

# PROMETHEAS

## Moduuli 2:

## Kiusaamisen kohtaaminen

**PROMETHEAS - PROMoting MEnTal HEAlth at Sea**  
Erasmus + Key Action 2 Strategic partnership  
2019-1-PL01-KA202-065435

<https://elements.envato.com/abstract-underwater-sea-background-2PVGUR2>



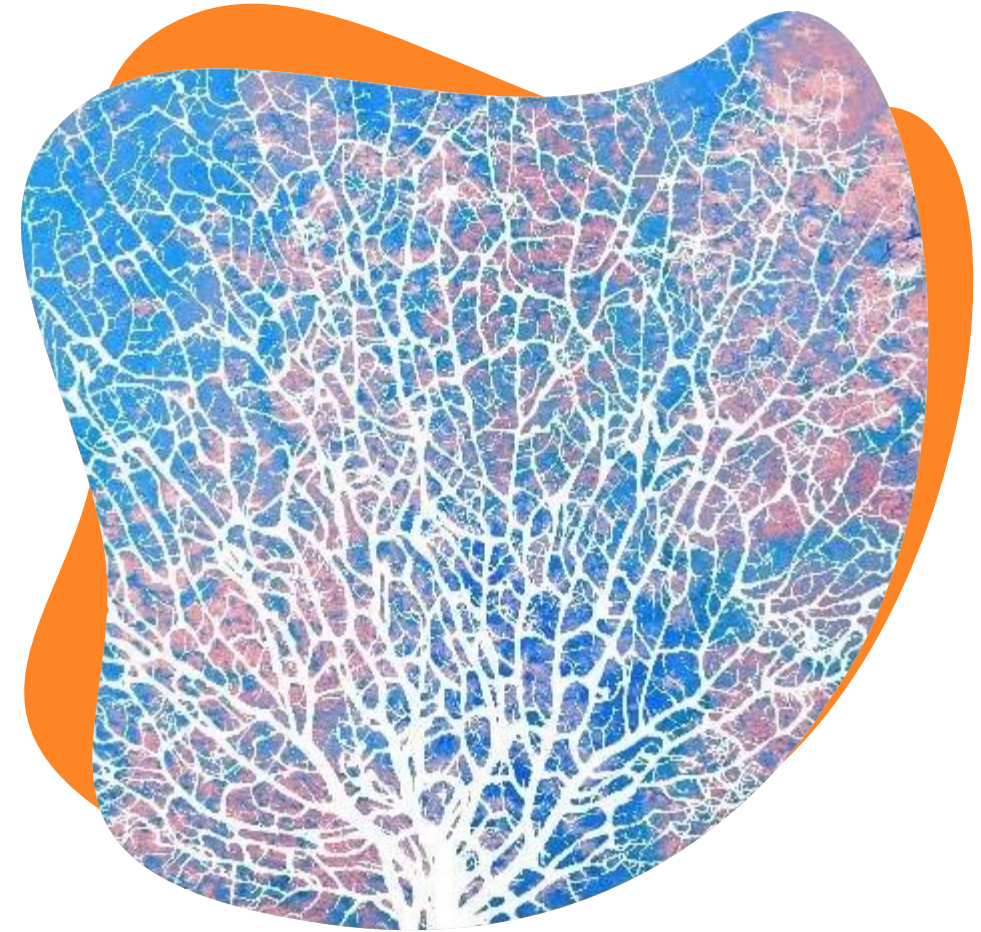
Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**PROMETHEAS**  
PRomoting MEnTal HEAlth at Sea

# Sisältö

- Oppisisältö & tavoitteet
- Alus työpaikkana & Psykologiset riskit
- Mitä kiusaaminen ja häirintä on?
- Miten kiusaaminen alkaa?
- Työpaikkakiusaamisen seuraukset
- Ehkäiseminen ja hallinta
- Harjoituksia





# Tavoitteet

Tämän kurssin tavoitteena on antaa osallistujille kokonaiskuva kiusaamisesta ilmiönä työpaikalla, sekä laivalla että maissa. Tarkemmin:

1. Käydään läpi kiusaamisen ja häirinnän eroavaisuudet ja yhtäläisyydet.
2. Huomioidaan aluksella tapahtuvan kiusaamisen erityispiirteet.
3. Analysoidaan miten kiusaaminen vaikuttaa kiusattuun, sivullisiin ja koko organisaation. Käydään läpi erilaiset kiusaamistavat.
4. Esitellään tapoja puuttua kiusaamiseen työpaikalla.
5. Tunnistetaan tehokkaita keinoja puuttua kiusaajiin ja heidän toimintaansa.





OPPIMIS MENETELMÄT

# Odotetut oppimistulokset



## Tieto

- Mitä on kiusaaminen
- Erilaiset kiusaamistavat
- Kiusaamisen vaikutus henkiseen hyvinvointiin
- Miten puuttua kiusaamiseen



## Pätevyudet & Taidot

- Tunnistaa kiusaava käytös
- Tiedostaa oma ja muiden käytös suhteessa kiusaamiseen.
- Tunnustaa asioihin puuttumisen ja terveellisten hallintakeinojen tärkeys

# Osisio 1

Elämä laivalla & psykososiaaliset riskit



# Esittely – Elämä laivalla

Laivat ovat erityislaatuisia työpaikkoja.

Niitä määrittelevät:

- eristyneisyys
- yksitoikkoisuus
- Hierarkkinen työkuulttuuri – työtehtävä aluksella dominoi kaikkia aluksella tapahtuvia asioita
- Oikeuskäytännön monimutkaisuus

Jotkut vertaavat elämää laivalla yhteisöön, jossa eläminen voi olla “sietämätöntä”.



# Mitä merenkulkijana työskentely tarkoittaa?

- Työtä tehdään mihin vuorokauden aikaan tahansa.
- Työ on vuorotyötä.
- Työskennellään seitsemänä päivänä viikossa.
- Vapaa-aikaa maissa on hyvin vähän.
- Laivalla altistutaan tärinälle, rullaamiselle, epämukaville patjoille ja valosaasteelle.
- Vapaa-aika vietetään työpaikalla.
- Ei ole mitään paikkaa minne voisi mennä rentoutumaan, kun työt on tehty.
- Perhe ja ystävät ovat kaukana.
- Vaihtoehdot lievittää stressiä ovat rajalliset.





# Turvallisuus ensin

- Yksi tärkeimmistä turvallisuuteen vaikuttavista asioista on merenkulkijoiden välinen tehokas viestintä.
- Kiusaaminen ja muu negatiivinen käytös työpaikalla voi merkittävästi heikentää kommunikointia ja toimintaa, joka kasvattaa virheiden ja onnettomuuksien riskiä.
- Hyvä yhteishenki on tärkeässä asemassa. Se syntyy keskinäisestä kunnioituksesta, luottamuksesta ja kaikkien yhteisestä tahdosta kunnossapitää ja käyttää laivaa kaikkein tehokkaimmalla tavalla.
- Kiusaaminen ja häirintä myrkyttää ihmisen väliset suhteet, vahingoittaa yhteistyötä ja nujertaa kiusatun työhalun.





**Psykososiaaliset riskit – Asia, joka on otettava vakavasti, kun työskennellään laivalla**



# Psykososiaaliset riskit

- Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta.
- Altistuminen psykososiaalisille riskitekijöille voi vaikuttaa terveyteen joko fyysisenä ja/tai psyykkisenä oireiluna.
- Voi vaikuttaa työyhteisön terveyteen ja resilienssiin.

## Psykososiaaliset riskien luokittelu työssä

Työn sisältö	<ul style="list-style-type: none"><li>• Yksitoikkoinen työ</li><li>• Merkityksetön työ</li></ul>
Työn kuormittavuus ja tahti	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aikataulupaineet</li><li>• Jatkuvat takarajat</li></ul>
Kontrolli	<ul style="list-style-type: none"><li>• Päätöksen tekoon osallistuminen vähäistä</li><li>• Itsehallinnan puute</li></ul>
Työajat	<ul style="list-style-type: none"><li>• Yövuorot</li><li>• Vuorotyö</li></ul>
Ympäristö & Laitteet	<ul style="list-style-type: none"><li>• Huono valaistus</li><li>• Huonosti huolletut työvälineet</li></ul>
Organisaatiokulttuuri	<ul style="list-style-type: none"><li>• Heikko viestintä</li><li>• Heikko työnantajan tuki</li></ul>
Ihmisten väliset suhteet	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sosiaalisen tuen puute</li><li>• <b>Kiusaaminen</b></li></ul>
Urakehitys	<ul style="list-style-type: none"><li>• Huono palkka</li><li>• Epävarmuus työpaikasta</li></ul>
Kodin ja työn välinen vuorovaikutus	<ul style="list-style-type: none"><li>• Heikko kotiväen tuki</li><li>• Työn vaatimukset häiritsevät kodin vaatimuksia</li></ul>

# Psykososiaaliset riskit

- Mieti tämän merenkulkijan kertomusta:

*Olen ollut merenkulun ammattilainen yli 20 vuoden ajan. Asiat eivät ole aina olleet näin, koko alamme on muuttunut. Olemme jatkuvasti stressaantuneita. Aikaisemmin oli sentään mahdollisuus käydä maissa. Nykyään merenkulkija voi hädin tuskin astuaakaan maihin. Kolmen kuukauden työjakson aikana emme päässet kertaakaan maihin.*

- Tämä mies kertoo tuntemastaan stressistä ja paineesta, sen lisäksi hän kertoo, että hänellä ja hänen työkavereillaan ei ole keinoja rentoutua. Jatkuva paineen tunne on psykososiaalinen kuormitustekijä, millä voi olla haitallinen vaikutus henkiseen hyvinvointiin.

