoitteet sitovat yhdistystä edelleen. Työsopimuslain ensimmäisen luvun 7 § todetaan, että käyttäjäyritykselle, eli sille taholle jossa edelleensijoitettu tekee työn, siirtyy oikeus johtaa ja valvoa työntekoa ja sellaiset työnantajalle säädettyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Sillä taholla, jossa edelleensijoitettu työskentelee, on myös velvollisuus toimittaa Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry:lle sellaiset tiedot työntekijästä, jotka yhdistys työnantajavelvoitteidensa hoitamiseksi tarvitsee. (Työsopimuslaki 55/2001, 1:7§.)

Työturvallisuuslain 3 § koskee lain käyttöä vuokratyössä, ja edelleensijoitettujen työsuhteita voidaan rinnastaa vuokratyövoimaan. Pykälä velvoittaa työn vastaanottajaa noudattamaan työturvallisuuslain asettamia työnantajaa koskevia velvoitteita. Erityisesti mainitaan työn vastaanottajan velvollisuudesta perehdyttää työntekijä työhön ja työpaikan olosuhteisiin sekä työsuojelutoimenpiteisiin. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 3 §.) Käytäntönä Porilaiset Kulttuuriyhdistykset ry:ssä on ollut, että yhdistyksessä työskentelevä työnohjaaja on mukana tässä perehdytyksessä ja käy jatkuvaa vuoropuhelua sen tahon kanssa, missä edelleensijoitettu työntekijä työskentelee, sekä työntekijän itsensä kanssa.

### 2.2.5 Työnohjauksen rooli

Työyhteisömme työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja työpaikkakiusaamista parhaiten ehkäiseväksi työvälineeksi on vuosien kokemustemme perusteella muodostunut työnohjaus. Työnohjausta työpajalla on annettu yksilötasolla, sekä ryhmissä. Yksilötasolla työnohjaus on ollut säännöllisesti sekä tarvittaessa pidettyjä työnohjaajan ja työntekijän välisiä työnohjauspalavereja, joissa on keskusteltu henkilön työssä ja työyhteisössä toimimisesta ja viihtymisestä, työtehtävistä ja niihin liittyvistä saavutuksista tai ongelmista, henkilön tulevaisuuteen tähtäävistä suunnitelmista, sekä henkilön yksityiselämästä hänen niin halutessaan. Näiden keskustelujen aikana työntekijät ovat myös kertoneet, jos ovat tulleet kiusatuiksi tai häirityiksi. Ryhmämuotoinen työnohjaus on järjestetty aina sellaisten tilanteiden seurauksena, jotka ovat vaatineet useamman tahon välistä keskustelua ja asioiden jäsentelyä, purkamista ja yhteisistä pelisäännöistä sopimista. Yhdessä toteutetut projektit tai retket ovat ryhmäyttäneet työpajalla toimijoita ja luoneet yhteishenkeä, ollen tätä kautta yksi työnohjauksen muoto.

Työnohjaaja ei ole toiminut vain työpajalla, vaan hän on tarvittaessa lähtenyt myös niihin toimipisteisiin, joissa edelleensijoitettuja työntekijöitä on työskennellyt. Silloin työnohjauspalaveri on pidetty työntekijän, työpisteen vastuuhenkilön ja työnohjaajan välisenä kolmikantapalaverina.

Työpajaohjaaja on toiminut vain työpajan tiloissa, ja hänen vastuualueenaan on ollut työhön perehdytys ja jatkuva opastus, mutta myös työpajalla toimijoiden keskinäisten suhteiden tarkkailu ja tarvittaessa niihin puuttuminen, tai ongelmantilanteista esimiehelle tiedon tuominen.

### 3 TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN

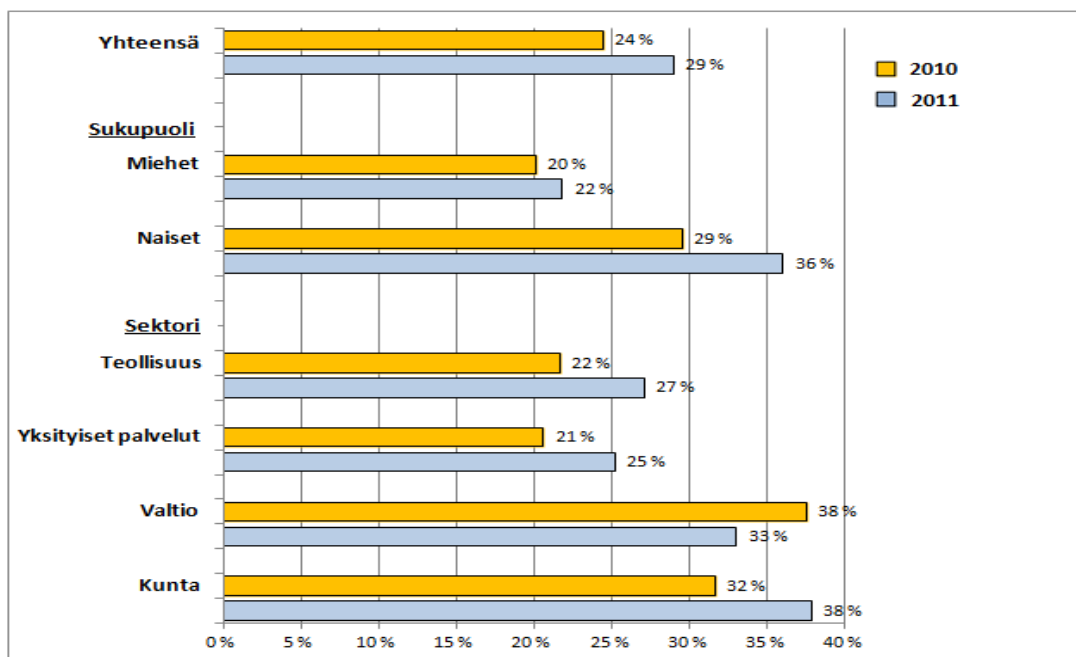
#### 3.1 Kuinka yleistä kiusaaminen on

Työ- ja elinkeinoministeriön lokakuussa 2011 teettämän työolobarometrin ennakkotietojen mukaan työpaikkakiusaaminen vaikuttaisi olevan yleistä ja lisääntyneen vuodesta 2010 peräti viidellä prosentilla. 29 % palkansaajista ilmoitti, että heidän työpaikallaan esiintyy työpaikkakiusaamista. Yksi syy kiusaamisen prosentuaaliseen nousemiseen saattaa kuitenkin olla myös se, että asiasta on julkisuudessa puhuttu paljon, ja siihen kiinnitetään enemmän huomiota kuin aikaisemmin. (Aho, Mäkiäho 2012, 4-5.)

Naiset ilmoittavat miehiä useammin kiusaamisesta, ja vuonna 2011 naisten ilmoittama kiusaamisen lisäys on myös miesten ilmoittamaa selvästi suurempi. Miehistä 22 prosenttia ja naisista 36 prosenttia kertoi vuonna 2011, että hänen työpaikallaan esiintyy kiusaamista. Vaikka kiusaaminen on tutkimuksen mukaan julkisella sektorilla yleisempää kuin yksityisellä sektorilla, se on kuitenkin lisääntynyt suhteellisesti yksityisellä sektorilla vähintään yhtä paljon kuin julkisellakin. (Aho, Mäkiäho 2012, 5. Kuvio 3.)

Kysymys, jonka perusteella työpaikkakiusaamisen katsotaan lisääntyneen, oli seuraavanlainen: ”Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista. Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä työtoverien taholta?” (Aho, Mäkiäho 2012, 30–31.) Kysymys on kenties turhan laveaksi jätetty, sillä selän takana puhumista tapahtuu varmasti jokaisella työpaikalla, ja uhkaamisen ja painostamisen jokainen kokee hieman eri tavalla. Joillekin jo työtahdin kiihdyttäminen sesonki- tai ruuhka-aikoina saattaa olla painostamista.

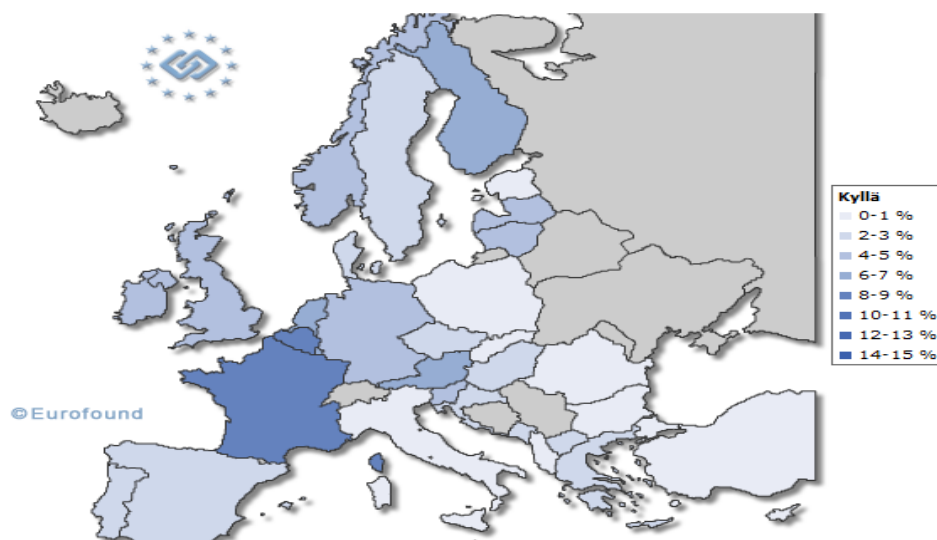




Kuvio 3: ”Niiden vastaajien osuus, joiden mukaan heidän työpaikallaan esiintyy työpaikkakiusaamista työtovereiden taholta ainakin joskus; kaikki palkansaajat yhteensä sekä ikäryhmittäin ja sektoreittain vuosina 2010 ja 2011.” (Aho, Mäkiaho 2012, 31.)

Eurofoundin suuren Työolotutkimuksen tuloksia vuodelta 2010 tutkittaessa näyttää siltä, että työpaikkakiusaaminen on Suomessa yleisempää kuin muualla Euroopassa. Tutkimuksessa vertailtiin 27 EU-maan ja seitsemän muun Euroopan maan työoloja. (Kuvio 4.)

→ Oletko viimeksi kuluneen vuoden aikana itse kokenut työpaikallasi kiusaamista? (q71b)



Kuvio 4: Eurofoundin www-sivut. Euroopan työolotutkimuksen tulokset 2010.

### 3.2 Kiusaamisen määritelmiä

Työturvallisuuslain soveltamisopas määrittelee häirinnän loukkaavaksi käyttäytymiseksi, joka esiintyy sanoissa, toimissa tai asenteissa. Säännöllisenä ja jatkuvana toimintana se aiheuttaa häirityn terveydelle haittaa tai vaaraa. Epäasialliseksi kohteluksi opas mainitsee toisen työn perusteettoman arvostelun, henkilön mustamaalaamisen tai työyhteisöstä eristämisen. (Työterveyslaitos 2002, 55.) Työsuojeluhallinto määrittelee häirinnän järjestelmälliseksi ja jatkuvaksi toista alistavaksi toiminnaksi tai käyttäytymiseksi, joka on lain ja yleisen hyvän tavan vastaista. Kaikki loukkaava tai ahdistava toiminta ei kuitenkaan ole häirintää, esimerkiksi normaalit mielipide-erot, tai kurinpidolliset toimenpiteet silloin kun niiden käyttöön on selkeä peruste. Häirinnän katsotaan kohdistuvan usein häirityn persoonaan eli siihen, millainen hän on ihmisenä ja yhteisenä piirteenä kaikelle häirinnälle onkin juuri se, että henkilöä ei hyväksytä sellaisena kuin hän on. Henkilön luonteenpiirteitä, ulkonäköä tai harrastuksia arvostellaan. Yksityiselämän puolelta voidaan kohdistaa häirintä perhesuhteisiin tai varallisuuteen. Häirintää on toista alistava, nöyryyttävä, pilkkaava tai syyllistävä puhe, samoin kuin valheellisten asioiden toisesta kertominen. Häirintää ovat myös epäasialliset käskyt tai sopimusehtojen laittomat muutokset. Uhkailu, sosiaalinen tai fyysinen eristäminen ovat myös häirintää. (Työsuojeluhallinnon [www](http://www.tyosuojelu.fi)-sivut.)

Työsuojeluviranomaiset käsittelevät aihetta termillä ”huono kohtelu”, jolla tarkoitetaan esimerkiksi epäasiallista, väheksyvää tai nöyryyttävää kielenkäyttöä. Kiusaaminen määritellään järjestelmälliseksi ja jatkuvaksi toista alistavaksi epäasialliseksi toiminnaksi. Myös seksuaalinen häirintä ja työsyryntä lasketaan ”huonon kohtelun” piiriin. Epäasialliseksi kohteluksi määritellään esimerkiksi väheksyvä, pilkkaava tai uhkaava puhe, joka kohdistuu toisen ulkonaisiin piirteisiin, luonteeseen, persoonaan tai yksityiselämään. Se voi olla myös sosiaalista tai fyysistä eristämistä. Se voi olla satunnaista, mutta jatkuvana ja järjestelmällisenä siitä muodostuu kiusaamista. (Keinänen, Häkkinen, 2003, 16–23.)

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu ovat uhkia työntekijöiden henkiselle hyvinvoinnille. Häirintä voi olla työpaikkakiusaamista, jolloin kiusattua nöyryytetään tai kohdellaan uhkaavasti tai alentavasti, eristetään sosiaalisesti tai työtä aliarvioidaan. Sukupuolista häirintää saattaa esiintyä sukupuolisesti vihjailevina eleinä ja ilmeinä, ehdotuksina

sukupuoliseen kanssakäymiseen tai suoranaisena puuttumisena fyysiseen koskemattomuuteen. Flirtti muuttuu häirinnäksi siinä vaiheessa, kun flirtin kohde ilmaisee kokevansa sen loukkaavaksi ja se siitä huolimatta jatkuu. Häirinnän rajat ovat aina persoonakohtaisia, kuinka erilaiset yksilöt asiat kokevat, mutta pääsääntönä voidaan pitää sitä, että häirintänä pidettävä käytös on aina ei-toivottua. Kiusaaminen voi aiheuttaa fyysisiä ja psyykkisiä oireita sen kohteeksi joutuneelle, esimerkiksi stressiä, masentumista ja unihäiriöitä. (Saloheimo, 2006, 104.)

### EPÄASIAALLISEN KOHTELUN TUNNISTAMINEN

Epäasiallista kohtelua ei ole	Epäasiallista kohtelua on			
<p>esimerkiksi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>työhön liittyvien päätösten tai erilaisten tulkintojen käsittely</li> <li>työhön liittyvien ongelmien käsittely</li> <li>perusteltu kurinpito</li> <li>työntekijän ohjaaminen työkykyä koskevaan tutkimukseen, kun siitä on ensin keskusteltu asianomaisen kanssa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>yleisen hyvän tavan vastainen käyttäytyminen, työvelvollisuuksien rikkominen tai lain vastainen käyttäytyminen, joka ei ole työsyryntää eikä aiheuta vaaraa terveydelle tai työnantaja on heti puuttunut asiaan siitä tiedon saatuaan</li> </ul>	<p><b>Rikoslaisissa sanktioitu epäasiallinen kohtelu</b></p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="879 786 1134 1124"> <p>Terveydelle haittaa aiheuttava häirintä</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>työnantaja, joka on saanut tiedon työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, mutta ei ryhdy toimiin sen lopettamiseksi, voi syyllistyä rangaistavaan tekoon.</li> </ul> </td> <td data-bbox="1139 786 1391 1124"> <p>Työsyryntä</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>työnantaja, joka on asettanut työntekijän epäedulliseen asemaan syrjivän syyn perusteella, voi syyllistyä rangaistavaan tekoon, ellei pysty osoittamaan sille hyväksyttävää painavaa syytä</li> </ul> </td> </tr> </table>	<p>Terveydelle haittaa aiheuttava häirintä</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>työnantaja, joka on saanut tiedon työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, mutta ei ryhdy toimiin sen lopettamiseksi, voi syyllistyä rangaistavaan tekoon.</li> </ul>	<p>Työsyryntä</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>työnantaja, joka on asettanut työntekijän epäedulliseen asemaan syrjivän syyn perusteella, voi syyllistyä rangaistavaan tekoon, ellei pysty osoittamaan sille hyväksyttävää painavaa syytä</li> </ul>
<p>Terveydelle haittaa aiheuttava häirintä</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>työnantaja, joka on saanut tiedon työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, mutta ei ryhdy toimiin sen lopettamiseksi, voi syyllistyä rangaistavaan tekoon.</li> </ul>	<p>Työsyryntä</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>työnantaja, joka on asettanut työntekijän epäedulliseen asemaan syrjivän syyn perusteella, voi syyllistyä rangaistavaan tekoon, ellei pysty osoittamaan sille hyväksyttävää painavaa syytä</li> </ul>			

Kuvio 5, (Muinonen, Rintala, Rätty, Häkkinen, 2003, 18).

Camilla Reinboth määrittelee työpaikkakiusaamisen neljän tunnusmerkin kautta, joista ensimmäinen on kiusaajaksi koetun epäasiallinen käytös. Hän rajaa epäasiallisen käytöksen verraten sitä vakiintuneeseen käsitykseen siitä, mikä on sopivaa käytöstä, muistuttaen kuitenkin, että kaikki epäasiallinen käyttäytyminen ei ole kiusaamista. Toinen tunnusmerkki on kiusatun näkökulma, nimittäin hänen pitää kokea tulleensa kiusatuksi. Pelkkä tunne siitä, että on tullut kiusatuksi, ei kuitenkaan ole riittävä, jos ei voida osoittaa toisen käyttäytyneen epäasiallisesti. Kolmantena tunnusmerkkinä mainitaan toistuvuus ja jatkuvuus. Ihmisten välisissä vuorovaikutustilanteissa väistämättä tulee yhteentörmäyksiä, riitoja ja väärinkäsityksiä, mutta yksittäistapauksina ne eivät ole kiusaamista. Nämäkin tilanteet tulisi kuitenkin selvittää, jotta niistä ei ajan myötä pääsisi kasvamaan mitään suurempaa, joka saattaa johtaa kiusaamiseen. Neljäntenä tunnusmerkkinä on kiusatun tunne siitä, että hän ei kykene puolustautumaan. Jos kaksi tasavahvaa persoonaa ottavat yhteen toistuvastikin, sitä ei katsota työpaikkakiusaamiseksi, mutta se kyllä vaikuttaa muiden työrauhaan ja

työssä viihtyvyyteen, joten esimiehen tulee puuttua myös siihen. (Reinboth 2006, 13–15.)

### 3.3 Työnantajaa ohjaava ja määräävä lainsäädäntö

Koska työpaikkakiusaamista silmällä pitäen ei ole säädetty yhtä ja ainoaa lakia, on työnantajan oltava selvillä siitä, mitkä kaikki lait vaikuttavat asian käsittelyyn. Lähtökohtaisesti työnantajan tulee olla selvillä hyvin monista laeista. Koska työni käsittelee yhdistyspohjaista työpajayhteisöä, keskityn tässä vain työpajaa koskevaan tärkeimpään työpaikkakiusaamiseen liittyvään lainsäädäntöön, jättäen esimerkiksi Lain kunnallisesta viranhaltijasta ja Valtion virkamieslain käsittelemättä. Niistä löytyy työsopimuslakiin verrattavat pykälät. En käsittele tässä yhteydessä myöskään lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tai lakia työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa. Jokaisen laista kertovan kappaleen loppuun olen koonnut yhteen työpajayhteisön toimintamallia laadittaessa erityisesti huomioitavat lainsäädännölliset seikat (Kuviot 6 – 13).

#### 3.3.1 Työsopimuslaki

Työsopimuslain toisessa luvussa painotetaan mm. työnantajan veloitetta hyvän työilmapiirin luomiselle, työnantajan tulee edistää toimillaan omia suhteitansa työntekijöihin ja sen lisäksi työntekijöidensä keskinäisiä suhteita. Näiden toimien tulee kohdistua koko työpaikkaan yhteisesti, ja niillä tarkoitetaan esimerkiksi sellaisia toimia joiden tarkoituksena on edistää hyvää työilmapiiriä. Työntekijäkohtaisesti työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijät suoriutuvat työstään työ- tai tuotantomenetelmien muuttuessakin, työnantajan tulee opastaa, perehdyttää ja kouluttaa työntekijöitä. Työntekijän kehittymismahdollisuuksia tulee edistää muutoinkin, ja näin mahdollistaa työuralla eteneminen. Viesti on hyvin selvä mitä tulee työpaikkakiusaamiseen, eli vastuu henkilöstöstä ja henkilöstön välisistä suhteista on suuri. (Työsopimuslaki 55/2001, 2:1§. HE 157/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, Lakiehdotuksen perustelut, 2:1§.)

Myös syrjiminen voi olla työpaikkakiusaamista, esimiesasemassa oleva voi kohdella työntekijöitä eriarvoisesti perusteettomasti esimerkiksi jaettaessa työtehtäviä, keskusteltaessa palkkauksesta tai työsuhde-eduista. Työsopimuslain mukaan työnantaja ei saa asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi, ilman hyväksyttävää syytä. Työnantajan tulee kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, paitsi jos eriarvoinen kohtelu on perusteltua työntekijöiden tehtävät tai asema huomioon ottaen. (Työsopimuslaki 55/2001, 2:2§.) Syrjintäkiellon rikkomisesta säädetään Rikoslain 47:3§.

Työsopimuslaissa asetetaan työnantajalle myös työturvallisuusvelvoite. Laki velvoittaa työnantajan suojelemaan työntekijää tapaturmilta, ja terveydellisiltä vaaroilta huolehtimalla työturvallisuudesta. Sääntely työturvallisuudesta löytyy työturvallisuuslaista. (Työsopimuslaki 55/2001, 2:3§.)

<b>Erityisesti huomioitavaa työpajayhteisön toimintamalla luotaessa</b>
Työnantajalla on velvoite luoda hyvä työilmapiiri
Työnantajalla on velvoite edistää suhteitaan työntekijöihin
Työnantajalla on velvoite edistää työntekijöiden välisiä suhteita
Työnantajalla on velvollisuus opastaa, kouluttaa ja perehdyttää työntekijöitä, sekä edistää heidän kehittymismahdollisuuksiansa
Työnantajan tulee kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, syrjintäkielto
Työnantajalla on velvollisuus suojella työntekijää tapaturmilta ja terveydellisiltä (myös psyykkisiltä) vaaroilta huolehtimalla työturvallisuudesta

Kuvio 6.

### 3.3.2 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslakiin lisättiin vuonna 2003 häirintää ja epäasiallista kohtelua koskeva säännös. Työturvallisuuslaki ei avaa käsitettä työpaikkakiusaaminen kovin tarkasti, vaan määrittelee sen häirinnäksi, josta on työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa tai muuten epäasialliseksi kohteluksi. Laki velvoittaa työnantajaa tiedon kiusaamisesta saatuaan, puuttumaan näihin seikkoihin käytettävissään olevin keinoin, jotta epä-

kohdat poistuvat. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 28 §.) Laki velvoittaa työnantajaa toimimaan, ja jotta velvollisuus toimintaan syntyisi, on työnantajan saatava häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta tieto. Käytännössä iso vastuu asian esille tuomisesta on työntekijällä itsellään, joka kokee tullessa kiusatuksi tai muutoin epäasiallisesti kohdelluksi. (Työterveyslaitos 2002, 55.)

Epäasiallista kohtelua voi olla työntekijöiden kesken, tai esimiehen ja työntekijän välillä. Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän piiriin kuuluu myös sukupuolinen häirintä. Työnantaja voi saada tiedon suoraan työntekijältä, mutta myös luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai työterveyshuollon kautta. Velvollisuus toimia on kuitenkin aina työnantajalla. Työnantajan tulee selvittää mitä todellisuudessa on tapahtunut, ja olla toimissaan tapausta ratkaistaessa johdonmukainen. Jos häirintä on ulkopuoliselta taholta tulevaa, esimerkiksi asiakkaan aiheuttamaa, voi syntyä tilanne jossa työnantaja ei siihen voi tehokkaasti puuttua. Työnantaja voi kuitenkin antaa ohjausta työntekijöille, kuinka kyseisissä tilanteissa tulee toimia. (HE 59/2002 vp, 40–41.)

Työturvallisuuslain 25 § sivuaa myös työpaikkakiusaamista puuttuessaan työn kuormittavuuteen. Jos kuormittavuuden katsotaan vaarantavan työntekijän terveyttä, on työnantajan heti siitä tiedon saatuaan selvitettävä kuormittavat seikat, ja puututtava niihin vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 25 §.) Lain viidennen luvun otsikkotasolla mainitaan työn henkinen ja sosiaalinen kuormittavuus, mutta sitä ei varsinaisessa lakitekstissä erotella kovinkaan ponnekkaasti. Lainsäätäjän tarkoitus ei varmaankaan ole ollut väheksyä työn henkistä kuormittavuutta, lakia lukiessa täytyykin pitää mielessä se seikka, että työturvallisuuslaissa tarkoitetaan myös psyykkistä työturvallisuutta, ei pelkästään fyysistä. (Kess & Kähönen 2009, 18.)

Työturvallisuuslain toisen luvun mukaan työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvollisuus, joka velvoittaa työnantajan oma-aloitteisesti huolehtimaan työympäristöstä ja sen terveellisyydestä ja turvallisuudesta. Kun pohditaan huolehtimisvelvoitteen sisältöä, sen laajuutta määriteltäessä pitää ottaa huomioon työstä, työolosuhteista ja muusta työympäristöstä johtuvat seikat. Työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen vaikuttavat myös jotkin työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset, esimerkiksi työntekijän ammattitaito, työkokemus, ikä, sukupuoli ja muut vastaavat seikat. (Työtur-

vallisuuslaki 738/2002, 2:8 §, HE 59/2002, 28). Työpajaa ajatellen tämä on ensiarvoisen tärkeä seikka, sillä työtehtävät tulee mitoittaa jokaisen osaamisen, jaksamisen ja mahdolliset fyysiset esteet huomioon ottaen. Väärin mitoitettu työtehtävä ei kovin usein onnistu, joka saattaa johtaa turhautumiseen, tai pahimmassa tapauksessa muiden työntekijöiden arvostelun kohteeksi joutumiseen. Myös turhautunut työntekijä itse saattaa purkaa pahaa oloaan työtovereihinsa.

Koska yleinen huolehtimisvelvollisuus on varsin laaja käsite, on sitä lainsäädännöllä pyritty rajaamaan. Vaikka rajauksessa mainitaan esimerkiksi ennalta arvaamattomat olosuhteet, se ei poista kuitenkaan työnantajalta velvollisuutta tarkkailla ja pyrkiä ennakkoon estämään esimerkiksi työpaikkakiusaamiseen johtavia tekijöitä työpaikalla. Myös sellaiset poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei työnantaja olisi pystynyt millään varotoimilla estämään, on rajattu huolehtimisvelvollisuudesta pois. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 2:8§). ”Työyhteisöä ja työnteon olosuhteita tulee tarkastella ennakoivasti myös epäasiallisen kohtelun estämisen näkökulmasta” (Kess & Kähönen 2009, 50).

”Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisuuteen.” (Työturvallisuuslaki 738/2002, 2:8§.) Työnantajalla on siis lain mukaan tarkkailuvelvollisuus. Tarkkailuvelvollisuus ei pääty siihen, että huomioitu epäkohta korjataan, vaan myös korjaavien toimenpiteiden vaikutuksia pitää tarkkailla, ja tarpeen mukaan muuttaa. Myös työyhteisön sosiaalista toimivuutta pitää tarkkailla. Työnantajan tulee tarkkailla työntekijöiden välisiä suhteita ja niiden toimivuutta, jotta mahdollinen häirintä tai epäasiallinen kohtelu voidaan havaita riittävän ajoissa ja tilanteeseen puuttua tehokkaasti. (HE 59/2002, 29.)

Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus laatia ja ylläpitää työsuojelun toimintaohjelma työturvallisuuden toteuttamiseksi. Ohjelma on aina työnantaja-kohtainen, eikä laki määrää sen muotoa tai sisältöä, se voidaan sisällyttää myös esimerkiksi laatujärjestelmään, se ei ole siis välttämättä erillinen ohjelma. Työolojen kehittämistarpeita ja työympäristötekijöiden vaikutuksia arvioitaessa voidaan käyttää esimerkiksi työterveyshuollon työpaikkaselvitystä apuna. Ohjelma on kehittyvä, eli

sitä noudatetaan jatkuvasti ja kehitetään aina tarpeen niin vaatiessa. (Työterveyslaitos 2002, 26–27, HE 59/2002, 39.) Toimintaohjelmaan voidaan sisällyttää työpaikkakiusaamista ajatellen henkistä työsuojelua koskeva alaohjelma. ”Henkinen työsuojelu voidaan näkökulmiltaan jakaa esimerkiksi seuraavasti:

- työilmapiiri
- työyhteisön sisäisen häirinnän ehkäiseminen (työpaikkakiusaaminen)
- työyhteisön ulkoisen häirinnän ehkäiseminen (asiakkaat ja muut vastaavat)
- yksittäisen häirintätapausten selvittäminen ja ratkaisukeinot
- sanktioprosessit” (Kess & Kähönen 2009, 52.)

Työturvallisuuslain rikkomisessa puhutaan yleensä työturvallisuusrikkomuksesta, ja siihen syyllistyy lain mukaan ”työnantaja tai [7](#) §:ssä tarkoitettu henkilö taikka näiden edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö tässä laissa tai sen nojalla annetussa säädöksessä säädetyn 1) käyttöönotto- tai määräaikaistarkastuksen suorittamisen; 2) selvityksen tai suunnitelman tekemisen; 3) suojalaitteen tai henkilökohdallisen suojaimen varaamisen tai asentamisen; 4) työtä koskevan luvan hankkimisen tai ilmoituksen tekemisen; 5) koneen, välineen tai muun teknisen laitteen ja terveydelle vaarallisen aineen käytössä tarvittavan käyttö-, huolto- ja muun vastaavan ohjeen antamisen tai 6) tämän lain nähtävänä pitämisen” (Työturvallisuuslaki 738/2002, 8:63§.) Jos teko katsotaan vähäiseksi, siitä voidaan tuomita sakkoihin työturvallisuusrikkomuksena, mutta jos teko ei ole vähäinen se voidaan katsoa työturvallisuusrikokseksi ja silloin sovelletaan Rikoslain 47:1§, jolloin voidaan tuomita työturvallisuusrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi (Salonheimo 2006, 173–174).

<b>Erityisesti huomioitavaa työpajayhteisön toimintamallia luotaessa</b>
Työnantajalla on velvoite puuttua käytettävissään olevin keinoin häirintään ja epäasialliseen kohteluun niistä tiedon saatuaan
Työnantajalla on velvollisuus tiedon saatuaan selvittää, mitä on tapahtunut
Työnantajan on oltava toimissaan johdonmukainen tapausta ratkaistaessa
Työnantajan on puututtava sellaiseen työn (henkiseen) kuormittavuuteen, jonka katsotaan vaarantavan työntekijän terveyttä



Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvollisuus työympäristöstä ja sen terveellisyydestä sekä turvallisuudesta
Työnantajan on otettava huomioon työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta huolehdittaessa
Työnantajalla on velvollisuus tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta
Työnantajalla on velvollisuus tarkkailla korjaavien toimenpiteiden vaikutuksia
Työnantajan tulee tarkkailla työyhteisön sosiaalista toimivuutta
Työnantajalla on velvollisuus laatia ja ylläpitää työsuojelun toimintaohjelma, johon voidaan liittää henkistä työsuojelua koskeva alaohjelma

Kuvio 7.

### 3.3.3 Laki nuorista työntekijöistä

Laki nuorista työntekijöistä koskee työtä, jota alle 18-vuotias nuori tekee työ- tai virkasuhteessa. Työpajalla ei ole työsopimussuhteessa alle 18-vuotiaita. Lain nuorista työntekijöistä kolmatta lukua sovelletaan kuitenkin myös sellaiseen nuoren tekemään työhön, johon sovelletaan työturvallisuuslakia. Työturvallisuuslaista löytyy kolme momenttia, jotka toteutuvat työpajalla ja velvoittavat työpajaa tätä lakia soveltamaan;

- 1) oppilaan ja opiskelijan työhön koulutus
- 2) työvoimapoliittiseen toimenpiteeseen osallistuvan henkilön työ
- 3) kuntoutukseen liittyvä työ ja kuntouttava työtoiminta (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993, 1:1§, Työturvallisuuslaki 738/2002, 4§.)