Enemmän kuin joka neljäs työntekijä on raportoinut riskitekijöistä, jotka voivat vaikuttaa haitallisesti henkiseen hyvinvointiin. Laivalla työskentelyn erityispiirteet voivat entisestään haitata tilannetta – esimerkiksi merenkulkija luottaa paljon toisiin miehistönjäseniin, jotta he huolehtivat turvallisuudesta ja hyvinvoinnista, lisäksi kulttuuri on hyvin hierarkkinen, määräysvalta ja vastuut ovat selkeät ja päällystöllä on enemmän valtaa.

# Voimmeko hallita psykososiaalisia riskejä?

Kun asia nähdään organisaation ongelmana, eikä yksilön vikana, psykososiaaliset riskit voivat olla yhtä hyvin hallittavissa, kuin mikä tahansa työpaikan turvallisuus tai terveystarve.

## Mikä on kulttuuri?

Yksinkertaisesti, tapa jolla “me teemme asiat täällä” → yhteinen idea siitä mikä on hyväksyttävää ja mikä ei



# Osio 2

Mitä on kiusaaminen ja häirintä?

The background features a light blue gradient with intricate, swirling patterns of darker blue and green ink, resembling a watercolor or ink-blot effect. A large, solid orange shape, resembling a stylized drop or a thick brushstroke, is positioned in the center. The text "Mitä on kiusaaminen?" is written in white, serif font across the orange shape.

Mitä on kiusaaminen?



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# Kiusaamisen määrittely

**Työpaikkakiusaaminen** on toistuvaa, pitkään jatkuvaa kielteistä kohtelua joka kohdistuu työntekijään tai ryhmään työntekijöitä, jonka seurauksena kohteeksi joutunut ajautuu puolustuskyttömään tilanteeseen.

## Huomio 1

Kiusaaminen on kielteistä vuorovaikutusta, joka voi ilmetä monin eri tavoin.

## Huomio 2

Kiusaaminen on useammin luonteeltaan psyykkistä kuin fyysistä

## Huomio 3

Kiusaajan käytös on uhrin mielestä kielteistä ja epätoivottua.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# Kiusaamisen määrittely

Kiusaaminen on **kiihtyvä prosessi**, jonka seurauksena sen uhri **joutuu alempiarvoiseen asemaan** ja saa osakseen **systemaattista negatiivista huomiota**.

## Huomio 1

Satunnainen konflikti, joka on luonteeltaan yksittäinen, ei ole kiusaamista.

## Huomio 2

Kiusaamisen täytyy tapahtua säännöllisesti (esim. puolen vuoden ajan) ja toistuvasti (esim. viikoittain)

## Huomio 3

Kiusaaminen on seurausta kiusajaan ja uhrin välisestä valtaepätasapainosta.





# Kiusaamisen määrittely

- Mieti tämän merenkulkijan kertomusta:

*Aluksen päällikkö oli aggressiivinen – hänellä oli tapana huutaa ja kiroilla erityisesti miehistölle, mutta myös päällystölle. Päällystää ei myöskään kunnioitettu. Päällikkö solvasi ja nöyryytti minua muiden kuullen lähes päivittäin. Hän katkaisi internet-yhteyteni, vahti jokaista tekemistäni ja etsi niistä virheitä. Joka päivä pelkäsin mitä tapahtuisi, jos tekisin jotain väärin.*

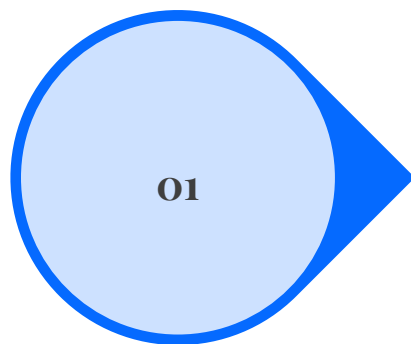
- Pystytkö tunnistamaan kiusaavan käytöksen oheisesta kertomuksesta?



# Kiusaaminen on kiihtyvä prosessi

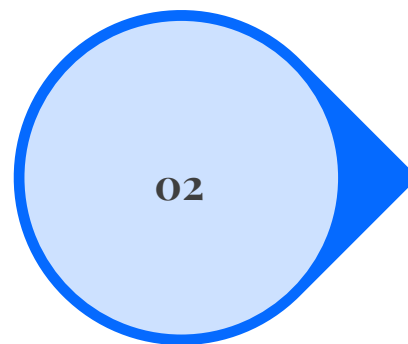
## *Altistuminen negatiivisille teoille*

Työntekijä saa osakseen systemaattista negatiivista käytöstä ja huomiota työpaikallaan.

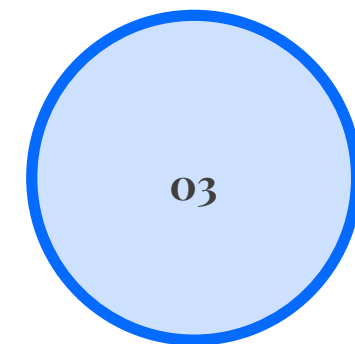


## *Kiusatuksi joutuminen*

Altistuminen tapahtuu pitkällä aikavälillä.



Uhri kokee, ettei voi helposti paeta tilanteesta, tai estää ei toivottua kohtelua.



Kun kiusaamisen riski tunnistetaan aikaisessa vaiheessa on mahdollista pysäyttää kiusaamiseen johtava prosessi.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



PROMETHEAS  
PRomoting MEnTal HEalth at Sea

Taustaa

# Pidä silmällä

- On syytä miettiä **kiusaamisen kiihtyvää prosessia**.
- Kun kiusaamisen riski tunnistetaan **aikaisessa vaiheessa** on mahdollista pysäyttää kiusaamiseen johtava prosessi.
- Erityisesti ihmiset, jotka selviytyvät paremmin ovat parempia tunnistamaan ja välttämään kiihtyvää käytöstä.
- Erityisesti laivalla, **missä ammattiapu ei ole aina saatavilla** ainoa tapa estää kiusaamiseen johtavaa prosessia on pitää silmällä asioita.





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



PROMETHEAS  
PRomoting MENTal HEAlth at Sea

Näkökulma merkitsee

# Kiusaamisen määrittely

Tärkeä huomio on se, että **kiusaamisen kokemuksen tuntee uhri**,  
ei kiusaaja tai muut.





# Kiusaamisen määrittely

- Mieti tämän merenkulkijan sanoja:

*Ollessani kadetti, luotin vahvasti vanhempien kokoneiden merenkulkijoiden kertovan minulle mitä tehdä. Yksi näistä antoi minulle jatkuvasti väärää tietoa, jopa milloin minun pitäisi käydä syömässä. En saanut edes esittää kysymyksiä. En tiennyt mitään ja pelkäsin jopa turvallisuuteni puolesta, koska hän voisi jopa mennä niin pitkälle että antaisi väärää tietoa mitä suojavälineitä käyttää. Jotkut sanoivat: "Jotkut päivät ovat rankkoja. Sinua torutaan, pilkataan tai jopa nöyryyteen ja loukataan. (kokemukseni mukaan). Mutta älä välitä se on osa matkaa." Tunsin oloni avuttomaksi, ajattelin, että tämä ei ole normaalia.*



# Työpaikkakiusaaminen ja laki



Työpaikkakiusaamiseen voi liittyä myös laki, riippuen aluksella noudatettavasta laista.



Yhtiöllä, jolla työskentelet voi olla linjauksia, koskien kiusaamista.



Monissa tapauksissa laki ei tunne kiusaamista.



# Tyypillisiä kiusaamistapoja

- Kohtuuttomat takarajat
- Tiedon pimittäminen

- Sosiaalinen eristäminen
  - Huhujen levittely



- Hyökkääminen henkilökohtaisiin asenteisiin ja arvoihin

- Pelottelu
- Sanalliset hyökkäykset
- Henkilökohtaisuusmeneminen
- Fyysinen uhkaaminen



*Pystytkö tunnistamaan seuraavasta kertomuksesta, mikä on kiusaavaa käytöstä?*

# Työpaikkakiusaamisen tunnistaminen

*Minusta tuntui, että kukaan ei uskoisi minua, joten en kertonut kenellekään. Kun koet jotain näin huomaamatonta, on vaikea kuvailla sitä muille. En pysty edes jäsentämään tapahtumia loogiseen järjestykseen selittääkseni miten kiusaaminen alkoi ja paheni aikaa myöten.*

*Alussa minua pyydettiin jatkuvasti tekemään jokin "kiireinen" tehtävä hyvin lyhyessä ajassa. Elämä laivalla on hyvin kiireistä ja jokaisella on omat työtehtävänsä, mutta minusta tuntui, että tein paljon enemmän. Alussa ajattelin, että: "Olen vain kadetti, he vain vyöryttävät työt minulle. Tämä on työtäni, tee se".*







Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



PROMETHEAS  
PRomoting MEnTal HEalth at Sea

# Työpaikkakiusaamisen tunnistaminen



Ulkoisella olemuksella ei ole väliä, kiusaaja voi olla pieni ja heikko, ainoastaan teot määrittelevät kuka on kiusaaja ja kuka ei.