Laissa painotetaan työnantajan huolehtimisvelvollisuutta siitä, että nuoren työntekijän tekemä työ ei ole ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselle vahingoksi. Nuorelle ei saa myöskään antaa liian vastuullista työtä, eli vastuun pitää olla oikein suhteutettuna nuoren ikään ja voimiin. Työ ei myöskään saa vaatia suurempaa ponnistusta kuin nuoren ikään tai voimiin nähden on kohtuullista. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993, 3:9 §.)

Jos työnantaja rikkoo työturvallisuusmääräyksiä, aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan ja mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen, sovelletaan rangaistukseen Rikoslain 47:1§. Nuorten

työntekijöiden työaikaa koskevien suojelusäännösten rikkomisesta, joka on tehty työsuojeluviranomaiselta saadusta kehotuksesta, määräyksestä tai kiellosta huolimatta, säädetään rangaistus Rikoslain 47:2§. Jos työnantaja rikkoo jollain muulla kuin edellä mainituilla tavoilla Lakia nuorista työntekijöistä tai sen nojalla annetun asetuksen säännöksiä, on rangaistuksena sakko nuorten työntekijöiden suojelusäännösten rikkomisesta. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993, 4:18 §.)

**Erityisesti huomioitavaa työpajayhteisön toimintamallia luotaessa**

Työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että työ ei ole vaaraksi nuoren ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselle

Kuvio 8.

### 3.3.4 Työterveyshuoltolaki

Työterveyshuolto on usein se taho, jonka kautta häirinnän kohteeksi joutunut hakee apua, mutta tilanne on yleensä jo niin pitkällä, että apua haetaan henkisen kuormituksen kasvaessa niin suureksi, että työntekijä hakee sairauslomaa. Työnantajan tulee kuitenkin toimia työterveyshuollon kanssa tiiviissä yhteistyössä, ja toimintasuunnitelmaa laadittaessa tulee myös työn psykososiaalinen kuormittavuus huomioida ja tehdä toimintasuunnitelma stressin ja henkisen kuormittavuuden minimoimiseksi, sekä tunnistaa ne työpaikalla olevat tekijät jotka voivat niitä aiheuttaa. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut.)

Työterveyden tavoitteena on edistää ja kehittää terveellistä ja turvallista työtä ja työympäristöä. Siihen kuuluu työntekijöiden fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista huolehtiminen ja niiden vahvistaminen, sekä työkyvyn ylläpito ja kehittäminen. Työterveys tukee myös ammatillista ja sosiaalista kehittymistä työssä. Työterveys on monialaista ja kokonaisvaltaista toimintaa, jonka tavoitteena on sosiaalisesti rikasta ja taloudellisesti tuottavaa elämää elävä työntekijä, joka voi toimia kestävästi tukien. (HE 114/2001 vp, 8.) Työterveyshuollon tarkoituksena on ehkäistä, ja torjua työstä tai työolosuhteista johtuvia terveysvaaroja. Lisäksi se toimii edistääkseen ja suojellakseen työntekijöiden turvallisuutta, työkykyä ja terveyttä. (Työterveyshuoltolaki. 1383/2001, 2:4 §.) Hyvän työterveyshuoltokäytännön periaat-

teista, sisällöstä sekä ammattihenkilöstön ja asiantuntijoiden koulutuksesta on annettu valtioneuvoston asetus (1484/2001).

Työnantajan lakisääteisiin velvollisuuksiin kuuluu työterveyshuollon järjestäminen omalla kustannuksellaan. Sellainen työnantaja, joka ei noudata mitä työterveyslain 4.1§1:ssä säädetään työterveyspalvelujen järjestämisestä, tai jättää noudattamatta työsuojeluviranomaisen järjestämisvelvollisuuden sisällöstä antamaa päätöstä, on tuomittava työterveyspalvelujen laiminlyömisestä sakkoon. (Työterveyshuoltolaki. 1383/2001, 5:19§. Nieminen 2006, 1187.)

<b>Erityisesti huomioitavaa työpajayhteisön toimintamalla luotaessa</b>
Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus järjestää työterveyshuolto
Työterveyden eräitä tavoitteita on huolehtia ja vahvistaa työntekijöiden fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia
Työterveyshuollon tarkoituksena on ehkäistä ja torjua työstä tai työolosuhteista johtuvia terveysvaaroja

Kuvio 9.

### 3.3.5 Rikoslaki

Rikoslain 47. luvussa käsitellään työrikoksia, joita ovat työturvallisuusrikos, työaika-suojelurikos, työsyryntä, kiskonnantapainen työsyryntä, työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen, työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen, työnvälitysrikos ja luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö.

Työturvallisuusrikokseen voi syyllistyä vain työnantaja tai työnantajan edustaja. Sellainen työnantaja tai työnantajan edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikoo työturvallisuusmääräyksiä, syyllistyy työturvallisuusrikokseen. Samoin on kyseessä työturvallisuusrikos, jos työnantaja tai tämän edustaja tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö valvonnan työturvallisuusmääräysten noudattamisesta alaisesaan työssä, tai jos työnantaja tai työnantajan edustaja ei huolehdi taloudellisista, toiminnan järjestämisestä ja muista työsuojelun edellytyksistä. Työturvallisuusrikoksesta voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. (Rikoslaki.

39/1889, 47:1§). Laiminlyönti voi tarkoittaa esimerkiksi työmaatarkastuksen tekemättä jättämistä, taloudellisten edellytysten laiminlyönti voi taas ilmetä esimerkiksi työmaakohtaisesti liian tiukaksi laadittuna budjettina, joka on aiheuttanut työturvallisuusmääräyksistä tinkimistä. (Saloheimo, 2006, 183.)

Työpaikkakiusaamista käsiteltäessä voidaan ottaa huomioon myös kolmannessa pykälässä mainittu työsyrintä, joka on rikoslain mukaan rangaistava teko, jos työnantaja tai tämän edustaja asettaa työntekijän epäedulliseen asemaan ”rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella” (Rikoslaki. 39/1889, 47:3§). Tuomio työsyrintästä on joko sakkorangaistus, tai enintään kuuden kuukauden vankeustuomio.

<b>Erityisesti huomioitavaa työpajayhteisön toimintamalla luotaessa</b>
Työnantaja syyllistyy työturvallisuusrikokseen rikkoessaan tahallaan, tai huolimattomuudesta työturvallisuusmääräyksiä
Työnantaja syyllistyy työturvallisuusrikokseen laiminlyödessään tahallaan, tai huolimattomuudesta työturvallisuusmääräysten noudattamisen valvonnan, tai jättäessään huolehtimatta työsuojelun edellytyksistä
Työnantaja syyllistyy työsyrintään asettaessaan työntekijän epäedulliseen asemaan toisiin työntekijöihin nähden sellaisista syistä, jotka liittyvät työntekijän persoonaan, terveydentilaan tai mielipiteisiin

Kuvio 10.

### 3.3.6 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslaista löytyy syrjinnän kieltö, se kieltää syrjinnän henkilöön liittyvän syyn perusteella, joita ovat esimerkiksi ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, henkilön harjoittama uskonto, vakaumus, mielipiteet, terveydentila, vammaisuus tai sukupuolinen suuntautuminen. Laki jaottelee syrjinnän välittömään syrjintään, välilliseen syrjintään ja häirintään. Välitön syrjintä esiintyy jonkun epäsuotuisana kohteluna vertailukelpoisessa tilanteessa. Välillinen syrjintä asettaa jon-

kun epäedulliseen asemaan muihin nähden jonkin näennäisesti puolueettoman säännöksen, perusteen tai käytännön perusteella. Häirinnällä loukataan henkilöä tai ihmisryhmän arvoa tai koskemattomuutta luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Syrjinnällä tarkoitetaan myös ohjetta tai käskyä syrjiä. (Yhdenvertaisuuslaki. 21/2004, 6§.)

Syrjinnän kieltö löytyy myös perustuslaista, rikoslaista ja työsopimuslaista, jokaisesta hieman eri merkityksessä. Yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon voi liittää työpaikkakiusaamiseen lähinnä tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun puuttumisena, ”joka altistaa työpaikkakiusaamiselle ja häirinnälle. Se ilmenee niissä tilanteissa, kun jollakin henkilöllä on valta toiseen nähden.” (Kess & Kähönen 2009, 66.)

Rangaistussäännökset syrjinnästä löytyvät rikoslaista. Sellaisesta syrjinnästä, joka ei ole rangaistava työsyryntänä tai kiskonnantapaisena työsyryntänä, tuomitaan syrjinnästä sakkoon tai enintään kuuden kuukauden vankeuteen. (Yhdenvertaisuuslaki. 21/2004, 20§, Rikoslaki. 39/1889, 11:11§.)

#### **Erityisesti huomioitavaa työpajayhteisön toimintamalla luotaessa**

Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella

Sovelletaan sellaisessa toiminnassa, jossa on kyse työhönottoperusteista, työoloista tai työehdoista, henkilöstökoulutuksesta tai uralla etenemisestä

Kuvio 11.

### 3.3.7 Laki julkisesta työvoimapalvelusta

Koska työharjoitteluun, työelämävalmennukseen tai työkokeiluun tuleva henkilö ei ole työsuhteessa harjoittelupaikkaan, laki julkisesta työvoimapalvelusta selkeyttää harjoittelupaikan / työelämävalmennuspaikan ja harjoittelijan / työelämävalmennettavan oikeusasemaa sekä paikan tarjoajan vastuuta työturvallisuudesta ja tietosuojasta. Laki käsittelee myös palkkatuella työllistämistä, palkkatuen määrää, määräytymisperusteita, kestoa ja työllistettyjen edelleensijoittamista. Pääsääntöisesti työlliste-

tyn edelleensijoittaminen on kielletty, mutta valtioneuvoston asetuksella voidaan säätää oikeudesta edelleensijoittamiseen kunnalle, yhdistykselle ja säätiölle, yksityiselle työvoimapalvelulle ja sosiaaliselle yritykselle, samoin voidaan säätää edelleensijoittamisen ehdoista. (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 1295/2002, 7:3;3§.)

Työmarkkinatoimenpiteessä oleva ei ole koskaan työsuhteessa työ- ja elinkeinotoimistoon eikä siihen tahoon, joka toimenpiteen järjestää. Tässä tapauksessa siis Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry. Sovellettavia lakeja ovat laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki (josta löytyi syrjinnän kieltö), työturvallisuuslaki (jossa oli häirintää ja epäasiallista kohtelua koskeva säännös) ja laki nuorista työntekijöistä (jossa asetettiin työnantajalle huolehtimisvelvollisuus siitä, että nuoren työntekijän tekemä työ ei ole ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselle vahingoksi). Lakia yksityisyyden suojasta työelämässä sovelletaan laissa määrätyn osin, ”Työmarkkinatoimenpiteissä sovelletaan, mitä mainitun lain 2 luvun 3 §:ssä, 4 §:n 1 ja 2 momentissa, 5 §:n 1, 2 ja 4 momentissa, 3 luvun 6 §:ssä, 7 §:n 1–3 momentissa, 9 ja 10 §:ssä, 4 luvun 14 ja 15 §:ssä, 5 ja 6 luvussa sekä 7 luvun 21 §:n 2 momentissa, 22 ja 24 §:ssä säädetään.” (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 1295/2002, 8:3§.) Tässä kohden toimenpiteen järjestäjä rinnastetaan työnantajaan ja toimenpiteeseen osallistuva työntekijään, vaikka työsuhteesta ei olekaan kyse. ”Rangaistus yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain rikkomisesta säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 24 §:ssä.” (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 1295/2002, 8:3§.)

#### **Erityisesti huomioitavaa työpajayhteisön toimintamallia luotaessa**

Työmarkkinatoimenpiteessä olevien kohdalla sovelletaan yhdenvertaisuuslakia, työturvallisuuslakia ja lakia nuorista työntekijöistä, sekä lakia yksityisyyden suojasta työelämässä laissa julkisesta työvoimapalvelusta määrätyn osin.

Työmarkkinatoimenpiteessä olevat eivät ole työsuhteessa Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry:een. Palkkatuella työllistetyt ovat työsuhteisia työntekijöitä.

Kuvio 12.

### 3.3.8 Laki kuntouttavasta työtoiminnasta

Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry saa toimintaansa työllisyyspoliittista avustusta Porin kaupungin työllisyysyksiköltä. Tämän avustuksen yhdeksi ehdoksi on asetettu velvollisuus järjestää kuntouttavan työtoiminnan paikkoja. Muuta korvausta Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry:lle ei työtoiminnan järjestämisestä makseta. Sosiaalihuoltolain 17 § mukaan kunnan on huolehdittava kuntouttavasta työtoiminnasta annetussa laissa säädetyistä tehtävistä. Kuntouttavan työtoiminnan laissa ”säädetään toimenpiteistä, joilla parannetaan pitkään jatkuneen työttömyyden perusteella työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saavan henkilön edellytyksiä työllistyä avoimilla työmarkkinoilla sekä edistetään hänen mahdollisuuksiaan osallistua koulutukseen ja muuhun työhallinnon tarjoamaan työllistymistä edistävään toimenpiteeseen. Laissa säädetään myös toimenpiteisiin osallistuvan henkilön oikeuksista ja velvollisuuksista.” (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. 189/2001, 1:1§.)

Laissa tarkoitetaan kuntouttavalla työtoiminnalla sellaista kunnan järjestämää toimintaa, jossa ei synny työsuhdetta ja jonka tarkoitus on parantaa henkilön elämänhallintaa, sekä luoda edellytyksiä työllistymiselle. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. 189/2001, 1:2§.) Koska kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksena on kaikin tavoin pyrkiä parantamaan siihen osallistuvan henkilön elämänhallintaa ja jatkumahdollisuuksia, on ensiarvoisen tärkeätä, että työyhteisössä on hyvä työilmapiiri, eikä henkilön kuntoutuminen pysähdy tai taannu työyhteisön sisäisten ristiriitojen vuoksi.

Yhdistys solmii Porin kaupungin kanssa Kuntouttavaa työtoimintaa koskevan toimeksiantosopimuksen, jossa määritellään

1. Sopijapuolet
2. Järjestettävät palvelut
3. Toimintaedellytykset
4. Salassapito, tietojen antaminen ja asiakirjahallinto
5. Valvonta
6. Toimeksiantosopimuksen voimassaolo ja tarkistaminen
7. Korvaus kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä
8. Sopimuksen voimassaolo ja sopimuksen irtisanominen

## 9. Erimielisyyksien ratkaisupaikka

Toimintaedellytyksissä määrätään, että ”Palvelujen tuottaja (tässä tapauksessa siis Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry) vastaa kaikista toimintansa palvelunsaajalle aiheuttamista vahingoista ja huolehtii sen turvaamisesta tarpeenmukaisin vastuuvakuutuksin.” Lisäksi; ”Palvelujen tuottaja huolehtii työturvallisuudesta ja työturvallisuusmääräysten noudattamisesta. Palvelujen hankkija järjestää toimintaa osallistuvalla tapaturmavakuutuslain (608/1948) 57 §:n 1 momentissa tarkoitetun vakuutusturvan kuntouttavassa työtoiminnassa sattuvan tapaturman varalta siltä osin kuin kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvalla ei muulla perusteella ole oikeutta tapaturmavakuutuslain mukaiseen korvaukseen.” (Porin kaupunki. Aikuissosiaalityön toimisto, 2011.)

Sopimuksen liitteenä on asiakirja, jossa luetellaan erikseen vielä Porin kaupungin ottamat vakuutukset, ja annetaan ohjeistus kuinka toimitaan mahdollisen työtapaturman kohdalla. Porin kaupunki on ottanut kuntouttavassa työtoiminnassa oleville tapaturmavakuutuksen, joka on voimassa työssä ja työmatkoilla, lisäksi kolmannelle aiheutuneet vahingot korvataan julkisyhteisön vastuuvakuutuksesta yleisten vahingonkorvausperiaatteiden mukaisesti.

Kuntouttavaan työtoimintaan sovelletaan työturvallisuuslakia, mutta siihen ei sovelleta työterveyshuoltolakia. Kunta on velvollinen järjestämään kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvalla vakuutusturvaa työtoiminnassa sattuvan tapaturman varalta ”siltä osin kuin kuntoutettavaan työtoimintaan osallistuvalla ei muulla perusteella ole oikeutta tapaturmavakuutuslain mukaiseen korvaukseen.” (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. 189/2001, 7:22–23§.) Mitä työpaikkakiusaamiseen tulee, niin vaikka työsopimussuhdetta ei olekaan solmittu näissä tapauksissa, on Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry yhtäläillä vastuussa työkokeilussa olevan työturvallisuudesta, johon siis sisältyy myös henkinen työsuojelu, kuin palkkasuhteessakin olevien henkilöiden osalta.

### **Erityisesti huomioitavaa työpajayhteisön toimintamallia luotaessa**

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva henkilö ei ole työsuhteessa Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry:een.



Yhdistyksen tulee huolehtia työturvallisuudesta ja työturvallisuusmääräysten noudattamisesta
Lähettävä taho järjestää kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvalla tapaturmavakuutuksen työtoiminnassa sattuvan tapaturman varalta
Yhdistys vastaa kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvalla toimintansa aiheuttamista vahingoista, yhdistyksellä tulee olla tarpeenmukainen vastuuvakuutus.
Kuntouttavaan työtoimintaan sovelletaan työturvallisuuslakia

Kuvio 13.

### 3.4 Työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista

Työturvallisuus ei muodostu pelkästään työnantajan toimista, vaan myös työntekijällä on velvollisuuksia. Työturvallisuuslain neljännessä luvussa esitetään yhtenäisesti työntekijöiden velvollisuudet. Työnantajan toimivaltansa nojalla antamia määräyksiä ja ohjeita tulee noudattaa, työntekijän tulisi huolehtia muidenkin työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä käytettävissään olevin keinoin. Sellaista häirintää ja epäasiallista kohtelua muita työntekijöitä kohtaan tulee myös välttää, joka aiheuttaa haittaa tai vaaraa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen. Työntekijällä on myös ilmoitusvelvollisuus sellaisista seikoista, joista saattaa olla haittaa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. (HE 59/2002 vp, 17.) Koska työpaikkakiusaaminen on haittatekijä ja saattaa muodostua työpaikalla vaaratekijäksi, koskee ilmoitusvelvollisuus myös siitä ilmoittamista, ei vain laissa määriteltyjä fyysisiä koneisiin ja laitteisiin liittyviä vikoja (Kess & Kähönen 2009, 88).

Työntekijällä on oikeus tulla yhdenvertaisesti kohdelluksi, työsopimuslaissa on syrjinnän kieltö, joka on käsitelty tämän työn kohdassa 3.3.1. Työntekijällä on myös oikeus olla joutumatta kiusaamisen, tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi työpaikallaan. Hänellä on velvollisuus ilmoittaa tällaisesta toiminnasta työnantajalle ja oikeus odottaa, että asiaan puututaan ja ryhdytään toimiin mahdollisimman nopeasti. (Kess & Kähönen 2009, 78–79).

Jos työntekijä rikkoo työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita tai laiminlyö niitä, saattaa syntyä työsopimuslain tarkoittama asiallinen ja painava irtisanomispe-

ruste. Tilannetta arvioitaessa tulee huomioida kokonaisuudessaan työnantajan ja työntekijän tilanne. Irtisanomista ei kuitenkaan saa tehdä, ennen kuin työntekijälle on annettu varoitus, jonka jälkeen hänellä on ollut mahdollisuus korjata menettelynsä. Irtisanominen voidaan välttää myös siirtämällä työntekijä muuhun työhön. Rikkomus voi olla myös niin vakava, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Tällöin ei tarvitse antaa varoitusta, tai selvittää henkilön muuhun työhön siirtämistä, vaan työsopimus voidaan purkaa.

(Työsopimuslaki 55/2001, 7:2§, 8:1§)

### 3.5 Työpaikkakiusaamisen määritelmää koskevia oikeustapauksia

#### 3.5.1 Työturvallisuusrikos, työsyrrjintä, seksuaalinen hyväksikäyttö

Korkeimman oikeuden päätös 2010:1 käsittelee tapausta, jossa henkilö oli tuomittu sekä työturvallisuusrikoksesta, työsyrrjinnästä että neljään asianomistajaan kohdistuneesta seksuaalisesta hyväksikäytöstä. Tuomittu oli toiminut työnantajayhtiön hallituksen puheenjohtajana ja toimitusjohtajana. Hän oli haastatellut ja valinnut neljä asianomistajina ollutta naista työtehtäviinsä. Tuomitulla oli siis sellainen asema, että hän pystyi vaikuttamaan asianomistajien työsuhteiden jatkumiseen. Tästä syystä hovioikeus oli katsonut, että tuomitun ja asianomistajien välillä oli taloudellinen riippuvuussuhde. Seksuaaliset hyväksikäytöt olivat kohdistuneet sellaisiin, jotka olivat vielä koeajalla tai juuri työnsä aloittaneita nuoria, vastavalmistuneita työntekijöitä. Korkein oikeus katsoi, että asianomistajat olivat siitä johtuen tuomitusta erittäin riippuvaisia. Riippuvuussuhteen väärinkäyttö oli todettu myös törkeäksi. Työturvallisuusrikokseen tuomittu oli syyllistynyt siltä osin, että rikoslain mukaan työnantaja tai työnantajan edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työturvallisuusmääräyksiä, syyllistyy työturvallisuusrikokseen (Rikoslaki 39/1889, 41:1§.) Seksuaalista häirintää aiheuttaessaan, tuomittu oli rikkonut työturvallisuusmääräyksiä. Työturvallisuuslain 28§ taas velvoittaa työnantajaa ryhtymään toimiin poistaakseen sellaiset epäkohdat, joista on työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun muodossa, heti niistä tiedon saatuaan (Työturvallisuuslaki 738/2002, 28 §.) Tämä häirintä tarkoittaa myös seksuaalista häirintää. Tässä tapauksessa korkein oikeus katsoi, että tuomittu oli seksuaaliseen hyväksikäyttöön

syyllystyessään syyllystynyt myös työturvallisuusrikokseen työnantajan edustajana toimiessaan. Koska tuomittu oli seksuaalisen hyväksikäytön myötä asettanut asianomistajina olleet neljä naista epäasiallisista syistä epäedulliseen asemaan sukupuolensa perusteella, hän oli syyllystynyt tasa-arvolain 7 § ja 8 § nojalla kiellettyyn syrjintään työelämässä.

### 3.5.2 Työnantajan työturvallisuusvelvoitteen rikkominen

Korkeimman oikeuden ratkaisussa 1992:180 työntekijä oli työnantajan edustajan puhuttelun jälkeen sairastunut niin pahoin, että ei ollut kyennyt enää palaamaan työhön. Korkein oikeus katsoi, että työnantajan menettely oli ainakin osittain johtanut työntekijän sairastumiseen ja työkyvyttömyyseläkkeelle joutumiseen, ja työnantaja velvoitettiin suorittamaan työntekijälle vahingonkorvausta työturvallisuusvelvollisuutensa rikkomisen johdosta. Ratkaisu ei ollut yksimielinen, ja eri mieltä olevien lausunnossa todetaan, että tapauksessa työntekijään kohdistettu menettely ja yleinen suhtautuminen ei poikennut työyhteisön tavanomaisista ristiriidoista ja ihmissuhdevaikeuksista.

Korkein oikeus mainitsee ratkaisun perusteluissa, että työnjohtotapa voi suuresti vaihdella, samoin työntekijöiden tapa suhtautua työyhteisössä ilmeneviin paineisiin. Vaikka työnjohtotapa olisi äänekkästä tai vaativaa, pelkästään sen perusteella ei voida langettaa työntekijän sairastumisesta vastuuta työnantajalle, jos työnjohtotapa on yhteisössä yleensä tavanomaista ja hyväksyttyä, ja kohtelu on siis tasapuolista. Tässä tapauksessa olivat useat todistaneet kokeneensa että työnantajan edustaja, joka toimi kuljetuspäällikkönä, ei ollut kohdellut työntekijöitä tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Lisäksi monet työntekijät olivat kuvailleet työyhteisön ilmapiiriä kovaksi, kireäksi ja jopa sairaaksi.

Tämän tapauksen asianomistaja oli aikaisemmin ollut iloinen ja hyväntuulinen työntekijä, joka oli hoitanut työnsä aina kiitettävästi. Hän oli joutunut liikenneonnettomuuden myötä sairauslomalle, jonka ajaksi hänen miniänsä oli palkattu hoitamaan hänen töitensä. Miniälle oli myöhemmässä vaiheessa jouduttu maksamaan korvausta työsuhteen laittoman purkamisen vuoksi. Tämän jälkeen kuljetuspäällikön taholta oli

alkanut esiintyä painostusta ja epäasiallista kohtelua asianomistajana ollutta työntekijää kohtaan.

Kuljetuspäällikkö oli muun muassa huomauttanut työntekijän ulkonäöstä, haukkuen tätä rumaksi ja kehottanut joitakin työntekijöitä välttämään tämän seuraa. Oli myös selvinnyt, että kuljetuspäällikkö oli kohdellut muitakin työntekijöitä epäasiallisesti, mutta asianomistajan kohdalla kohtelu oli ollut erityisen törkeää. Kuljetuspäällikkö oli ottanut työntekijän puhutteluun, jonka yhteydessä hänet oli lähetetty kotiin ja kehoitettu miettimään tuleeko hän takaisin työhön vai ei. Tämän jälkeen työntekijä oli sairastunut, ja masentuneisuus, ahdistuneisuus ja tuskaisuus oli lääkärinlausuntojen mukaan mahdollista selittää työnantajan henkisen painostuksen seurauksena syntyneiksi.

### 3.5.3 Seksuaalinen häirintä, perusteeton irtisanominen

Työtuomioistuimen antamassa päätöksessä 2005:12 työnantaja oli velvoitettu maksamaan pääluottamusmiehelle korvausta irtisanomisajan palkasta ja työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Pääluottamusmiehen (A) työsopimus oli purettu fyysisen seksuaalisen häirinnän perusteella. A oli tilanteessa laskeutunut rappusia alas, ja nähnyt niiden alakäytävällä B:n ja C:n keskustelemassa. Hän oli ajatellut säikäyttävää B:n ja olikin näyttänyt C:lle joka oli kasvot häneen päin, merkin, että C ei paljastaisi hänen aikomuksiaan B:lle. Päästessään B:n taakse, hän oli yläkautta tarttunut B:n rintoihin ja sanonut ”Böö”, tämän jälkeen hän oli hyväntuulisena poistunut paikalta. B oli järkyttynyt tilanteesta ja kertonut siitä heti esimiehelleen. A ja B olivat edellisenä päivänä osallistuneet työpaikan työturvallisuuspäivään, jossa oli käsitelty mm. häirintää. Tästä johtuen työnantajan mielestä A:n käytös oli ollut erittäin vakavaa, koska A:n olisi koulutuksen perusteella pitänyt ymmärtää syyllistyvänsä seksuaaliseen häirintään. A:lla ei kertomansa mukaan ollut tarkoituksenaan seksuaalinen häirintä, vaan hän oli tehnyt kaiken leikillään. Hän kuitenkin pyysi kirjallisesti B:ltä anteeksi pari viikkoa tapahtuneen jälkeen.

Työtuomioistuimen johtopäätöksissä todetaan, että A:n menettely on ollut sopimattomaa ja loukannut B:n koskemattomuutta ja kunniaa. Näin ollen työnantajalla on ky-

seisessä tilanteessa ollut perusteet ja myös velvollisuus ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin häirinnän estämiseksi. Työnjohdollisia keinoja häirinnän estämiseksi ovat häiritsijälle annettava huomautus tai varoitus, sekä vakavimmissa tapauksissa työsuhteen purkaminen tai päättäminen irtisanomalla. Työtuomioistuimen johtopäätöksissä todettiin, että tekoa ei voida pitää niin vakavana sopimusvelvoitteiden rikkomuksena, että työnantaja olisi ensimmäisenä toimenpiteenään joutunut lakkauttamaan A:n työsuhteen. Työtuomioistuin totesi A:n menettelyn olleen ajattelematonta ja loukkaavaa B:tä kohtaan, A:n 28 vuotta kestäneen työsuhteen aikana ei ollut kuitenkaan ilmennyt mitään muuta vastaavaa tekoa.

## 4 CASE TYÖPAJA OT`SO

### 4.1 Taustatietoa haastatteluista

Suoritin omalla työpaikallani Työpaja OT`Solla kaksi erillistä haastattelua, joiden kohderyhmä muodostui työpajan sen hetkisistä työntekijöistä tai harjoittelijoista. Kysyin suostumusta haastatteluun sellaisilta henkilöiltä, jotka olivat työskennelleet pajalla jo pidemmän ajan. En kokenut asianmukaiseksi haastatella sellaisia henkilöitä, jotka olivat olleet työpajalla esimerkiksi vasta viikon, siinä ajassa heille ei mielestäni ollut voinut muodostua kokonaisvaltaista mielikuvaa pajan yhteisöllisestä toiminnasta tai mahdollisista ristiriidoista sen sisällä. Sillä hetkellä kun haastattelut tehtiin, ei pajalla työskennellyt yhtään miespuolista henkilöä, heidän näkemyksensä olisi ollut toivottua. Halusin haastatteluun mukaan myös ohjaavaa henkilökuntaa, heidän näkökantansa tässä tutkimuksessa on mielestäni erittäin tärkeä. Varsinkin työnohjaajan kokemukset ja näkemykset toivat tutkimukseen arvokasta tietoa. Työnohjaajan työkuvaan kuuluu tarkkailla työyhteisöä, sen sosiaalista toimivuutta ja tapahtumia sen sisällä. Hänelle kerrotaan työnohjauspalaverien aikana yleensä ensimmäisenä, jos joudutaan epäasiallisesti kohdelluksi tai kiusatuksi.

Ensimmäisen haastattelun tarkoituksena oli selvittää, esiintyikö työpajalla epäasiallista kohtelua tai häirintää. Toisen haastattelun tarkoituksena oli selvittää, mikä työntekijöiden mielestä olisi paras tapa tuoda mahdollinen epäasiallinen kohtelu tai häi-

rintä työnantajan tietoisuuteen. Haastattelin kuutta henkilöä molemmissa haastatteluisa, haastateltavien ikäjakauma oli 30 – 60 vuotta ja kaikki haastateltavat olivat naisia. Haastattelut käytiin hyvin avoimina keskusteluina, molemmissa oli kuitenkin ennalta laadittuja kysymyksiä, joihin haastateltavat olivat saaneet rauhassa tutustua. Kysymykset toimivat haastattelujen ohjenuorana, mutta tarkentavia kysymyksiä esitettiin puolin ja toisin haastattelujen edetessä.

#### 4.2 Haastattelu, joka selvitti mitkä asiat koettiin kiusaamiseksi ja esiintyikö niitä työpajalla

Kysymyksiä oli yksitoista kappaletta, joista suurin osa oli kaksiosaisia. Kysymysten avulla halusin saada tiedon siitä, mikä työntekijöiden mielestä on työpaikkakiusaamista, mistä se muodostuu ja missä muodossa se ilmenee, sekä onko työpajalla esiintynyt heidän määritelmiensä mukaista kiusaamista. (liite 1.)

##### 4.2.1 Haastateltujen määritelmiä kiusaamiselle, häirinnälle ja epäasialliselle kohtelulle

Kiusaaminen on haukkumista, henkilöä haukutaan tyhmäksi tai mitään osaamattomaksi. Kiusaamisena pidettiin myös esimerkiksi työntekijän ”näkyttömäksi” tekemistä, tällöin henkilölle ei kerrota työpaikan yhteisistä suunnitelmista tai tekemisistä, vaan jätetään yhteisön ulkopuolelle. Henkilö jätetään työpaikan kahvi- tai ruokataukoporukasta ulkopuolelle, ja mennään ikään kuin salaa tauoille. Myös töiden eriarvoista jakamista pidettiin kiusaamisena, eli jaetaan työt tärkeisiin töihin ja hanttihommiin, kiusatulle jätetään hanttihommat. Säännöllisesti työnkuvaan kuulumattomien töiden teettäminen miellettiin myös kiusaamiseksi. Huonon palautteen antaminen julkisesti, eli työn laadun negatiivinen arviointi muiden kuullen, tai vastaavasti jonkun toisen henkilön työn suuriääninen kehuminen kaikkien kuullen katsottiin myös kuuluvan kiusaamisen piiriin.