Huutaminen tai solvaaminen ei ole aina yhteydessä kiusaamiseen.



Kiusaaminen tai häirintä voi olla huomaamatonta ja salakavalaa.



Kiusaamisen kohde voi epäillä omaa toimintaansa, johtaen ajattelemaan jopa, että kiusaaminen on kiusatun vika.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**PROMETHEAS**  
PROmoting MENTal HEalth at Sea

Taustaa

# Pidä silmällä

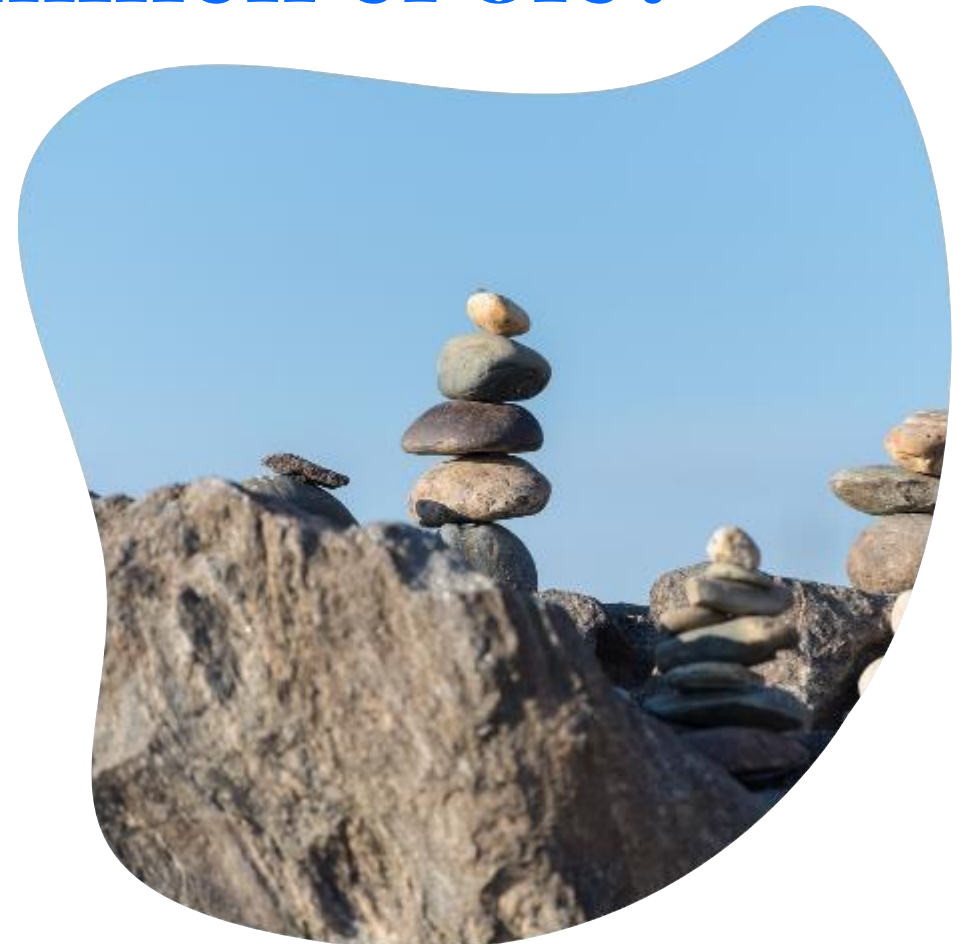
Kiusaajan **tarkoituksellisuutta** ei pidetä työpaikkakiusaamista määrittelevänä tekijänä





# Mitä työpaikkakiusaaminen ei ole?

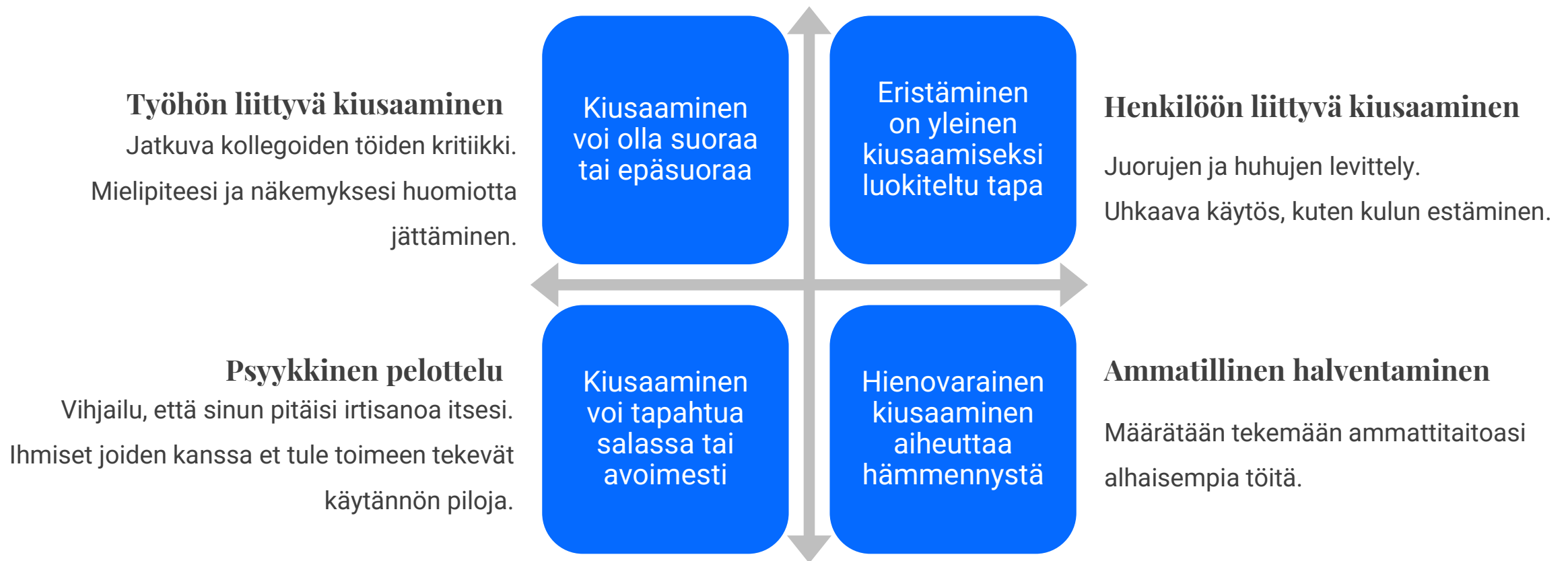
- Tehokkuuden arviointiprosessit ja niiden arviointi.
- Negatiivisen palautteen saaminen, kun asia on esitetty rakentavasti.
- Satunnaiset erimielisyydet ja kitka työpaikalla on normaalia.
- Eriäväisyydet mielipiteissä.
- Työntekijän siirto laillisin ja operatiivisiin perustein.
- Työntekijän ylentämättä jättäminen, kun prosessi on ollut reilu kaikille osapuolille.
- Varoitukset ja kurinpidolliset toimet, jotka ovat linjassa organisaation ohjeistusten ja toimintatapojen kanssa.





Pysähdy ja mieti

# Oletko havainnut työpaikallasi mitään seuraavista?





# Muita työpaikalla esiintyviä kiusaamismuotoja



## Joukkokiusaaminen

Joukkokiusaamista tapahtuu, kun joukko työntekijöitä ryhmittyy yhtä työntekijää tai työntekijäryhmää vastaan.



## Verkossa kiusaaminen töissä

Työpaikalla esiintyy verkkokiusaamista, kun negatiiviset teot tapahtuvat sähköisillä välineillä (esim. puhelimella, sähköpostilla, nettisivulla, sosiaalisessa mediassa).



## Työpaikalla häirintä

Kiusaamista mikä johtuu uhrin rodusta, ihonväristä, uskonnosta, sukupuolesta, iästä, vammasta tai syntyperästä.

The background features a light blue gradient with intricate, swirling patterns of darker blue and green ink, resembling a watercolor or ink-blot effect. In the center, there is a large, irregular orange shape that serves as a backdrop for the text.

Mitä on häirintä?



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**PROMETHEAS**  
PRomoting MEnTal HEalth at Sea

On tärkeä erottaa kiusaaminen ja häirintä toisistaan

# Mitä on häirintä?



Häirintä/epäasiallinen kohtelu on syrjinnän muoto, jossa on tarkoituksena vahingoittaa uhrin kunniaa ja luoda pelottava, uhkaava, alentava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ympäristö.

Kiusaamisen ja häirinnän/epäasiallisen kohtelun määräävä ero on, että se liittyy henkilön rotuun, ihonväriin, uskontoon, sukupuoleen, ikään, vammaan, syntyperään tai muuhun lailla suojeltuun ominaisuuteen (esim. USA).



# Esimerkkejä häirinnästä (1/2)

- Loukkaavan tai vihjailevan materiaalin esittely tai julkaisu. Ilkeämieliset vihjailut, pilkkaamiset, säädyttömät tai seksistiset/rasistiset/homofobiset vitsit tai huomautukset.
- Loukkaava kielenkäyttö, kun kuvailee henkilöä, jolla on joku vamma tai vammaisuudesta vitsailu.
- Henkilön ulkoiseen olemukseen tai luonteeseen kohdistuvat kommentit, jotka voivat aiheuttaa häpeää tai hätää.
- Epätoivottu huomio kuten: vakoilu, vaaniminen, kiusoittelu, liian läheinen käytös, epätoivottu sanallinen tai fyysinen huomio.
- Seuraavien asioiden teko tai lähettely: seksuaalisesti vihjailevat, uhkaavat tai tungettelevat puhelut, tekstiviestit, sähköpostit, sosiaaliset mediat, faksit tai kirjeet.