Epäasiallisiksi kohteluksi haastateltavat kokivat esimerkiksi ulkonäöstä, osaamisesta ja työn jäljestä huomauttelun sekä arvostuksen tai kiitoksen puutteen. Myös toisen uskonnon, poliittisen kannan tai muun mielipiteen väheksyntä tai arvostelu koettiin

epäasialliseksi kohteluksi. Toisen työpisteeseen kajoaminen, sen uudelleen järjestely tai jopa siirtäminen henkilön omaa mielipidettä kysymättä, laskettiin epäasialliseen kohteluun kuuluvaksi. Epäasialliseksi kohteluksi mainittiin myös työtoverin tekemästä työstä otettu kunnia. Naisten koettiin olevan kieroja kiusaajia, heidän miellettiin perustavan ns. kuppikuntia, joissa puhutaan toisista pahaa selän takana, ja toimitaan yhdessä kiusattua vastaan. Miesten ajateltiin olevan fyysisempiä ja suurempia kiusaamisessaan kuin naisten. Haastateltavat toivat esille myös ihmisten erilaisen huumorintajun, joku voi kokea härskin huumorin häirinnäksi, tai jotkut ihmiset epäilevät kaikkea kuulemaansa ja etsivät pahansuopuutta kaikesta. Liiallinen uteliaisuus työtoverin puolelta koettiin epäasiallisena ja ahdistavana, samoin kuin varallisuuden, asumismuodon tai asuinpaikan arvostelu. Koettiin, että jokaisella pitää olla oikeus kertoa omasta elämästään juuri sen verran, kuin itse on halukas.

Seksuaalisesti häiritsevänä käytöksenä pidettiin kaksimielisiä vihjailuja, mutta haastatellut toivat esiin myös sen seikan, että kaikki eivät koe niitä ahdistavina, osa vastaa takaisin samalla mitalla. Flirttailua ei pidetty ahdisteluna, niin kauan kun se pysyy hyvän maun rajoissa. Tässä haastateltavat painottivat myös voimakkaasti henkilöiden erilaisuutta ja sitä, mikä koetaan ahdistavana. Haastateltavien mielestä on todella tärkeätä kyetä itse sanomaan, milloin tulee ns. raja vastaan. Niin naisten kuin miestenkin ajateltiin puhuvan yhtä lailla ronskisti, mutta vihjailut miellettiin lähinnä miesten harjoittamaksi. Ohimennen koskettelu, ehdottelut tai liian lähelle tuleminen jatkuvana käytöksenä yhdistettiin seksuaaliseen häirintään. Suoranaisena seksuaalisena häirintänä pidettiin intiimialueille koskettelua ja suoria ehdotuksia seksuaaliseen kanssakäymiseen tai siihen painostamiseen.

Sosiaalisena eristämisenä pidettiin työyhteisön yhteisistä asioista pimennossa pitämistä, eli jätetään kertomatta olennaisia työhön tai työyhteisöön liittyviä asioita, sekä syrjimistä ulkoisista tekijöistä johtuen. Sosiaalisesti eristetyn seuraa kaihdetaan, eikä hänen ehdotuksiaan noteerata, tai hänen esittämiinsä kysymyksiin ei vastata. Työhön opastamisen puute katsottiin myös sosiaalisesti eristämiseksi, eli ei opasteta riittävästi työntekijää, tai sitten se tehdään hyvin vastahakoisesti. Tästä haastateltavien mielestä saattaa seurata tilanne, jossa muut työntekijät karttavat henkilöä hänen puutteellisen työtaitonsa ja osaamattomuutensa vuoksi.

Työn vaikeuttamisena pidettiin esimerkiksi sellaisia tilanteita, joissa jätetään tarkoituksella kertomatta jokin työhön oleellisesti liittyvä osa, tai mahdollisesti omitaan toisen tekemän työn tulokset. Jos toinen ottaa yhdessä tehdystä työstä kunnian, se vaikeuttaa omaa tekemistä, sillä siitä seuraa tunne, että oma työ ei olisikaan minkään arvoista. Kiusaaja voi myös vaikeuttaa toisen työtä piilottelemalla työvälineitä, materiaaleja tai sabotoimalla jollain muulla tavalla työtä. Ohjauksen antamatta jättäminen tai tahallaan väärin annetut ohjeet vaikeuttavat myös työn tekoa.

*Käytännön esimerkkejä haastateltavien aiemmista työpaikoista: (henkilöiden helpon tunnistettavuuden vuoksi esimerkeissä ei anneta vastaajasta mitään tietoja, esimerkiksi henkilön ikää ei kerrota)*

*Henkilö työskenteli pienessä jälleenmyyntiyrityksessä. Henkilön työsopimuksessa oli yhdeksi työtehtäväksi merkitty ”edustustehtävät”. Työhön olisi kuulunut esimerkiksi tuotteiden vienti ja esillepano asiakasyrityksiin. Henkilölle oli kuitenkin sanottu, että hänen ulkonäkönsä ei ole tarpeeksi edustava eikä hän ole riittävän kaunis edustamaan kyseistä yritystä. Häntä ei päästetty asiakaspalveluun, eikä asiakasyrityksiin, vaan hänet laitettiin työskentelemään varastoon. Henkilö irtisanoutui itse muutaman vuoden kuluessa.*

*Henkilön miespuolinen työtoveri hankkiutui järjestelmällisesti sellaisiin tilanteisiin haastatellun kanssa, joissa fyysinen kosketus oli välttämätöntä, ahtaisiin työtilanteisiin ja tiloihin.*

*Henkilö työskenteli vuokratyöntekijänä isommassa yrityksessä. Yrityksen omat työntekijät syrjivät vuokratyöntekijöitä, he eivät suostuneet syömään samassa tilassa samaan aikaan, tai olemaan missään sosiaalisessa kanssakäymisessä vuokratyöläisten kanssa.*

*Henkilö työskenteli pienehkössä asiakaspalveluyrityksessä. Uutena työntekijänä hänellä oli paljon oppimista, ja asiakaspalvelutilanteissa hän joutui usein kysymään neuvoa tai varmistusta työtoveriltaan. Työtoveri tiuski ja oli todella kiukkuinen, eikä olisi halunnut neuvoa ja usein jättikin neuvomatta, ja tämä kaikki asiakkaiden kuullen. Tilanne jatkui siihen saakka, että pahantuulisuuden kohteeksi joutunut työntekijä*



*sai tarpeekseen ja ärähti takaisin. Siinä vaiheessa esimies huomasi myös, että kaikki ei ole kohdallaan, mutta ei kuitenkaan puuttunut tilanteeseen asian vaatimalla tavalla.*

*Henkilö työskenteli eräässä elintarviketeollisuuden yrityksessä. Yrityksessä oli pakastila, jossa jouduttiin siirtelemään todella raskaita rullakoita. Kustannussyistä yrityksestä vähennettiin väkeä, jonka seurauksena kylmiöön ei jäänyt työntekijöitä. Kuukaan yrityksen työntekijöistä ei halunnut kyseistä työtä, ja tehtävä lankesi haastattemalleni henkilölle, joka oli nuori ja hiljainen eikä osannut vielä pitää puoliensa. Henkilö työskenteli kaksi vuotta tehden yksin raskaan ja vaarallisen työn. Aina kun hän pyysi apua yrityksen johdolta, luvattiin, että hänelle palkataan työpari. Kahden vuoden kuluttua hän irtisanoutui, koska luvattua työparia ei koskaan tullut. Muut yrityksen työntekijät suuttuivat hänelle, ja hänet eristettiin täysin työyhteisöstä työsuhteensa loppuun saakka, työtoverit sanoivat hänen pettäneen heidät sillä he pelkäsivät jonkun heistä joutuvan kyseiseen tehtävään. Myöhemmin haastateltava kuuli, että tehtävään jota hän naisena oli hoitanut yksin kaksi vuotta, palkattiin kaksi riskiä miestä.*

#### 4.2.2 Työntekijöiden käsitykset peilattuina oikeuskäytäntöön

Kun tarkastellaan haastateltujen henkilöiden kuvauksia siitä, mikä on heidän mielestään työpaikkakiusaamista, huomataan, että käsitykset ovat varsin yhteneväisiä niiden luonnehdintojen ja määritelmien kanssa, joita olen lähdeaineiston avulla teoriaosassa esittänyt. Kun lainsäätäjä ei ole pystynyt tekemään tyhjentävää selvitystä siitä seikasta, mikä on häirintää tai epäasiallista kohtelua, kuinka sitä voitaisiin edellyttää tavalliselta kansalaiselta. Kyseessä on todella abstrakti käsite siinä mielessä, että kyseessä oleva ilmiö on sellainen, joka koetaan ja tunnetaan. Sitä ei voi nähdä sellaisena kuin joku muu sen kokee, vaan epäasiallinen kohtelu on epäasiallista aina jos sen kohteeksi joutunut sen niin kokee, vaikka se ei epäasialliseksi olisi tarkoitettukaan.

Haastatelluilla oli hyvin selkeä käsitys siitä, että kaikki epäasiallinen käytös ei ole kiusaamista. He ymmärsivät sen, että henkilötasolla meistä jokainen kokee tilanteet

erilaisina, ja jotkut loukkaantuvat paljon herkemmin kuin toiset. Selkeää oli myös se, että fyysinen väkivalta ei ole missään muodossa, eikä missään tilanteessa hyväksyttävää. Seksuaalinen häirintä koettiin myös sellaiseksi asiaksi, jota ei osattu tarkkaan määritellä, sillä myös se koetaan hyvin eri tavoin. Joku kokee silmäniskun häirintänä, toinen vastaa siihen näyttämällä kieltä. Ongelmallista seksuaalisen häirinnän määrittelyssä oli myös se, että jotkut saattavat pitää seksuaalista huomioimista myös imartelevana, mutta häirinnäksi se muuttuu sillä hetkellä, kun huomioiminen ei ole toivottua. Haukkuminen, nöyryyttäminen ja alistaminen olivat helpompia luonnehtia epäasialliseksi kohteluksi, koska haastateltavat suuresti epäilivät, että niitä ei kukaan koki kovinkaan imartelevalina huomionosoituksina.

Kukaan haastatelluista ei tuonut esille sitä seikkaa, että epäasiallisen kohtelun pitäisi jatkua pitkään tai olla suunnitelmallista ollakseen kiusaamista. Muutamissa lähdemateriaaleissa näitä seikkoja oli painotettu. Ottaen huomioon työyhteisön jolle tämä työ on tehty, siellä ei kovin pitkäkestoista toimintaa voisi edes syntyä, sillä toimintamuodon vuoksi työyhteisössä on todella suuri vaihtuvuus henkilöstön osalta.

#### 4.2.3 Käytännön kokemuksia työpajalla

Yksi haastateltavista oli kokenut toisinaan omasta mielestään lievää epäasiallista kohtelua. Hän ei kuitenkaan ollut niistä ilmoittanut, vaan oli itse selvittänyt tilanteen kysymällä selvennystä asiaan henkilöltä, jonka taholta oli mielestään tullut epäasiallisesti kohdelluksi, tai jättänyt asian omaan arvoonsa katsoen, että tilanne ei ole enemmän analysoinnin arvoinen. Epäasiallinen kohtelu oli ollut hänen mukaansa pientä vihjailua tai piikittelyä ns. leikin varjolla, ei kuitenkaan koskaan kahden kesken vaan isomman joukon keskuudessa. Hän epäilikin, että ehkä piikittelijä on hakenut rohkeutta käytökselleen ympäröivästä joukosta.

Toinen haastateltava oli kokenut mielestään erittäin epäasiallista kohtelua, johon oli puututtu työnantajan toimesta. Saman haastateltavan työtä oli myös koetettu vaikeuttaa hänen työtilaansa ja työvälineisiinsä kohdistunein toimin hänen mielipidettään kysymättä, myös tähän puututtiin työnantajan toimesta.

Osa vastaajista oli työskennellyt työpajalla sellaisena ajankohtana, että kahden henkilön muodostama ns. kuppikunta oli vaikuttanut työpaikan ilmapiiriin hyvin negatiivisesti. Kuppikunnan ulkopuolelle jääneet henkilöt olivat kokeneet tullessa eristetyiksi, mutta toisaalta he olivat syntyneessä tilanteessa muodostaneet oman yhteisen rintamansa, jossa he tukivat toinen toistansa. Kukaan työntekijöistä ei ollut tuonut tietoa huonosta ilmapiiristä tai tapahtuneista osin räikeistäkin epäasiallisen kohtelun tapahtumista työnantajalle, johtuen juuri ehkä siitä syystä, että he olivat yhdessä pohtineet tilannetta ja olivat toistensa tukena. Työnantaja oli kuitenkin huomannut ilmapiiri muutoksen, ja ottanut selvälle mistä se johtui. Tilanne alkoi purkautua ja tilanne oli saatu ratkaistua kaikkia osapuolia tyydyttävällä tavalla.

Varsinaista seksuaalista häirintää ei kukaan haastateltavista ollut työpajalla kokenut, mutta yksi haastateltava oli kokenut ihastumisesta kertovat kirjelappuset ja iltapäiväiset puhelut kiusallisina, kuten myös taputtelut ja silittelyt joita oli kokenut toisen työntekijän puolelta, seksuaalisena häirintänä hän ei niitä kuitenkaan suoranaisesti pitänyt.

Sanallista loukkaamista oli työpajalla kokenut muutama haastateltavista, tilanteissa oli käytetty ”juuri niitä” sanoja, joiden niiden sanoja oli tiennyt henkilöä loukkaavan. Loukatuksi tulleet eivät olleet asiasta ilmoittaneet, sillä tapaukset olivat olleet yksittäisiä. Haastatteluissa tuli ilmi monia sellaisia tilanteita, joiden kohdalla keskustelussa kävi ilmi, että täytyy muistaa kuinka eri tavalla erilaiset ihmiset asian kokevat. Sanallinen loukkaaminen voi toiselle olla täysin yhden tekevää ja hän vain sanoo takaisin, kun taas toinen jää murehtimaan sanottuja loukkauksia ja niistä saattaa paisua hyvinkin suuri murhe.

Fyysistä väkivaltaa ei kukaan haastateltavista ollut kokenut työpajalla missään muodossa. Eräässä tapauksessa häirintä oli ollut eriasteisia uhkaavia tilanteita, ja se oli tullut työpajan ulkopuoliselta henkilöltä, ja se sijoittui työntekijän työmatkoille. Tässä tapauksessa turvauduttiin jo poliisin apuun, sillä omia keinoja tilanteen ratkaisuun ei ollut. Oli kuitenkin hyvä asia, että työntekijä puhui asiasta julkisesti, jotta häntä kyettiin opastamaan ja auttamaan.

Jollain tavalla sosiaalisesti eristetyksi koki tullessa muutama haastatelluista. Eräs kertoi, että hänelle on joskus jätetty ehkä vahingossa tai kenties pienellä tarkoituksella joitakin asioita kertomatta, jotka liittyivät yleensä suunnitelmiin ja tuleviin asioihin työpaikalla. Toinen haastateltava oli joutunut hyvin vahvasti sosiaalisen eristämisen kohteeksi, hänen mielipiteitään ei ollut tiimissä otettu huomioon tai niitä oli arvosteltu huonoiksi, häntä ei otettu enää mukaan tiimin mennessä tauoille eikä hänelle vastattu jos hän kysyi jotain. Tilanteeseen oli puututtu työnantajan toimesta, ja käytös saatiin loppumaan työyhteisön omin keinoin. Kaikki haastateltavat olivat myös sitä mieltä, että jos työyhteisössämme esiintyy kiusaamista, se saadaan loppumaan työyhteisön omilla keinoilla.

#### 4.3 Haastattelu, joka selvitti millä tavoin työpaikkakiusaamisesta halutaan ilmoittaa

Toisen haastattelun aikana keskustelimme niistä erilaisista toimenpiteistä, joilla työntekijän on mahdollista ilmoittaa kokemastaan häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, sekä siitä, kuinka työnantajan tulisi edetä ilmoituksen työpaikkakiusaamisesta saatuaan. Samoin annoin kaikille mahdollisuuden tuoda esiin omia ehdotuksiaan työpaikkakiusaamisen ehkäisyyn. Kaikki haastateltavat olivat saaneet ennakoita myös tämän haastattelun runkona olevia ohjeellisia kysymyksiä, jotta heillä oli rauhassa aikaa pohtia niitä keinoja, joita he työyhteisössään haluaisivat käyttää. (Liite 2.)