# Esimerkkejä häirinnästä (2/2)

- Tarpeeton, tungetteleva tai alituinen kysely henkilön iästä, siviilisäädystä, henkilökohtaisesta elämästä, seksuaalisesta kiinnostuksista tai suuntautuneisuudesta tai samankaltainen utelu etnisestä taustasta, kulttuurista tai uskonnosta.
- Epätoivotut seksuaaliset aloitteet tai toistuvat treffipyynnöt tai uhkailu.
- Vihjailu, että seksuaaliset palvelukset voivat edistää uraa, tai niistä kieltäytyminen voi hankaloittaa urakehitystä.
- Silmäily, hävyttömät eleet, koskettelu, kouriminen, taputtelu tai muu tarpeeton fyysinen koskettelu, kuten kehon hierominen toista vasten.
- Ilkeiden huhujen levittely tai jonkun herjaaminen perustuen: ikään, rotuun, avioliittoon tai rekisteröityyn parisuhteeseen, raskauteen tai äitiyteen, sukupuoleen, vammaan, seksuaaliseen suuntautumiseen tai uskontoon/uskomukseen.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



PROMETHEAS  
PRomoting MENTal HEalth at Sea

YHTEENVETO

# Kiusaamisen määrittely

Kiusaaminen voi olla yksi tai useamman yhdistelmä seuraavista

Sanallinen häirintä

Pelottelu

Nöyryyttäminen

Uhkailu

Arvoihin  
hyökkääminen

Eistäminen

Sabotointi





Tapaus

# Pysähdy ja mieti

Kyse ei ollut niinkään siitä mitä hän sanoi, vaan miten hän sanoi. Yliperämies syytti minua koko miehistön edessä asioista, joita en ole mitenkään voinut aiheuttaa. Tunsin, että jokaisesta virheestä syytettiin minua. Yritin alussa kovemmin, mutta hän sanoi, etten tee omaa osaani. En viettänyt enää edes taukoja, koska muut vaikuttivat vakuuttuneen, että olin hyödytön tai eivät uskaltaneet puuttua tilanteeseen. Jossain vaiheessa yliperämies uhkasi etten saa edes palkkaani. Olin peloissani.

Päiväni kuluivat murehtien mitä pitäisi tehdä. Jatkuva ahdistus tuhosi minut. En voinut kääntyä kenenkään puoleen.

Mietin miksi ihmiset eivät näe todellista minääni. Tunsin oloni yksinäiseksi ja avuttomaksi.

Lopetin syömisen ja nukuin vain kolme tuntia kerrallaan. Minusta oli tullut aivan eri ihminen.

**Tunnistatko kiusaamisen elementit?**





Tapaus

# Pysähdy ja mieti

Kyse ei ollut niinkään siitä mitä hän sanoi, vaan miten hän sanoi. Yliperämies **syytti** minua **koko miehistön edessä** asioista, joita en ole mitenkään voinut aiheuttaa. **Tunsin, että jokaisesta virheestä syytettiin minua**. Yritin alussa kovemmin, mutta **hän sanoi** etten tee omaa osaani. En viettänyt enää edes taukoja, koska muut vaikuttivat vakuuttuneen, että olin hyödytön tai eivät uskaltaneet puuttua tilanteeseen. Jossain vaiheessa **yliperämies uhkasi** etten saa edes palkkaani. **Olin peloissani**.

**Päiväni kuluivat murehtien** mitä pitäisi tehdä. **Jatkuva ahdistus** tuhosi minut. **En voinut kääntyä kenenkään puoleen**.

Mietin miksi ihmiset eivät näe todellista minääni. Tunsin oloni **yksinäiseksi** ja **avuttomaksi**.

**Lopetin syömisen ja nukuin vain kolme tuntia kerrallaan**. Minusta oli tullut aivan eri ihminen.

**Tunnistatko kiusaamisen elementit?**



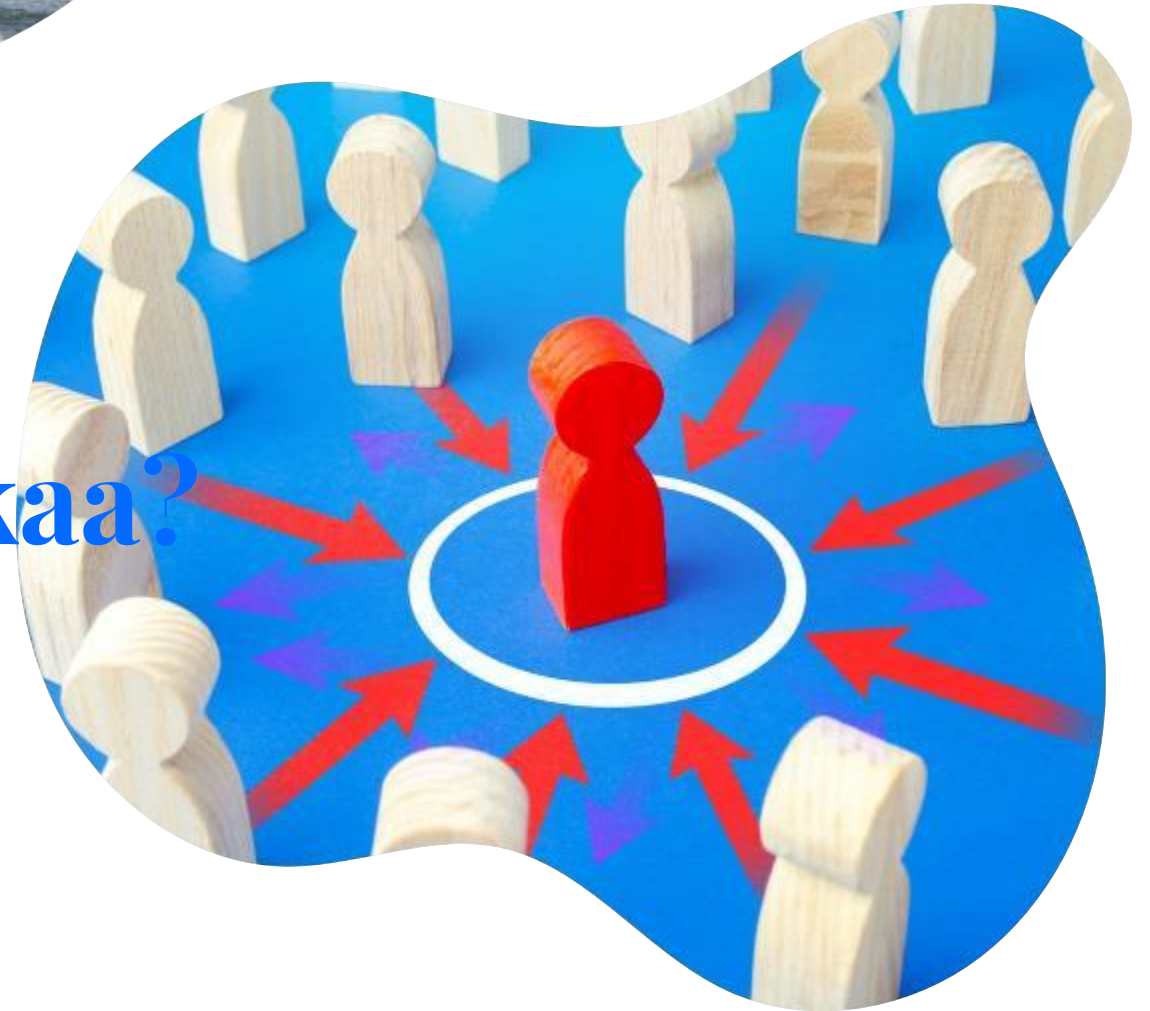


# Osio 3

Miten kiusaminen alkaa - Taustaa



# Miten kiusaaminen alkaa?



# Miten kiusaaminen alkaa?

On olemassa useita työpaikkaan liittyviä piirteitä, joiden on todettu mahdollistavan työpaikkakiusaaminen:

- Roolien väliset konfliktit
- Suuri työkuorma
- Epäselvät roolit
- Työn epävarmuus
- Älylliset haasteet



# Onko konflikti kiusaamisen muoto?

- Kiusaamisen uhrit kokevat, ettei heillä ole juuri hallintaa konfliktissa.
- Alemmuuden tunne ja vaikeus puolustaa itseään on olennaista kiusaamiselle.
- Konflikti voi syntyä myös yhtä vahvojen ihmisten välille.
- Jos konfliktiin osallistuvat ovat yhtä vahvoja ja pystyvät puolustamaan itseään ja asiaansa, tilannetta ei voida luokitella työpaikkakiusaamiseksi.
- **Onko konflikti siis kiusaamisen muoto?**
  - → Riippuu valtaepätasapainosta
  - → Kiusaamisessa toinen osapuoli on voimakkaampi kuin toinen







Vaikkakin työpaikkakiusaaminen on ihmisten välisiin suhteisiin liittyvä ilmiö, ei voida olettaa että se on ihmisten välinen ongelma

# Taustaa (1)

**Kiusaamisen määrittely kiusaajaan tai kiusatun luonteenpiirteiden mukaan voi olla väärä tapa lähestyä asiaa, tällöin syyllistytään perusarviointivirheeseen:**

- Perusarviointivirhe tarkoittaa ihmisten taipumusta ylikorostaa taipumukseen tai persoonallisuuteen liittyviä seikkoja ja vähätellä ympäristöön liittyviä seikkoja selittäessään jonkun käytöstä.
- Tutkimukset osoittavat, että suurimpia syitä työpaikkakiusaamiseen ovat työympäristö, työn suunnittelu ja johtajuus organisaation sisällä.





Vaikkakin työpaikkakiusaaminen on ihmisten välisiin suhteisiin liittyvä ilmiö, ei voida olettaa, että se olisi ihmisten välinen ongelma

## Taustaa (2)

### Työ- ja organisaatiotekijöiden tärkeys

- Roolitekijät kuten: epäselvät roolit, roolien väliset konfliktit ja roolien ylikuormitus ovat yhteydessä työpaikkakiusaamiseen ja häirintään.
- Autonomian puute työtehtävissä ennustaa työpaikkakiusaamisen esiintymistä.
- Kova työkuorma lisää työpaikkakiusaamisen esiintymistä.
- Työpaikat, joissa esiintyy paljon stressaavia tilanteita, ovat yhteydessä työpaikkakiusaamiseen.





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**PROMETHEAS**  
PRoMoting MENtal HEalth at Sea

Taustaa

# Johtajuus avaintekijänä

Johtajat, jotka kontrolloivat  
jokaista päätöstä

**Autoritaarinen**

Johtajat, jotka eivät halua  
olla johtajia

**Laissez-faire**

Johtaja, joka odottaa  
lojaaliuutta ja kuuliaisuutta

**Paternalismi**

Johtaja, joka on  
laskelmoiva kiusaaja

**Tuhoava**





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**PROMETHEAS**  
PRomoting MEnTal HEalth at Sea

Taustaa

# Johtajuus avaintekijänä

Ajattele aluksesi päällikköä tai yliperämiestä. Millaista heidän  
käytöksensä on?

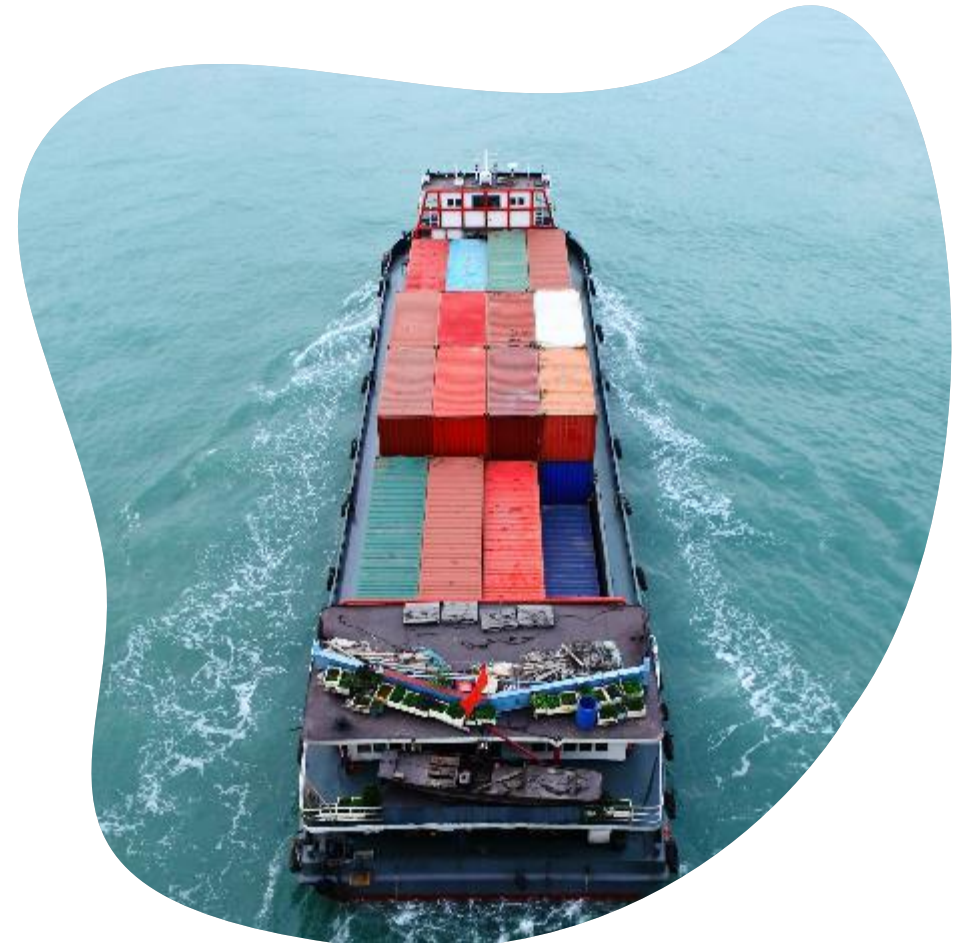




Taustaa

# Johtajuus avaintekijänä

- Merkittävä syy kiusaamisen taustalla ovat puutteet johtamistavoissa. Puutteet johtamistavoissa ovat osasyynä työpaikkakiusaamistapauksissa.
- Kiusatun näkökulmasta, johtajat ovat useimmiten pahantekijöitä.
- Työntekijät voivat usein kokea negatiivisia tai erittäin negatiivisia tunteita asioidessaan esimiestensä kanssa.
- Tällaiset johtajat jakavat rangaistuksia mielivaltaisesti, riippumatta alaisten toimista.





# Johtaja pahantekijänä

## Johtajan ei tarvitse olla kiusaaja

- Muut jäljittelevät johtajan toimintaa – johtajan käytös toimii esimerkkinä.
- Johtajan mieliala tarttuu herkästi muihin – johtajan mieliala on näkyvä ja hänellä on enemmän mahdollisuuksia olla esillä.
- Kun johtaja ei puutu kiusaamiseen, se nähdään “lupana” sille, että kiusaaminen saa jatkua.
  - He osoittavat joko toleranssia tai tukea kiusaamiselle.
- Johtaja määrittelee hyväksyttävän käytöksen vaikuttamalla suoraan työpaikan kulttuuriin.





Taustaa

# Valtaepätasapaino

- Kiusaajan valta voi olla muodollista tai epämuodollista.
- Valtaepätasapaino voi olla:
  - Ylöspäin, esim. Työntekijä kiusaa esimiestä, tai opiskelija kiusaa opettajaa.
  - Alaspäin, esim. Esimies kiusaa työntekijää.
  - Sivullepäin, esim. Työntekijä kiusaa tiimin jäsentä tai toista työntekijää.
  - Jäsenten väliset sosiaaliset riippuvuudet voivat myös olla osa vallankäyttöä.

P, O, W, E, R,

S, T, R, U, G, G, L, E,



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**PROMETHEAS**  
PRomoting MEnTal HEAlth at Sea

Taustaa

# Pidä silmällä

Työntekijöiden välinen valtaepätasapaino voi johtaa kiusaamiseen työpaikalla.

Ajatellessasi työskentelyä aluksella, uskotko että valtaepätasapaino on ongelma?







# Muita tekijöitä, jotka liittyvät työpaikkakiusaamiseen



## **Antagonismi**

Työpaikkakiusaamisen ja antagonismin suhde korostuu ihmisillä, jotka ovat liian työkeskeisiä

## **Suorituskeskeisyys**

Suorituskeskeisyys vaikuttaa siihen luokitellaanko tietty käytös kiusaamiseksi ja miten kiusaaminen yleensä näkyy töissä.

## **Heikko psykososiaalinen turvallisuusympäristö**

Työntekijät pelkäävät ilmaista itseään ja ottaa riskejä



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**PROMETHEAS**  
PRomoting MENtal HEalth at Sea

Entä persoonallisuus?

# Persoonallisuuspiirteet ja kiusaaminen



## **Kiusaaja**

Henkilö, joka murehtii paljon, on herkästi häiriintyvä, kokee äkillisiä mielialan vaihteluita, ärsyyntyy helposti, kokee usein alakuloisuutta, on useammin kiusaaja.



## **Kiusattu**

Tutkimukset osoittavat, että kiusaaminen voi muuttaa käytöstä.



## **Sivullinen**

Kiusaamista nähneet ovat impulsiivisempia.

# Osisio 4

Työpaikkakiusaamisen seuraukset



# Työpaikkakiusaamisen seuraukset

## Prosessin ymmärtäminen

### Miten se toimii

Kiusaamiselle altistuminen ei välttämättä ole suurin uhka hyvinvoinnille, vaan se miten kiusaamisen uhri kokee selviävänsä kiusaamisesta.

### Huomio

Mikä on hyväksyttävää jossain kulttuurissa, ei välttämättä ole sitä toisessa kulttuurissa.





# Seuraukset yksilölle (1)

**Kiusaamisen uhrin kärsivät usein negatiivisista fyysisistä ja psyykkisistä oireista kuten:**

- Stressi
- Loppuun palaminen
- Ahdistuneisuus
- Ärtäisyys
- Masennus
- Kauna
- Väkivallan pelko
- Itseluottamuksen puute
- Itsetuhoiset ajatukset
- Tyytymättömyys työhön
- Tuki- ja liikuntaelinten oireet
- Uniongelmat
- Työttömyys
- Sairaseläke





# Seuraukset yksilölle (2)



## **Vakavia terveydellisiä oireita**

Työpaikkakiusaaminen ja työpaikkaväkivalta ovat sydän- ja verisuonitautien riskitekijöitä.