##### 4.3.1 Haastateltujen toiveita ja ehdotuksia ilmoituskäytännöksi

Pääasiallisesti haastateltavat halusivat ilmoittaa kiusaamisesta suoraan esimiehelle, joidenkin mielestä myös esimerkiksi työnohjaajan tai työsuojeluvalltuutetun kautta ilmoittaminen oli varteenotettava kanava. Kukaan haastatelluista ei ollut halukas viemään asiaa suoraan ulkopuoliselle taholle, esimerkiksi työsuojelupiiriin. Osa haastateltavista esitti ajatuksen siitä, että pajalle voitaisiin valita ns. tukihenkilö, joka toimisi työntekijän ja työnantajan välisenä kiusaamistapauksissa. Työpajatoiminnassa ongelmaksi muodostuu tässä vaiheessa henkilöstön varsin nopeatahtinen vaihtuvuus, tukihenkilön tulisi kuitenkin olla vakituista henkilöstöä. Työnohjaaja on lähinnä tällaista henkilöä, mutta työntekijät mieltävät myös hänet esimiehen rooliin ja tarkoittivat tässä tapauksessa sellaista henkilöä, joka on ”yksi heistä”. Uutta työpaja-

toimintaa suunnitellessa tähän seikkaan voidaan kiinnittää huomiota tehtävävastuita jaettaessa.

Se tapa, kuinka kiusaamisesta haluttiin ilmoittaa, vaihteli yllättävän paljon jo näinkin pienen haastateltavien joukon kesken. Koettiin, että kirjallisesti tehtävä vapaamuotoinen ilmoitus olisi hyvä, sillä kirjoittaessa ehtii pohtimaan käsillä olevaa asiaa tarkemmin ja analysoimaan sitä useammalta kantilta. Näin toimiessa koettiin, että ”turhia” ilmoituksia ei tulisi niin helposti annettua, kuin esimerkiksi suoraan sanallisesti kertomalla. Monen mielestä silloin, jos kokee tulleen väärinkohdeksi työpaikalla, tapahtuma nostattaa niin suuren tunnekuohun, että satunnaisesta sanaharkastakin saattaisi tehdä ilmoituksen. Toisaalta haastateltavien mielestä voi, ja pitääkin, pohtia myös kirjallisen ilmoituksen haittapuolena sitä, että kirjoittaessa ehtii pohtimaan kenties jopa liikaa, jolloin alkaa vähätellä kokemaansa vääryyttä. Osan mielestä taas sanallisesti ilmoitettaessa on esimiehen tehtävä esittää tarkentavat kysymykset ja tyynnyttää työntekijä, jotta saadaan selvyys siitä mitä oikeastaan on tapahtunut. Verkon kautta tehtävään ilmoitukseen suhtauduttiin hieman epäröiden. Syntyi pohdintaa siitä, että onko verkon kautta toimiessa sama vaara kuin suullisessa ilmoittamisessa, eli tuleeko tehtyä ilmoitus turhan herkästi. Jos työpaikalla on ollut jokin ”tilanne” jota ei ole heti selvitetty, se voi joitakin jäädä vaivaamaan ja saada yksin kotona pohdittuna aivan uusia ulottuvuuksia. Asian paisuessa voisi olla riski siitä, että ilmoitus annettaisiin väärin perustein, jos sen voisi tehdä omalla kotikoneella istuen verkon kautta. Jos ilmoitus on tulevaisuudessa mahdollista tehdä verkon kautta, haluttiin, että sen muoto olisi sellainen, joka pakottaa pohtimaan tarkkaan tapahtunutta, eli sen ei haluttu olevan vapaamuotoinen.

Yleisesti oltiin sitä mieltä, että kun kiusaamisesta on tehty ilmoitus, esimies keskustelisi ensin kaikkien osapuolien kanssa kahden kesken. Tärkeänä pidettiin myös sitä seikkaa, että kaikille osapuolille esitetään samat kysymykset keskustelujen aikana ja toivottiin myös että ne jotenkin dokumentoitaisiin. Toivottiin myös, että esimies tekisi ratkaisun tapauksesta, eli että tilanne saataisiin selvitettyä oman väen kesken. Osa haastatelluista ei pitänyt ajatuksesta, jossa kaikki osapuolet istuisivat saman pöydän ääreen keskustelemaan ja osa olisi halunnut, että ilmoituksen häirinnästä olisi saanut tehdä nimettömänä. Kolmikantaneuvotteluun suhtautuminen jokoikin haastateltavien mielipiteet selkeimmin.

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että havaitessaan jotakuta muuta kiusattavan, he ovat valmiita siitä ilmoittamaan. Myös tässä kohdassa haluttiin, että käytäntönä säilyisi mahdollisuus tehdä ilmoitus kirjallisesti tai suoraan suusanallisesti. Sen lisäksi tämän kysymyksen kohdalla moni toivoi, että ilmoituksen tekijä voisi pysyä anonyymina. Osa oli valmis myös itse puuttumaan tilanteeseen, ja jos ei siitä olisi apua, he tekisivät ilmoituksen.

Haastateltujen mielestä jo siinä vaiheessa, kun henkilö on tulossa työyhteisöömme ja on alkuhaastattelussa, hänelle pitää tehdä selväksi että meillä ei kiusata, vaan kohdellaan ja arvostetaan kaikkia tasapuolisesti. Pitää tehdä selväksi, että meillä on kaikilla samat oikeudet opetella eri asioita ja velvollisuus noudattaa työyhteisön tapoja yhdenvertaisena muiden kanssa. Asiasta pitää myös keskustella ja muistuttaa yhteisissä viikkopalaverissa ja työnohjaajan kanssa käytävissä kahdenkeskisissä ohjauspalaverissa. Työnantajan edustajien tulee myös seurata, kuunnella ja olla läsnä työyhteisön jokapäiväisessä elämässä ja huomioida tapahtumien joukosta kaikki työyhteisöömme kuulumaton poikkeava käytös tai tilanne ja puuttua niihin. Tiimityötä toivottiin myös lisäävän, ja tiimejä haluttiin tasaisin väliajoin myös sekoitettavan niin, että kaikki tutustuvat toisiinsa hieman paremmin.

#### 4.4 Lomakkeiston suunnittelu

Henkilöstön käyttöön suunniteltiin lomake ”Ilmoitus häirinnästä, epäasiallisesta kohtelusta, syrjinnästä tai kiusaamisesta”. Työnantajalla on työturvallisuuslain 28 §:n mukainen velvollisuus puuttua häirintään ja epäasialliseen kohteluun niistä tiedon saatuaan, ja tällä lomakkeella henkilöstö voi niistä työnantajalle ilmoittaa. Lomakkeelle on valittu yleisluontoisia kysymyksiä, joiden avulla työnantaja voi muodostaa alustavan käsityksen tapahtuneesta. Ilmoituksen vastaanottamisesta alkaa tapauksen tutkinta työnantajan toimesta. Tapauksen tutkintaa tukemaan luotiin toinen lomake; ”Kysymysrunko työpaikkakiusaamiseen liittyvän keskustelun tueksi ja asiasta laadittavan pöytäkirjan pohjaksi”. Hallituksen esityksessä työturvallisuuslaiksi todetaan, että työnantajan tulee selvittää mitä todellisuudessa on tapahtunut ja olla tapausta ratkaistessaan johdonmukainen. Tätä lomaketta käytetään siinä vaiheessa, kun tapa-

usta aletaan purkaa ja käydään keskusteluja asianomaisten kanssa. Lomakkeen kysymykset pyrkivät selvittämään tapahtumainkulun sekä ilmoituksen tehneen, että ilmoitusta koskevan henkilön/henkilöiden näkökulmasta.

Työnantajan tehtävä on saamiensa tietojen pohjalta ratkaista tapahtunut ja olla ratkaisuisaan johdonmukainen, eli samankaltaisissa tapauksissa sovittujen toimenpiteiden tai seuraamusten tulee olla yhdenmukaisia. Myös työsopimuslain toisen luvun toisessa pykälässä työnantajan edellytetään kohtelevan työntekijöitä tasapuolisesti, näin ollen myös tämä tukee johdonmukaisen ratkaisujen tekoa. Johdonmukaisen ratkaisukäytännön helpottamiseksi näistä käydyistä keskusteluista, niistä tehdyistä johtopäätöksistä, sovituista toimenpiteistä ja mahdollisista kurinpidollisista toimista laaditaan pöytäkirja. Näin työnantajalle, sekä asianomaisille, jää käyttöönsä dokumentti tapahtuneesta, ja samankaltaisen tilanteen toistuessa saadaan aiemmista pöytäkirjoista apua ratkaisua pohdittaessa.

Työturvallisuuslaki asettaa työnantajalle myös tarkkailuvelvoitteen. Käytännön tasolle tuotuna, työturvallisuuslain esitöiden mukaisesti, se tarkoittaa tässä tapauksessa sitä, että korjaavien toimenpiteiden vaikutuksia pitää seurata. Tästä johtuen kysymysrunon lopussa on vielä kohta, jossa sovitaan tilanteen seuraamiseksi seuraava keskustelukerta. Tällöin voidaan varmistaa, että sovittuja toimenpiteitä on noudatettu tai että niistä on ollut apua. Lisäksi tilannetta pitää seurata myös työn ohessa.

#### 4.5 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnan toimintamalli

Työturvallisuuslain toisen luvun mukaan työnantajalla on velvollisuus laatia työsuojelun toimintaohjelma. Toimintaohjelman muotoa, laajuutta tai sisältöä ei ole laissa määrätty, vaan se riippuu työnantajan koosta, toimialasta ja muista yksilöllisistä tekijöistä. Lain esitöiden mukaisesti henkinen terveys kuuluu työturvallisuuslain terveyskäsitteeseen. Tästä päätellen toimintaohjelmaan voidaan siis laatia oma alaohjelmansa henkistä työsuojelua ajatellen.

Toimintamallin pohja saatiin työsuojeluhallinnon laatimasta toimintamallista. Siihen sisällytettiin lisäksi työntekijöiden ja työnantajan esittämiä aiheita, esimerkiksi tietoa

siitä, minkälainen käytös on epäasiallista kohtelua, ja kuvaus siitä kuinka yhdistyksessä käytännössä asia käsitellään. Työturvallisuuslain neljännessä luvussa käsitellään yhteistoimintaa. Tällä tarkoitetaan työnantajan ja työntekijöiden yhteistoimintaa, jolla pyritään ylläpitämään ja tehostamaan työturvallisuutta. Tämä toimintamalli on laadittu yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön kanssa ja sitä tullaan ylläpitämään ja päivittämään yhteistyössä. Toimintamalliin on myös kirjattu yhteistyön merkitys.

Työsopimuslain toisessa luvussa käsitellään työnantajan velvoitetta luoda hyvä työilmapiiri. Toimintamallissa muistutetaan, että työyhteisössä ei hyväksytä häirintää tai epäasiallista kohtelua, ja niihin liittyvistä asioista, samoin kuin viihtyisästä työilmapiiristä ja työrauhasta keskustellaan ja niiden eteen tehdään yhteistyötä. Lain esitöissä mainitaan vielä, että toimien joilla edistetään hyvää työilmapiiriä, tulee kohdistua koko työpaikkaan. Tämä toimintamalli on yksi työkalu työilmapiirin parantamiseksi, ja se annetaan kaikille työyhteisöön tuleville.

Toimintamallista löytyy myös työsopimuslain seitsemännessä ja kahdeksannessa luvussa määritellyt mahdolliset seuraamukset työntekijälle, ja rikoslain 47:ssä luvussa määritellyt sanktiot, jotka voidaan kohdistaa vain työnantajaan tai työnantajan edustajaan. Toimintamallin loppuun on vielä koottu aihepiiriin soveltuvasta lainsäädännöstä yhteenveto.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

### 5.1 Esiintyikö työpajalla kiusaamista

Työpaja OT`Solla ei haastattelujen aikaisella hetkellä (helmikuu 2012) esiintynyt epäasiallista kohtelua tai häirintää. Työntekijät kokivat että heitä kohdeltiin tasavertaisesti, eikä kiusaamista esiintynyt vaan työyhteisö oli rauhallinen, kodinomainen, keskusteleva ja toivotti jokaisen tervetulleeksi. Epäasiallista käytöstä ja siitä juontuvaa häirintää oli aiemmin koettu, mutta siihen oli jokaisessa tapauksessa työnantajan toimesta puututtu ja tilanteet oli ratkaistu kaikkia osapuolia tyydyttävällä tavalla. Koettiin että työnohjaus oli ratkaisevassa roolissa työpajan kaltaisessa työympäristössä,



työnohjaaja oli läsnä päivittäin ja hänen kanssaan pääsi keskustelemaan milloin tahansa. Työnohjaaja myös tarkkaili aktiivisesti työyhteisön sosiaalista toimivuutta ja yksilöiden käytöstä sen sisällä. Työnohjaaja tarttui mahdollisesti havaitsemiinsa epäkohtiin kahdenkeskisissä keskusteluissa, ja näin osaltaan ennaltaehkäisi työpaikkakiusaamisen syntyä. Työpajalla painotettiin jokaisen tulijan kohdalla alusta lähtien keskusteluyhteyden tärkeyttä. Asioista pitää pystyä kertomaan ajoissa ja niistä tulee kyetä keskustelemaan jotta niihin löydetään ratkaisuja. Asioiden ei pidä päästä paisumaan liian suuriksi.

Melkein kaikki haastateltavat kertoivat, että olivat aikaisemmissa työpaikoissaan joutuneet kiusatuiksi, syrjityiksi, sosiaalisesti eristetyiksi tai seksuaalisesti häirityiksi, eikä tilanteille ollut tehty mitään. Esimiehen ominaisuudessa koin syvää tyytyväisyyttä ymmärtäessäni, kuinka tärkeätä heille oli saada työskennellä työpajamme kaltaisessa ympäristössä, jossa tilanteisiin puututaan ja saada takaisin sitä luottamusta työelämäään ja työtovereihin, joka aiempien kokemusten kautta oli pahoin kärsinyt. Uskonkin, että heidän on tulevaisuudessa helpompi lähteä etsimään uutta työpaikkaa, sillä päällimmäisenä muistona ei enää ole se kokemus huonosti toimivasta työyhteisöstä.

## 5.2 Tulevaisuuden toimintamalli

Tulevaisuuden työpajassa meillä on käytössämme liitteen mukainen malli. Se koostuu ”Ilmoitus epäasiallisesta kohtelusta”-lomakkeesta (liite 3.), jonka voi täyttää verkossa (jokainen saa käyttäjätunnuksen, jolla lomaketta pääsee käyttämään) tai paperiversiona, siihen sisältyvä haastattelulomake (liite 4.) jota täytetään esimiehen/kiusatun/kiusaajan välisten keskustelujen aikana. Haastattelulomake sisältää tarkentavia kysymyksiä sekä ilmoituksen tehneelle että ilmoituksen kohteelle. Toimintamalli sisältää myös pienimuotoisen opasvihkosen (liite 5.), jossa määritellään termit ”häirintä” ja ”epäasiallinen kohtelu” ja jossa kerrotaan mikä ei ole lain tarkoitamaa häirintää tai epäasiallista kohtelua vaikka olisikin asiatonta käytöstä, oppaassa on tietoa sekä työntekijälle, että työnantajalle/esimiehelle. Lisäksi oppaassa kerrotaan, mitä sanktioita työnantajalla on käytössään työpaikkakiusaamistapauksissa.

Olen kerännyt tietoja opasvihkoseen kaikesta tämän tutkimuksen lähdemateriaalista, ottaen käyttöön työpajalle soveltuvat osiot, muokaten niitä osittain vielä työntekijöiden toiveiden mukaisesti, kuitenkin muuttamatta pääasiallista sisältöä. Haastattelulomakkeen kysymykset ovat osittain itse tekemiäni, osittain Camilla Reinbothin kiusatun tapaamista varten laatimasta kysymysrungosta. Koko toimintamalli on helposti muokattavissa, ja niin sen tuleekin olla, niin kauan kuin operoimme työpajana. Kaikkien työpajalla olevien toimintamallien tulee olla helposti muokattavissa, sillä henkilöstön vaihtuvuus on nopeaa ja uudenlaisia tilanteita syntyy nopealla sykkeellä. Myös niihin toimenpiteisiin, joilla työpajalla työskennellään, tulee aika usein muutoksia, niidenkin vaatimat muutokset tulee kyetä tekemään sujuvasti työpajan sisällä.