## **Alhainen itsetunto**

Kiusaamisella on äärimäisen negatiivinen vaikutus itsetuntoon ja omiin kykyihin luottamiseen, mikä heikentää uhria. Kiusattu kokee ettei pysty kertomaan kokemuksistaan.



## **Sukupuoli**

Naispuoliset uhrin ovat kertoneet lisääntyneistä pitkäaikaissairauksista, poissaoloista ja pitkäaikaisesta vaikutuksesta terveyteen.



# Seuraukset varustamolle

**Kiusaamista vaalivissa organisaatioissa voi olla useita heijastusvaikutuksia kuten:**

- Työpaikan vaihto, halu vaihtaa työpaikkaa
- Toistuvat poissaolot
- Tuottavuuden lasku
- Yleinen organisaation suorituskyvyn lasku
- Ei koeta osaksi organisaatiota
- Tiedon peittäily
- Lisääntynyt käsitys epäoikeudenmukaisuudesta





## Haitallisia hallintakeinoja

### **Välttely ja irtisanoutuminen**

Haitallinen hallintakeino, jossa henkilö muuttaa käytöstään, välttelee ajattelemasta asiaa, tuntee tai tekee asioita eri tavalla.

### **Kompensointi**

Liiallista alkoholin ja huumeiden käyttöä stressiä lieventävänä keinona pidetään kompensoivana käytöksenä.

### **Avun pyytämättä jättäminen**

Merenkulkijat harvoin hakevat apua toisiltaan kohdatessaan stressaavia tilanteita.







# Oletko havainnut kiusaamista aluksella?

- **Mitä teit?**
- **Mitä muut tekivät?**
- **Mitä olisi voitu tehdä eri tavalla?**
  - Sivulliset ovat ihmisiä, jotka todistavat kiusaamista, mutta eivät suoraan liity kiusaajaan tai uhriin.
  - Sivulliset eivät välttämättä ole “passiivisia sivustaseuraajia”.
  - Sivulliset voivat vähentää tai kiihdyttää kiusaamista puhumalla uhrin puolesta, tai tukemalla kiusaajaa, joko aktiivisesti tai passiivisesti.



# Oletko havainnut kiusaamista aluksella?

## Puutuitko tilanteeseen?

- Työntekijät ovat voineet havaita käytöstä, joka rikkoo moraalisia, laillisia, henkilökohtaisia tai sosiaalisia normeja, silti pysyen vaiti.
- Tarkoituksellisella tiedon pimittämisellä voi olla valtava vaikutus organisaatioon ja yksittäiseen työntekijään.
- Vaikeneminen kulkee usein käsi kädessä kiusaamisen kanssa.



# Oletko havainnut kiusaamista aluksella?

**Pysytkö vaiti?**

Vaikeneminen

- Estää vääristyneen käytöksen havaitsemisen.
- Estää organisaation kehittymisen.
- Vaikuttaa psykologisesti merenkulkijaan (esim. viha, stressi, kauna).



# Oletko havainnut kiusaamista aluksella?

## Miksi merenkulkijat pysyvät vaiti?

- Organisaation rakenteet ja toimintatavat, kuten myös johtoon täysin uskominen voi olla yksi tekijöistä, joka luo **vaikenemisen kulttuurin**. Työpaikalle voi muodostua *“yhteisesti jaettu kokemus missä on vaarallista ja/tai turhaa puhua kriittisistä asioista”*.
- Tässä tapauksessa pelko ja alistuneisuus ovat suurimpia syitä vaikenemiselle.



# Osio 5

Ehkäiseminen ja hallinta



1. taso; suojele

# Kiusaamisen ehkäiseminen laivalla



- Koostuu ennaltaehkäisevistä toimista, jotka korostavat syiden poistamista.
- Ongelman käsittely sen synty paikalla on kaikkein tehokkain tapa käsitellä työpaikkakiusaamista.
- Ensimmäinen askel kiusaamisessa on nimetä ongelma.
  - Kurssin aikana olet jo oppinut kiusaamisesta ja joistain sen taustatekijöistä.
- Tähän mennessä pitäisi olla selvää, että kiusaaminen on **systeminen ongelma**, ei yksittäinen.
- Joten, kiusaamisen ehkäisy pitäisi kohdistaa systeemiin, **organisaation kulttuuriin**, ei yksilöiden persoonaan.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



PROMETHEAS  
PRomoting MEnTal HEAlth at Sea

Taustaa

# Pidä silmällä

Merenkulkijoiden kannustaminen osallistumaan työolosuhteita ja tuottavuutta parantavaan toimintaan on avainasemassa minkä tahansa asian ehkäisyssä. [Osallistuva lähestyminen](#), jossa kaikki tahot yhdessä miettivät miten työskennellä yhdessä kiusaamista vastaan aluksella pitäisi olla tärkeimpänä mielessä.





1. taso; suojele

# Kiusaamisen ehkäisy laivalla

Panosta johtajuuskoulutukseen  
Houkuttele käyttämään  
transformationaalista & eettistä  
johtajuutta

Luo tietoutta kiusaamisesta ja  
sen seurauksista  
Kiusaamista ehkäisevät aloitteet



Vaali psykologisesti turvallista  
työkulttuuria  
Lisää organisaation tukea

Selkeytä työpaikan roolit  
Opetta sivullisille miten puututaan  
kiusaamiseen ja väkivaltaan





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



PROMETHEAS  
PRomoting MENtal HEalth at Sea

1. taso; suojele

# Kiusaamisen ehkäisy laivalla

## Johtajat ovat avainhenkilöitä

Johtajat voivat olla  
**hyvänä esimerkkinä**,  
käyttäytymällä kaikkia  
kohtaan kunnioittavasti

Johtajat voivat **tuoda  
esille** yhtiön ohjeistuksia  
ja toimintatapoja

Johtajien pitäisi **kiinnittää  
huomiota**  
kaltoinkohteluun

Johtajien pitäisi **puuttua**  
ja selvittää jokainen  
poikkeama välittömästi

Johtajien pitäisi  
**havainnoida** ja **seurata**  
tilannetta



1 taso; suojelu

# Kiusaamisen ehkäisy laivalla

## Positiivinen käytös töissä

- Ihmisten väliset suhteet ovat tärkeä osa työelämää
- Ihmisten väliset positiiviset suhteet johtavat laadukkaaseen työympäristöön, joka luo perustan organisaatiokulttuurille, jossa ei suvaita kiusaamista.
- Esimerkkejä positiivisista käytöksestä ihmisten välillä:
  - Kielenkäyttö on toisia kunnioittavaa
  - Yhteistyön vaaliminen
  - Olemalla kannustava ja rohkaiseva
  - Selvittämällä erimielisyydet kohteliaasti
  - Antamalla suoraa, rakentavaa ja ratkaisukeskeistä palautetta
  - Antamalla arvostusta ja kiitosta
  - Tunnustamalla toisten työntekijöiden tekemä kova työ
  - Suhtautumalla konflikteihin kypsästi ja halu päästä ratkaisuun





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



PROMETHEAS  
PRomoting MEnTal HEalth at Sea

2. taso; tuki

# Asiaan puuttuminen vähentää kiusaamista laivalla

## 1 taho: työkaverit

Toiset miehistön jäsenet voivat osoittaa vähän tukea (henkinen tuki) tai paljon tukea (virallinen raportointi)

## 3. Taho: yhteyshenkilö

Yhteyshenkilöt ovat koulutettu olemaan mahdollisina ensimmäisenä tahona, kun työntekijä haluaa puhua ongelmistaan.



## 2. taho: esimiehet

Merenkulkijat tuntevat olonsa turvalliseksi voidessaan puhua huolista, kertoa ongelmista ja luottaa esimiehiinsä

## 4. taho: organisaatio

Merenkulkijat kokevat heidän työpanostaan ja hyvinvointiaan arvostetaan varustamossa.



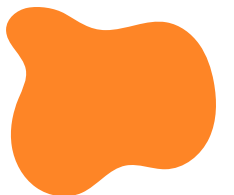
2. taso; tuki

## Organisaatio

# Asiaan puuttuminen vähentää kiusaamista aluksella (1)



- Laadi selkeät ohjeet ja toimintatavat
- Huolehdi, että kaikki ovat tietoisia yhtiön ohjeistuksista.
- Luo kanavat kiusaamisen raportoinnille
- Varmista luottamuksellisuus, joka kannustaa asioiden ilmituloon.
- Luo ohjeistukset, jotka varmistavat reilun ja oikeudenmukaisen käsittelyn, päätökset ja lopputuloksen.





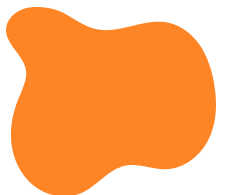
2. taso; tuki

# Asiaan puuttuminen vähentää kiusaamista laivalla (2)

## Organisaatio



- Järjestä koulutusta ja tiedotuskampanjoita aiheesta.
  - Rohkaise kannustavan johtamistyylin käyttöön.
  - Opeta kaikkia havaitsemaan varhaiset merkit kiusaamisesta.
- Varmista, että työpaikan roolit ovat selkeät ja että työtaakka on kohtuullinen.
- Vaali positiivista organisaatiokulttuuria.
- Laadi psykososiaalinen riskien kartoitus.





# Kiusaamisen käsittely laivalla

**Oletko joutunut kiusatuksi? Vinkkejä miten voit perustella asiaasi kiusatuksi joutumisesta.**

- Pidä kirjaa asioista.
- Pidä kirjaa päivistä.
- Kuvaile tapahtuma niin yksityiskohtaisesti kuin mahdollista (Mitä sanottiin? Millainen oli kehonkieli? Missä tapahtui?).
- Listaa todistajien nimet (ketkä suostuvat todistamaan).
- Säilytä kaikki asiakirjat, jotka tukevat asiaasi (sähköpostit jne.).
- Kysy toimintatavoista – kysy aina mitä tapahtuu seuraavaksi.

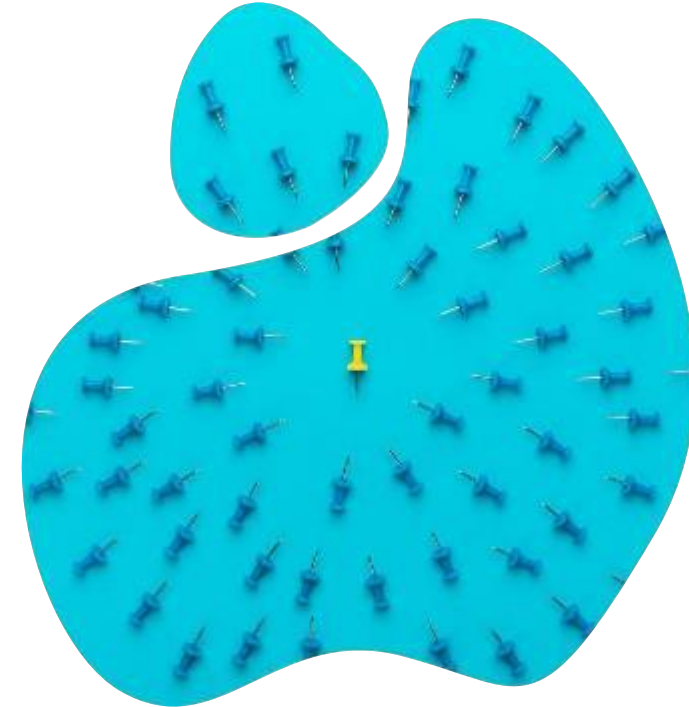




# Kiusaamisen käsittely laivalla

## Jos joudut kiusatuksi\*

- Tee jotakin – Älä totu negatiiviseen käytökseen.
- Kerää tietoa – Tarkasta onko työpaikallasi kiusaamisen ehkäisy -ohjeistus ja valitusmenettely.
- Älä hyväksy tekosyitä – Negatiivinen käytös ei ole osa ammattia.
- Irtisanoutuminen ei pitäisi olla ensimmäinen ajatuksesi – Et ole tehnyt mitään väärää.
- Kohtaa kiusaaja suoraan. Yritä esittää itsesi itsevarmasti.
- Hae apua ja tukea työkaverilta tai kerro perheellesi jos voit olla heihin yhteydessä.
- Ole yhteydessä työterveyteen.
- Kohtaa kiusaaja - Jos koet olosi turvalliseksi ja itsevarmaksi, voi kohdata henkilön joka kiusaa sinua ja kertoa että hänen käytös ei ole suotavaa ja hyväksyttävää.
- Raportoi kiusaajan käytös kohtaamisen jälkeen.
- **Pidä kirjaa!**



*\*Say no to bullying, say no to harassment! (Edition 2)*



# Kiusaamisen käsittely laivalla

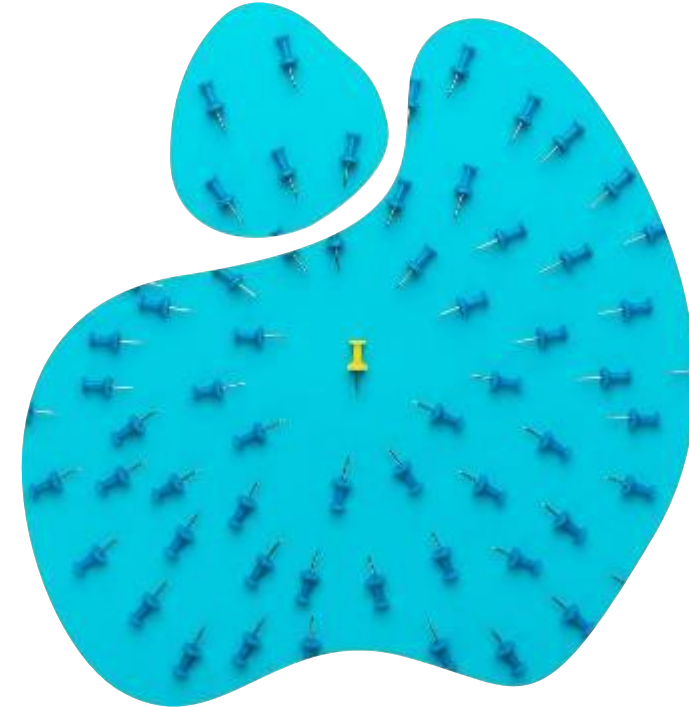
## Jos joudut kiusatuksi\*

### TEE NÄIN

- Arvioi aggressio uudestaan (ts. yritä olla ottamatta ihmisten toimia henkilökohtaisesti)
- Ajattele positiivisesti (Positiivisesti ajattelevat työntekijät käyttävät yleisemmin ongelmakeskeisiä selviytymiskeinoja, kun taas negatiivisesti ajattelevat työntekijät käyttävät yleisemmin tunnekeskeisiä selviytymiskeinoja).
- Hae tukea työkavereilta, henkilöstöosastolta, liitolta.

### ÄLÄ TEE NÄIN

- Älä turruta tunteitasi.
- Älä ajattele asioita jatkuvasti (missä jatkuvasti käyt läpi negatiiviseen sävyyn mitä tapahtui).
- Älä jätä huomiotta.
- Älä kiusaa kiusaajaa.



*\*Say no to bullying, say no to harassment! (Edition 2)*



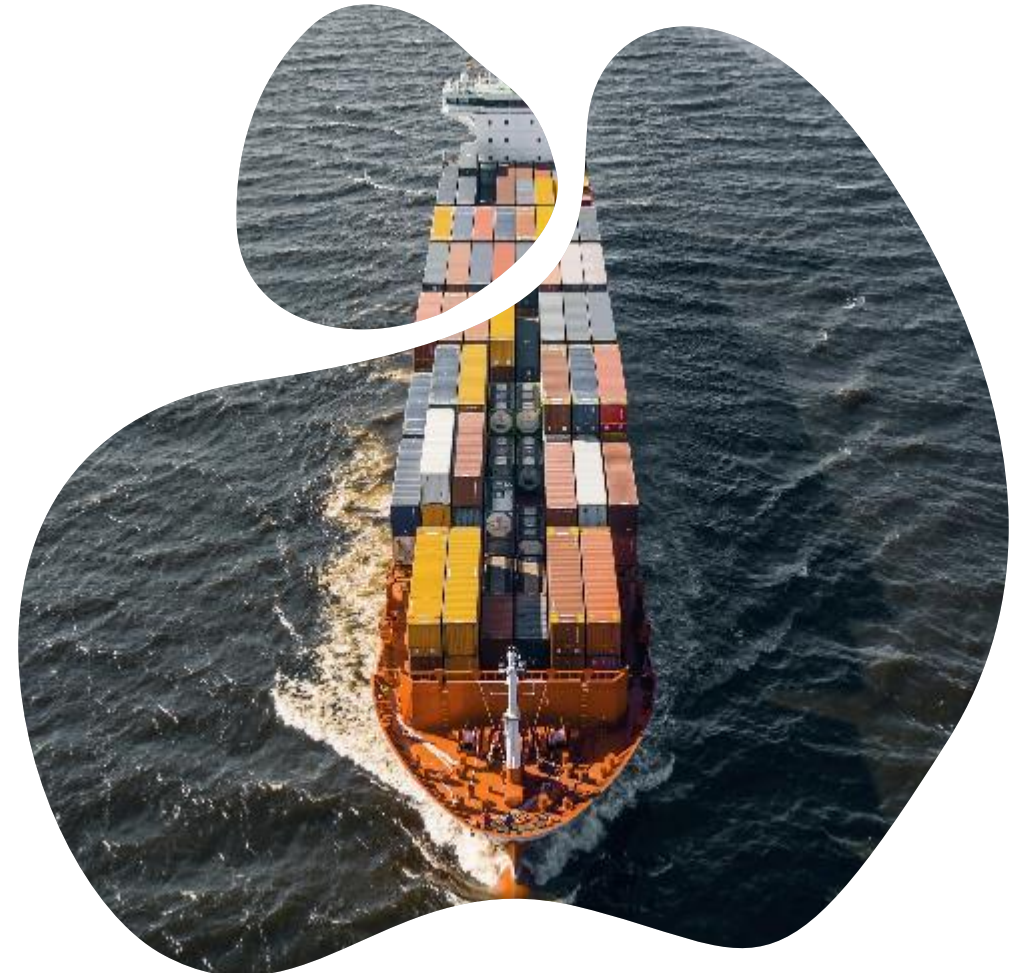


# Kiusaamisen käsittely laivalla

**Esimiehet & muut miehistön jäsenet**

## Mistä tunnistaa kiusaamisen uhrin (1)

- Heikentynyt yhteistyökyky
- Laskenut suorituskyky, motivaation puute.
- Jännittyneisyys ja jatkuva varoillaan olo.
- Eristyneisyys
- Tunnista epäreilu kohtelu, esim. töiden tai resurssien jako.