## 6 LOPPUTULOKSEN ARVIOINTI

### 6.1 Tutkimuksen tuoma hyöty Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry:lle

Tämä työ tulee selkeyttämään sitä prosessia, jossa joudutaan pohtimaan esiintyykö työpaikallamme kiusaamista. Se antaa työkalut ohjatusti viedä prosessi loppuun niin, että lain kirjain toteutuu ja kaikki osapuolet tulevat huomioitua. Tämä työ helpottaa epäasiallisesta kohtelusta ilmoittamista, antamalla siihen erilaisia vaihtoehtoja. Tässä työssä yhdistyvät työntekijöiden, työnantajan ja lainsäätäjän toiveet ja määräykset, niin kuin suunnitelmaan kuului. Tämä työ selvitti yksittäisen pienen toimijan tilanteen kirjoittamisen ajankohtana, ja se tilanne osoittautui hyväksi, mutta se ei tarkoita sitä, että tilanne ei voisi muuttua. Työnantajan pitää jatkuvasti seurata tilannetta, henkilökunnan keskinäisiä suhteita ja työympäristön toimivuutta.

Tutkimuksesta oli hyötyä jo sitä tehdessä. Työpajalla on alusta saakka painotettu kaikille sinne tuleville sitä seikkaa, että asioista tulee puhua, olivat ne sitten hyviä tai huonoja. Haastattelujen aikana ymmärsin kuitenkin, että huonoista asioista oli silloin tällöin vaiettu, sillä niitä ei ollut pidetty ”tarpeeksi huonoina”. Koska huonoja kokemuksia kuitenkin tuotiin haastatteluissa esiin, koen niin, että ne ovat jollakin tasolla jääneet vaivaamaan tai ovat vaikuttaneet niitä kokeneisiin henkilöihin. Keskustelun tärkeyttä tulee siis painottaa entistä enemmän. Esimiehenä seurasin tutkimusta teh-

dessäni työyhteisön toimintaa ja henkilöstön sosiaalista kanssakäymistä eri näkökulmasta, kuin vain esimiehenä toimiessani. Tutkimuksesta oli mielestäni hyötyä myös taidoilleni toimia esimiehenä. Se lisäsi omaa ymmärrystäni siitä, mitä kaikkea työpaikkakiusaaminen voi olla, ja kuinka hyvin se osaa verhoutua nokkelan sanailun tai hyväntuulisten käytännön pilojen taakse. Yhdistys tulee hyötymään tästä tutkimuksesta siis myös esimiehen toiminnan parantumisena.

## 6.2 Tutkimuksen luotettavuudesta

Työtä lukiessa tulisi muistaa koko ajan, että työpajatoiminta on normaalia työntekoa, hieman joustavammin säännöin. Säännöt joissa joustetaan, eivät kuitenkaan ole työnantajan koskevia sääntöjä, vaan pelkästään työntekijää. Näin ollen työnantajan vastuu ja velvollisuudet koskevat meitä niin kuin mitä tahansa työnantajaa, mutta työntekijöiden velvollisuuksista ja vastuista työpajalla joustetaan hyvin paljon tähdäten kuitenkin aina siihen, että loppujen lopuksi toimitaan oikein.

Tätä tutkimusta suunnitellessani pohdin pitkään sitä seikkaa, kuinka esimiesasemani tulisi vaikuttamaan haastateltujen vastauksiin. Voisiko se vaikuttaa niin, että asioita kaunisteltaisiin, eikä kiusaamisesta kehdattaisi kertoa - tai peräti päinvastoin, että asioita alettaisiin värittää, jotta olisi jotain sykehdyttävää kerrottavaa. Työpaja oli kuitenkin niin tiivis työyhteisö, että uskoin tuntevani haastateltavat riittävän hyvin, jotta uskaltauduin haastattelut suorittamaan itse. Näin jälkikäteen katsottuna se päätös oli oikea, haastatteluissa selvisi paljon uusia asioita, enkä missään vaiheessa kokenut, että kukaan olisi vähätellyt tai liioitellut kokemiensa asioita.

## LÄHTEET

Aho, S., Mäkiaho, A. 2012. Työolobarometri lokakuu 2011, ennakkotietoja. TEM Raportteja 4/2012. Viitattu 19.2.2012.  
[http://www.tem.fi/files/31920/4\\_2012\\_tyoolobarometri.pdf](http://www.tem.fi/files/31920/4_2012_tyoolobarometri.pdf).

ELY-keskuksen www-sivut. Viitattu 27.3.2012. [www.ely-keskus.fi](http://www.ely-keskus.fi).

Eurofoundin www-sivut. Euroopan työolotutkimuksen tulokset 2010. Viitattu 27.3.2012. [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).

HE 114/2001 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työterveyshuoltolaiksi sekä laiksi työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 4 ja 11 §:n muuttamisesta.

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 59/2002 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Keinänen, J., Häkkinen, K. 2003. Huono kohtelu työssä: valvonnan suuntaaminen. Tampere: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Työsuojelujulkaisuja 68.

Kess, K. & Kähönen, M. 2009. Häirintä työpaikalla – työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen. Helsinki: Edita.

KKO: 1992:180

KKO:2010:1

Laki ammatillisesta koulutuksesta L 21.8.1998/630 muutoksineen.

Laki julkisesta työvoimapalvelusta L 30.12.2002/1295 muutoksineen.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. L 2.3.2001/189 muutoksineen.

Laki nuorista työntekijöistä. L 19.11.1993/998 muutoksineen.

Muinonen, T., Rintala, J., Rätty, T., Häkkinen, K. 2009. Epäasiallinen kohtelu työssä: Ohjeita häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla. Tampere: Työsuojeluhallinto. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 42.

Nieminen, K. 2006. Työrikos- ja työprosessioikeus. Teoksessa Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V., Valkonen M. Työoikeus. Helsinki: WSOY-pro, 1135-1250.

Porin Kaupunki. Aikuissosiaalityön toimisto/kuntouttava työtoiminta. Kuntouttavaa työtoimintaa koskeva toimeksiantosopimus 2011.

Reinboth, C. 2006. Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. Helsinki: Yrityskirjat.

Rikoslaki. L 19.12.1889/39 muutoksineen.

Saloheimo, J. 2006. Työturvallisuus. Perusteet, vastuu ja oikeusturva. Helsinki: Talentum.

Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut. Viitattu 27.3.2012. [www.tem.fi](http://www.tem.fi).

Työ- ja elinkeinotoimiston www-sivut. Viitattu 27.3.2012. [www.mol.fi](http://www.mol.fi).

Työsopimuslaki. L 26.1.2001/55 muutoksineen.

Työsuojeluhallinnon www-sivut. Viitattu 20.4.2012. [www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi).

Työterveyshuoltolaki. L 21.12.2001/1383 muutoksineen.

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut. Viitattu 14.3.2012. <http://ttk.fi>.

Työturvallisuuslaki. L 23.8.2002/738 muutoksineen.

Työturvallisuuslaki: soveltamisopas. 2002. 9.tark.p. Helsinki: Työterveyslaitos.

Yhdenvertaisuuslaki. L 20.1.2004/21 muutoksineen.

## LIITTEET

Liite 1: Haastattelukysymykset haastatteluun, joka selvitti mitkä asiat koettiin kiusaamiseksi ja esiintyikö niitä työpajalla

Liite 2: Haastattelukysymykset haastatteluun, joka selvitti haastateltujen toiveita ja ehdotuksia ilmoituskäytännöksi

Liite 3: ”Ilmoitus epäasiallisesta kohtelusta”-lomake

Liite 4: Kysymysrunko työpaikkakiusaamiseen liittyvän keskustelun tueksi ja asiasta laadittavan pöytäkirjan pohjaksi

Liite 5: Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry; Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnan toimintamalli

HAASTATTELU 1

- 1) Miten määrittelisit itse omin sanoin termit työpaikkakiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu? Mitä ne pitävät sisällään?
- 2) Oletko työpajalla ollessasi kokenut omasta mielestäsi työpaikkakiusaamiseen tai epäasialliseen kohteluun verrattavaa toimintaa?
- 3) Jos olet, niin minkälaista toiminta tai kohtelu on ollut, miten se on esiintynyt tai minkälaisissa tilanteissa olet sitä kohdannut?
- 4) Onko sinua työpajalla mielestäsi ahdisteltu seksuaalisesti? Mikä mielestäsi on seksuaalista ahdistelua?
- 5) Onko sinua työpajalla mielestäsi loukattu sanallisesti? Mikä mielestäsi on sanallista loukkaamista?
- 6) Onko sinua työpajalla mielestäsi loukattu fyysisesti?
- 7) Onko sinut työpajalla mielestäsi eristetty sosiaalisesti? Miten käsität sosiaalisen eristämisen?
- 8) Onko työtäsi työpajalla mielestäsi vaikeutettu tahallisesti? Miten käsität työn tahallisen vaikeuttamisen?
- 9) Onko joku työtoverisi kertonut sinulle että häntä olisi kiusattu pajalla?
- 10) Oletko huomannut että jotakuta olisi pajalla kiusattu?
- 11) Uskotko, että työpaikkakiusaamisen saa loppumaan työpaikan omilla keinoilla?

HAASTATTELU 2

- 1) Jos koet työssäsi kiusaamista tai epäasiallista kohtelua, onko siitä ilmoittaminen mielestäsi helpompaa kirjallisesti vai suullisesti?
- 2) Ilmoittaisitko siitä suoraan esimiehelle, vai jollekin muulle?
- 3) Jos mieluummin ilmoittaisit jollekin muulle, niin kenelle?
- 4) Jos ilmoittaisit mieluummin kiusaamisesta kirjallisesti, haluaisitko että käytössä olisi valmis lomakepohja, verkossa tehtävä ilmoitus, vapaamuotoinen kirjallinen ilmoitus vai jokin muu vaihtoehto.
- 5) Jos olet tehnyt ilmoituksen kiusaamisesta tai epäasiallisesta kohtelusta, haluaisitko että asiasta keskusteltaisiin kolmikantaneuvottelussa jossa olisivat läsnä sinä, työnantajan edustaja ja henkilö jota ilmoitus koskee, vai haluaisitko, että työnantaja keskustelisi sinun ja kiusaajan kanssa erikseen? Vai olisiko sinulla jokin oma ehdotus?
- 6) Jos huomaat että jotakuta muuta kiusataan, olisitko valmis ilmoittamaan siitä? Jos olisit, haluaisitko ilmoittaa siitä millä tavalla?
- 7) Jos sinulla on ehdotuksia siitä, millä tavalla kiusaamiseen tulisi pajalla puuttua voit kertoa niistä tässä vaiheessa.

ILMOITUS HÄIRINNÄSTÄ, EPÄASIAALLISESTA KOHTELUSTA,  
SYRJINNÄSTÄ TAI KIUSAAMISESTA

Olen joutunut työssäni;

häirinnän kohteeksi	
epäasiallisesti kohdelluksi	
syrynnän kohteeksi	
kiusaamisen kohteeksi	

Minkälaisen käytöksen tai millaisten tekojen vuoksi katson joutuneeni häirityksi / epäasiallisesti kohdelluksi / syrjityksi / kiusatuksi?

Kenen / keiden taholta koen tulleeeni häirityksi / epäasiallisesti kohdelluksi / syrjityksi / kiusatuksi?

Milloin ja missä työpisteessämme yllämainittua käytöstä tai tekoja on esiintynyt?



Oletko itse koettanut selvittää tilannetta? Jos olet, niin millaisin seurauksin?

Minkälaisia ehdotuksia/toiveita sinulla itselläsi on asian ratkaisemiseksi?

Päiväys     /     /     201

Ilmoituksen antajan allekirjoitus / nimen selvennys

*Tämä ilmoitus on tullut työnantajalle tiedoksi*

Päiväys     /     /     201

Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry / asema / nimen selvennys

*Työsuojeluvaltuutettu on saanut asian tiedoksi*

Päiväys     /     /     201

Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry / työsuojeluvaltuutettu /

KYSYMYSRUNKO TYÖPAIKKAKIUSAAMISEEN LIITTYVÄN KESKUSTELUN TUEKSI  
JA ASIASTA LAADITTAVAN PÖYTÄKIRJAN POHJAKSI

Nämä keskustelut liittyvät \_\_\_\_ / \_\_\_\_ 20\_\_\_\_ tehtyyn ilmoitukseen häirinnästä / epäasiallisesta kohtelusta / syrjinnästä / kiusaamisesta. Keskustelujen tarkoituksena on selvittää mitä on tapahtunut ja miten ratkaisemme tilanteen.

Keskustelujen osapuolina ovat

työnantajan edustajana:

ilmoituksen tekijä:

ilmoituksen kohde:

mahdolliset todistajat:

Kysymyksiä kiusatuksi tulleelle:

1. Millainen suhteesi kiusaajaan on alun perin ollut?
2. Mitä tapahtui siinä tilanteessa, jota ilmoituksesi koskee?
3. Miten reagoit tapahtuneeseen?
4. Mistä luulet kiusaamisen johtuvan?
5. Onko kiusaamista esiintynyt aikaisemmin, vai oliko tämä ensimmäinen kerta?
6. Jos kiusaamista on ollut aikaisemminkin, koska se alkoi? Miten se esiintyi?  
Kuinka usein sitä esiintyi?
7. Keskustelitko tapahtuneesta kiusaajan kanssa?
8. Jos keskustelit, mitä tapahtui?
9. Oliko tapahtuneella todistajia? Jos oli, haluatko kertoa keitä?
10. Oletko kertonut tapahtuneesta muille? Keille? Miten he suhtautuivat?
11. Millainen on suhteesi työyhteisöimme muihin jäseniin?
12. Millainen suhde kiusaajalla on mielestäsi työyhteisöimme muihin jäseniin?
13. Haluatko, että me yhdessä keskustelemme kiusaajan kanssa, vai haluatko että vain esimies keskustelee kiusaajan kanssa?
14. Kuinka haluaisit kiusaajan korjaavan käytöstään?
15. Minkälaisia toiveita sinulla on tämän tilanteen ratkaisemiseksi?

**Kysymyksiä henkilölle, jota ilmoitus koskee:**

1. Millainen suhteesi ilmoittajaan on alun perin ollut?
2. Mitä mielestäsi tapahtui siinä tilanteessa, jota ilmoitus koskee?
3. Oletko mielestäsi syyllistynyt työpaikkakiusaamiseen?
4. Miten reagoit siihen, että sinusta tehtiin ilmoitus tapahtuneen vuoksi?
5. Mistä luulet ilmoituksen johtuvan?
6. Onko teillä ollut ilmoittajan kanssa aikaisemmin erimielisyyttä, vai oliko tämä ensimmäinen kerta?
7. Jos erimielisyyttä tai riitaa on ollut aikaisemminkin, koska se alkoi? Miten se esiintyi? Kuinka usein sitä esiintyi?
8. Oletko keskustellut tapahtuneesta ilmoittajan kanssa?
9. Jos keskustelit, mitä tapahtui?
10. Oliko nyt kyseessä olevalla tapahtumalla todistajia? Jos oli, haluatko kertoa keitä?
11. Oletko keskustellut tapahtuneesta muiden kanssa? Miten he suhtautuivat tapahtuneeseen?
12. Millainen on suhteesi työyhteisöimme muihin jäseniin?
13. Millainen suhde ilmoittajalla on mielestäsi työyhteisöimme muihin jäseniin?
14. Miten voisit parantaa käytöstäsi ilmoittajaa kohtaan?
15. Minkälaisia toiveita sinulla on tämän tilanteen ratkaisemiseksi?

Näistä käydyistä keskusteluista kirjoitetaan pöytäkirja, jonka jokainen asianomainen allekirjoituksellaan todistaa oikeaksi. Pöytäkirjaan kirjataan myös sovitut toimenpiteet tilanteen korjaamiseksi, ja näitä toimenpiteitä asianomaisten tulee myös noudattaa. Myös mahdolliset kurinpidolliset toimet kirjataan pöytäkirjaan.

Tilanteen seuraamiseksi olemme sopineet seuraavan keskustelun käytäväksi

\_\_\_ / \_\_\_ / 20\_\_\_ klo: \_\_\_.

PORILAISET KULTTUURIJÄRJESTÖT RY  
Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnan toimintamalli

Tämä toimintamalli on laadittu työsuojeluhallinnon laatiman esimerkinomaisen toimintamallin pohjalta ja muokattu työyhteisöllemme soveltuvaksi.

#### YHTEISTYÖN MERKITYS

Työpaikkakiusaamisella voi olla vakavia seurauksia, se voi vaikuttaa kiusatun terveyteen, elämänlaatuun ja hyvinvointiin, mutta heijastua myös koko työyhteisöä häiritseväksi asiaksi. Muodostamme yhdessä työyhteisön, ja olemme kaikki velvollisia tuomaan asian esiin kiusaamista huomatessamme.

Kaikki työpaikalla ilmenevät ristiriidat eivät ole häirintää tai epäasiallista kohtelua, siksi meidän tuleekin työyhteisössämme oppia tunnistamaan ne ja kyetä ottamaan asia puheeksi sekä puuttumaan asiaan ajoissa.

Jotta mahdollinen työpaikkakiusaaminen saadaan hallintaan, on edellytyksenä, että esimies saa siitä tiedon. Pyrimme yhteistyössä siihen, että saamme itse työyhteisössämme hoidettua mahdolliseen häirintään tai epäasialliseen kohteluun liittyvät tilanteet, siksi on tärkeää puuttua tilanteisiin varhaisessa vaiheessa. Siihen tarvitaan meitä kaikkia.

*Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saattuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.*

*(Työturvallisuuslaki 28§)*

MIKÄ ON HÄIRINTÄÄ TAI EPÄASILLISTA KOHTELUA, ENTÄ  
TYÖPAIKKAKIUSAAMISTA?

*Työyhteisön jäsen on jatkuvan ja tarkoituksellisen kielteisen, loukkaavan tai alistavan käytöksen kohteena ja ajautuu puolustuskyvyttömään asemaan tai häneen kohdistuu kielteisiä seuraamuksia.*

*(Kaija Kess – Minna Kähkönen, Häirintä työpaikalla. 2009)*

*Työpaikkakiusaaminen on yhden tai useamman henkilön epäasiallista käyttäytymistä, joka kohdistuu yhteen tai useampaan henkilöön ja jonka kohde kokee loukkaavana ja häiritsevänä. Toiminta on jatkuvaa ja toistuvaa, ja sen kohteeksi joutuva kokee, ettei hän kykene puolustautumaan sitä vastaan.*

*(Camilla Reinboth, Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. 2006.)*

*Henkinen väkivalta on työyhteisön vuorovaikutuksen ongelmien, negatiivisen yhteisöllisyyden, yksi ilmentymä. Henkinen väkivalta on toistuvaa kiusaamista, epäeettistä käyttäytymistä kanssaihmistä kohtaan, käyttäytymistä, jossa ihminen alistetaan jatkuvasti kielteiselle kohtelulle.*

*(Maarit Vartia – Katriina Pekka-Jortikka, Henkinen väkivalta työpaikoilla. 1994. )*

*Häirintä on useimmiten järjestelmällistä ja jatkuvaa toista alistavaa toimintaa tai käyttäytymistä. Se on aina lain ja yleisen hyvän tavan vastaista ja siten vastuutonta ja kiellettävää käyttäytymistä työssä.*

*Häirintää on toista alistava, nöyryyttävä, pilkkaava tai syyllistävä puhe, samoin kuin valheellisten asioiden toisesta kertominen, uhkailu ja sosiaalinen tai fyysinen eristäminen. Häirintää ovat myös epäasialliset käskyt tai sopimusehtojen laittomat muutokset.*

*(Työsuojeluhallinto)*

Yhteistä näille määritelmille on, että toiminnan ajatellaan olevan jatkuvaa, toistuvaa, suunnitelmallista ja negatiivista. Kertaluontoinenkin tilanne voi olla kuitenkin niin vakava, että siihen pitää puuttua.

Koska meidän työyhteisömme eroaa useimmista työyhteisöistä siinä mielessä, että meillä sopimussuhteet ovat lyhytaikaisia, (työharjoittelu, työelämävalmennus, työkokeilu, kuntouttava työtoiminta ja palkkatukityö) meillä ei kovin pitkään jatkuvaa epäasiallisen kohtelun tilannetta voi syntyä. Se ei silti tarkoita, että kiusaaminen olisi meilläkään sallittua, kuten yllä on todettu, myös kertaluontoinen tai lyhytkestoinen tilanne voi olla sen laatuista ja haitallista, että siihen tulee puuttua.

#### SEURAAMUKSET

##### Työnantajalle:

- § Työturvallisuusrikkomuksesta voidaan tuomita sakkoon
- § Työturvallisuusrikoksesta voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään vuodeksi
- § Vahingonkorvausvelvollisuus

##### Työntekijälle:

- § Huomautus
- § Varoitus
- § Siirtäminen toisiin työtehtäviin
- § Työsopimuksen purkaminen
- § Työsopimuksen irtisanominen

## ILMENEMISMUODOT

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu voivat ilmetä monella eri tavalla, ja niitä voi olla vaikea tunnistaa. Alla on esimerkkejä, millä kaikilla tavoilla ne voivat esiintyä. Luettelo ei ole millään muotoa tyhjentävä. Meidän täytyy muistaa, että lähtökohtana tulee pitää niitä tunteita, joita jokainen henkilökohtaisesti tuntee. Jos jokin asia tuntuu juuri sinusta pahalta, se on mainitsemisen arvoista. Meidän kaikkien tulee viihtyä omassa työyhteisössämme.

***Sanattomat viestit:***

*kielteiset eleet, ilmeet, äänensävyt, katseet, olankohautukset*

***Yhteisöstä eristäminen:***

*- ei puhuta tai kuunnella  
- kohdellaan kuin ilmaa  
- kielletään muita puhumasta  
- keskeytetään toisen puhe jatkuvasti*

***Työnteon vaikeuttaminen:***

*- jätetään tiedonvälityksen ulkopuolelle  
- annetaan tarkoituksettomia tehtäviä  
- annetaan vain vähän tai ei lainkaan työtehtäviä*

***Maineen tai aseman kyseenalaistaminen:***

*- levitetään väärää tietoa  
- puhutaan pahaa selän takana  
- tehdään naurunalaiseksi  
- mustamaalataan  
- nöyrytetään  
- pilkataan  
- kritisoidaan  
- haukutaan*

***Henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaaminen:***

*- huutaminen  
- suulliset tai kirjalliset uhkaukset  
- käsiksi käyminen  
- suora väkivalta  
- sukupuolinen häirintä tai ahdistelu*

## MIKÄ EI OLE HÄIRINTÄÄ TAI EPÄASIAALLISTA KOHTELUA

Häirintää ja epäasiallista kohtelua eivät ole työtä ja työnjakoa koskevat asialliset päätökset ja ohjeet sekä työn ja työyhteisön ongelmien yhteinen käsittely, vaikka ne herättäisivätkin epävarmuutta, ahdistusta tai muita kielteisiä tunteita.

Häirinnästä ei liioin ole kyse, jos henkilölle annetaan perusteltu huomautus tai rangaistus tai hänet päätetään ohjata työkyvyn arviointiin sen jälkeen, kun hänen kanssaan on keskusteltu asiasta.

## EPÄASIAALLISEN KOHTELUN TUNNISTAMINEN

Epäasiallista kohtelua ei ole	Epäasiallista kohtelua on			
esimerkiksi <ul style="list-style-type: none"> <li>työhön liittyvien päätösten tai erilaisten tulkintojen käsittely</li> <li>työhön liittyvien ongelmien käsittely</li> <li>perusteltu kurinpito</li> <li>työntekijän ohjaaminen työkykyä koskevaan tutkimukseen, kun siitä on ensin keskusteltu asianomaisen kanssa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>yleisen hyvän tavan vastainen käyttäytyminen, työvelvollisuuksien rikkominen tai lain vastainen käyttäytyminen, joka ei ole työsyryntää eikä aiheuta vaaraa terveydelle tai työnantaja on heti puuttunut asiaan siitä tiedon saatuaan</li> </ul>	<b>Rikoslaisissa sanktioitu epäasiallinen kohtelu</b> <table border="1"> <tr> <td> <b>Terveydelle haittaa aiheuttava häirintä</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>työnantaja, joka on saanut tiedon työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, mutta ei ryhdy toimiin sen lopettamiseksi, voi syyllistyä rangaistavaan tekoon.</li> </ul> </td> <td> <b>Työsyryntä</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>työnantaja, joka on asettanut työntekijän epäedulliseen asemaan syrjivän syyn perusteella, voi syyllistyä rangaistavaan tekoon, ellei pysty osoittamaan sille hyväksyttävää painavaa syytä</li> </ul> </td> </tr> </table>	<b>Terveydelle haittaa aiheuttava häirintä</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>työnantaja, joka on saanut tiedon työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, mutta ei ryhdy toimiin sen lopettamiseksi, voi syyllistyä rangaistavaan tekoon.</li> </ul>	<b>Työsyryntä</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>työnantaja, joka on asettanut työntekijän epäedulliseen asemaan syrjivän syyn perusteella, voi syyllistyä rangaistavaan tekoon, ellei pysty osoittamaan sille hyväksyttävää painavaa syytä</li> </ul>
<b>Terveydelle haittaa aiheuttava häirintä</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>työnantaja, joka on saanut tiedon työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, mutta ei ryhdy toimiin sen lopettamiseksi, voi syyllistyä rangaistavaan tekoon.</li> </ul>	<b>Työsyryntä</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>työnantaja, joka on asettanut työntekijän epäedulliseen asemaan syrjivän syyn perusteella, voi syyllistyä rangaistavaan tekoon, ellei pysty osoittamaan sille hyväksyttävää painavaa syytä</li> </ul>			

## HÄIRINNÄN JA EPÄASIAALLISEN KOHTELUN ENNALTAEHKÄISY

- ☺ Tämä toimintamalli annetaan kaikille työyhteisössä toimijoille
- ☺ Tätä toimintamallia tarkistetaan säännöllisesti yhdessä henkilöstön kanssa
- ☺ Häirintää ja epäasiallista kohtelua ei työyhteisössämme hyväksytä
- ☺ Aiheesta keskustellaan hyvässä hengessä aina työpaikan viikkopalaverissa
- ☺ Jos häirintää tai epäasiallista kohtelua esiintyy, siihen puututaan välittömästi
- ☺ Esimies ja työnohjaajat tarkkailevat että tämä toimintamalli toteutuu työyhteisössä
- ☺ Tarvittaessa työyhteisön olosuhteita voidaan muuttaa



## HÄIRINTÄÄN JA EPÄASIALLISEEN KOHTELUUN PUUTTUMINEN

## miten meillä toimitaan

- 1) Häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta tulee ilmoittaa mahdollisimman pian tapahtuneen jälkeen. Voit koettaa selvittää asian itsekin kiusaajan kanssa, mutta jos asia ei selviä, tee ilmoitus joko esimiehelle tai työnohjaajalle. Voit tehdä ilmoituksen verkon kautta saamillasi tunnuksilla, tai täyttämällä ja palauttamalla lomakkeen ”Ilmoitus epäasiallisesta kohtelusta”. Voit tehdä ilmoituksen myös sanallisesti. Ilmoituksen voit tehdä myös työsuojeluvaltuutetulle tai työsuojelupiiriin jos et halua jostain syystä ilmoitusta antaa esimiehelle tai työnohjaajalle.
- 2) Ilmoituksesi jälkeen alamme yhdessä selvittämään tilannetta. Puramme tilanteen ja keskustelemme siitä, mitä oikeastaan tapahtui. Neuvottelemme yhdessä sinun ja kiusaajan kanssa toimenpiteistä, joilla tilanne korjataan ja sitoudumme yhdessä noudattamaan niitä toimenpiteitä joista keskustelujen aikana on sovittu. Kaikki keskustelut saatetaan pöytäkirjamalliin, jotta tarpeelliset tiedot jäävät kaikkien osapuolten saataville.
- 3) Seuraamme tilannetta, ja käymme vielä keskusteluja siitä, onko epäkohta korjaantunut. Jos kiusaaja jatkaa toimintaansa, viimeistään siinä vaiheessa häneen kohdistetaan seuraamuksia.
- 4) Tärkein asia meille on viihtyisä työilmapiiri, älä epäröi ilmoittaa kohtelusta jonka koet häirintänä tai epäasiallisena kohteluna. Vaikka seikka tuntuisi vähäpätöiseltäkin, siitä kannattaa aina keskustella. Näin turvaamme kaikille työrauhan ja työssä jaksamisen.

Jos sinua epäillään häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, muista että jokainen ihminen kokee asiat eri tavalla. Jokainen meistä joutuu omalla kohdallaan pohtimaan mikä on hyväksyttävää käytöstä. Jos sinusta tuntuu että käytöksesi ei ole täysin hyväksyttävää, muuta siitä. Kukaan ei voi määritellä toisen puolesta sitä, mitä toisen tulee sietää.

Epäasiallisesta käyttäytymisestä ei tuomita ennakolta. Kaikki häirintävaihteet on tutkittava, ja silloin myös häirinnästä epäillyllä on oikeus tulla kuulluksi. Kyse on tällöin kaikkien oikeusturvasta.

## YHTEENVETONA AIHEESEEN LIITTYVÄSTÄ LAINSÄÄDÄNNÖSTÄ

**Työsopimuslaki:**

- § Työnantajalla on velvoite luoda hyvä työilmapiiri
- § Työnantajalla on velvoite edistää suhteitaan työntekijöihin
- § Työnantajalla on velvoite edistää työntekijöiden välisiä suhteita
- § Työnantajalla on velvollisuus opastaa, kouluttaa ja perehdyttää työntekijöitä, sekä edistää heidän kehittymismahdollisuuksiansa
- § Työnantajan tulee kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, syrjintäkielto
- § Työnantajalla on velvollisuus suojella työntekijää tapaturmilta ja terveydellisiltä (myös psyykkisiltä) vaaroilta huolehtimalla työturvallisuudesta

**Työturvallisuuslaki:**

- § Työnantajalla on velvoite puuttua käytettävissään olevin keinoin häirintään ja epäasialliseen kohteluun niistä tiedon saatuaan
- § Työnantajalla on velvollisuus tiedon saatuaan selvittää, mitä on tapahtunut
- § Työnantajan on oltava toimissaan johdonmukainen tapausta ratkaistaessa
- § Työnantajan on puututtava sellaiseen työn (henkiseen) kuormittavuuteen, jonka katsotaan vaarantavan työntekijän terveyttä
- § Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvollisuus työympäristöstä ja sen terveellisyydestä sekä turvallisuudesta
- § Työnantajan on otettava huomioon työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta huolehdittaessa
- § Työnantajalla on velvollisuus tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta
- § Työnantajalla on velvollisuus tarkkailla korjaavien toimenpiteiden vaikutuksia
- § Työnantajan tulee tarkkailla työyhteisön sosiaalista toimivuutta
- § Työnantajalla on velvollisuus laatia ja ylläpitää työsuojelun toimintaohjelma, johon voidaan liittää henkistä työsuojelua koskeva alaohjelma

**Laki nuorista työntekijöistä:**

- § Työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että työ ei ole vaaraksi nuoren ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselle

**Rikoslaki:**

- § Työnantaja syyllistyy työturvallisuusrikokseen rikkoessaan tahallaan tai huolimattomuudesta työturvallisuusmääräyksiä
- § Työnantaja syyllistyy työturvallisuusrikokseen laiminlyödessään tahallaan tai huolimattomuudesta työturvallisuusmääräysten noudattamisen valvonnan tai jättäessään huolehtimatta työsuojelun edellytyksistä
- § Työnantaja syyllistyy työsyrintään asettaessaan työntekijän epäedulliseen asemaan toisiin työntekijöihin nähden sellaisista syistä, jotka liittyvät työntekijän persoonaan, terveydentilaan tai mielipiteisiin

**Yhdenvertaisuuslaki:**

- § Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän synn perusteella.
- § Sovelletaan sellaisessa toiminnassa, jossa on kyse työhönottoperusteista, työoloista tai työehdoista, henkilöstökoulutuksesta tai uralla etenemisestä

**Laki julkisesta työvoimapalvelusta:**

- § Työmarkkinatoimenpiteessä olevien kohdalla sovelletaan yhdenvertaisuuslakia, työturvallisuuslakia ja lakia nuorista työntekijöistä, sekä lakia yksityisyyden suojasta työelämässä laissa julkisesta työvoimapalvelusta määrätyin osin.
- § Työmarkkinatoimenpiteessä olevat eivät ole työsuhteessa Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry:een. Palkkatuella työllistetyt ovat työsuhteisia työntekijöitä.

**Laki kuntouttavasta työtoiminnasta:**

- § Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva henkilö ei ole työsuhteessa Porilaiset Kulttuurijärjestöt ry:een.
- § Yhdistyksen tulee huolehtia työturvallisuudesta ja työturvallisuusmääräysten noudattamisesta
- § Lähettävä taho järjestää kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvalla tapaturmavakuutuksen työtoiminnassa sattuvan tapaturman varalta
- § Yhdistys vastaa kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvalla toimintansa aiheuttamista vahingoista, yhdistyksellä tulee olla tarpeenmukainen vastuuvakuutus.
- § Kuntouttavaan työtoimintaan sovelletaan työturvallisuuslakia