# Kiusaamisen käsittely laivalla

## Esimiehet & muut miehistön jäsenet

### Miten tunnistaa kiusaamisen uhri? (2)

- Tiedosta miehistön eroavaisuudet (esim. kulttuuriset erot, työkokemus).
- Tunnista ne miehistön jäsenet, jotka eivät osaa pitää puoliaan.
- Tunnista henkilöt, jotka erottuvat, kuten eri uskonnon edustaja, yksittäinen nainen.





# Kiusaamisen käsittely laivalla

## Esimies & Muut miehistön jäsenet

### Miten tunnistaa kiusaamisen uhri (3)

Stressi on yleinen reaktio kiusaamiseen – ohessa muutamia stressin oireita:

- Kuiva kurkku, lihasjäykkyys, päänsärky, ruuansulatusvaivat, pakko-oireet, korkea verenpaine;
- Ärtynisyys, impulsiivinen käytös, vaikeus tehdä päätöksiä, lisääntynyt tupakointi tai alkoholin käyttö;
- Liiallinen murehtiminen, itsensä tarpeettomaksi tunteminen, alakuloisuus, hajamielisyys, säpsähtely, haaveilu, jne.



# Kiusaamisen käsittely laivalla

## Esimies & Muut miehistön jäsenet

### Älä hyväksy tekosyitä

Jotkut kiusaajat yrittävät oikeuttaa käytöstään. Eräitä tekosyitä ovat:

- *Ihmisten pitää olla kovia, sillä tämä on kova työ.*
- *Olemme kaikki käyneet läpi tämän.*
- *Ei ole aikaa olla mukava.*
- *Se oli vain vitsi.*
- *Kaikki muut ajattelevat, että olen hyvä.*



Kaikki edellä mainitut täytyy käsitellä kunnolla

- → “Say no to bullying, say no to harassment! (Edition 2)” e-kirja jonka on julkaissut European Transport Workers’ Federation (ETF) ja European Community Shipowners’ Associations (ECSA) ehdottaa mahdollisia vastineita tämänkaltaisiin tekosyihin



# Kiusaamisen käsittely laivalla

## Jos olet esimies ja/tai tukihenkilö

### Jos saat tiedon kiusaamisesta

- Kuuntele avoimesti
- Tiedosta tapaukseen liittyvien ihmisten tunteet – *Älä unohda, että työpaikkakiusaamisen uhrin kohtaavat suurta sosiaalista painetta hakiessaan apua.*
- Kerää tapauksen tiedot, kysele tapauksesta, tee muistiinpanoja.
- Puhu väitetyille kiusaajalle ja muille osallisille.
- Tutustu ohjeistuksiin ja toimintatapoihin, jotka liittyvät kiusaamistilanteisiin.
- Pidä uhri tilanteen tasalla ja viesti selkeästi.
- Toimi ohjeistuksien mukaan.
- Seuraa tilannetta.

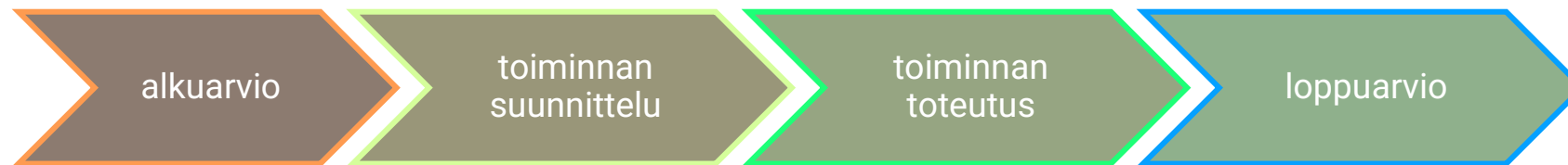




Taustaa

# Pidä silmällä

Minkä tahansa toiminnan tärkein vaihe on **loppuarvio**. On tärkeää varmistaa, että tehdyt toimet ovat linjassa halutun tavoitteen kanssa.





# Kiusaamisen käsittely laivalla

## Oletko kiusaaja? (1)

### Harkitse seuraavia:

1. Ajatteletko, että sinun tapasi tehdä työt on aina oikea?
2. Oletko määrännyt töitä erityisesti jollekin rangaistuksena?
3. Jos olet, oletko tehnyt niin toistuvasti tai kohtuuttomasti?
4. Oletko kokeillut rakentavaa palautetta tai tarjonnut apua, jotta työntekijät ymmärtäisivät tehtävänsä paremmin?
5. Kuvailisitko johtamistyyliäsi "voimakkaaksi"?
6. Jos näin, oletko varma että olet "tiukka mutta reilu"?





# Kiusaamisen käsittely laivalla

## Oletko kiusaaja? (2)

### Harkitse seuraavia:

6. Voisiko sinua luonnehtia “kontrollifriikiksi”?
7. Korotatko usein ääntäsi toisille työntekijöille?
8. Oikeutatko toimiasi alaisia vastaan muistelemalla, että sinua kohdeltiin samalla lailla urasi alkuvaiheessa?
9. Oletko, yhdessä muiden kanssa, liittoutunut jotakuta vastaan?
10. Oletko lähettänyt tai julkaissut yhtään sähköpostia tai sosiaalisen median päivitystä, joka voisi olla jonkun mielestä järkyttävä tai loukkaava?
11. Oletko lukenut yhtiösi häirinnän ja kiusaamisen vastaiset ohjeistukset?







# Kiusaamisen käsittely laivalla

## Oletko kiusaaja? (3)

### Pidä mielessä:

- Kiusaaminen, kuten mikä tahansa muun pahan käytöksen voi lopettaa.
- Jossain tapauksessa voi olla, että tiedät että sinun täytyy lopettaa, mutta et tiedä miten.
- Pyydä apua.
- Mieti miten toimit ja käyttäydyt.
- Ajattele tietoisesti ja toimi tarkoituksellisesti.





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**PROMETHEAS**  
PRomoting MENtal HEalth at Sea

Taustaa

# Pidä silmällä

Organisaatiokulttuuri, joka sietää/hyväksyy kiusaamisen on **työnantajan** vastaus, kun saa kuulla siitä. Esimerkiksi: kiusaamisesta ilmoittamiset sivuutetaan tai käsitellään välinpitämättömästi.

**\*Koskee myös henkilöstöosastoa** – kiusaamisen hallintaa pidetään ongelmana vasta, kun se täytyy viedä ylemmälle taholle, esim. yhtiön hallitukselle.





Lisää tietoa



# Lisää tietoa (englanniksi)

## Tutkimuksia, e- kirjoja

Eliminating Workplace  
Harassment And  
Bullying

## Videoita

Workplace Bullying  
(APA Psychologically  
Healthy Workplace  
Program)

Workplace Bullying:  
Introduction

## Nettisivuja, linkkejä..

Psychosocial risks and stress  
at work  
Prevention of violence at work  
European Transport Workers'  
Federation

<https://www.bullyonline.org/>



# Harjoituksia



## Kysymys 1:

Mitä on kiusaaminen?

1a. Voidaanko alla kuvailtua käytöstä pitää kiusaamisena?

Käytös	Oikein/Väärin
Töihin liittyvä nöyryyttäminen	
Altistaminen kohtuuttomalle työkuormalle	
Saapumista ei huomioida	
Toistuva virheistä muistuttelu	
Kulun estäminen	

1b. Mikä erottaa kiusaamisen muusta epätoivotusta käytöksestä?



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**PROMETHEAS**  
PRomoting MEnTal HEAlth at Sea

## **Kysymys 2:**

Mitkä neljä tahoja voivat vähentää työpaikkakiusaamista?

**Kysymys 3:**

Nimeä kolme työpaikkakiusaamisen seurausta sekä yksilölle että työyhteisölle.





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**PROMETHEAS**  
PRomoting MEnTal HEAlth at Sea

#### **Kysymys 4:**

Nimeä kolme hallintakeinoa, joita kiusattu voi käyttää, mutta jotka ovat haitallisia.



### Kysymys 5:

Onko väittämä mielestäsi oikein vai väärin.

Väittämä	Oikein/Väärin
A. Muistiinpanojen teko on hyvä keino valmistutua kiusaamisen raportointiin.	
B. Ainoastaan henkilöstöosaston pitäisi selvittää kiusaamistapaukset.	
C. Kiusaamisesta vaikeneminen on ongelma.	
D. Kiusaajalle suoraan puhuminen on aina hyvä ratkaisu.	
E. Epäselvät työpaikan roolit ovat yhteydessä työpaikkakiusaamiseen ja häirintään.	



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**PROMETHEAS**  
PRomoting MEnTal HEAlth at Sea

## Ajatuspähkinä:

Kuvittele olevasi aluksen päällikkö.

Kirjaa ylös viisi asiaa, jotka ovat mielestäsi tärkeitä saavuttaaksesi merimatkan ilman kiusaamista.



# Onnittelut!!!!

Olet suorittanut PROMETHEAS moduulin 2 – Kiusaamisen kohtaaminen