



Työturvallisuuskeskuksen tiedote toukokuu 2012

Työn tulosten ja työyhteisön tilan seuranta on merkittävä osa esimiestyötä. Häiriöiden selvittäminen ja ratkaiseminen ovat työnantajan edustajien eli esimiesten vastuulla. Työyhteisökyselyjä ja kehityskeskusteluita käytetään yleisesti psykososiaalisen työympäristön arvioinnin ja seurannan apuvälineinä, kertoo asiantuntija Päivi Rauramo Työturvallisuuskeskuksesta (TTK:sta). TTK tarjoaa esimiestoiminnan tueksi koulutusta ja aineistoa, kuten juuri uudistetun Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla -julkaisun.

Luottamus ja avoimuus tärkeää

Psykososiaalinen työympäristö muodostuu työn johtamisesta ja organisoinnista, yhteistyöstä, viestinnästä ja vuorovaikutuksesta sekä yksilöllisestä käyttäytymisestä työyhteisössä.

Työyhteisössä vallitseva luottamus ja avoimuus mahdollistavat mahdollisten ongelmien ratkaisemisen ajoissa.

– Kyselyissä ja kehityskeskusteluissa esiin tulleet työhön liittyvät keskeiset epäkohdat otetaan käsittelyyn ja tarvittavat toimenpiteet tehdään. Näin luottamus vahvistuu entisestään, Rauramo kertoo.

Esimiehille valmiudet puheeksi ottoon vaikeissa tilanteissa

Rauramo toteaa, että työyhteisön tai yksilön ongelmien puheeksi otto ja käsittely eivät ole esimiehelle kuitenkaan aina helppo tehtävä.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että esimiehillä on riittävät valmiudet käsitellä vaikeitakin asioita.

– Kaikki työyhteisöön liittyvät ristiriidat, häiriöt ja ongelmat eivät vaadi esimiehen aktiivista puuttumista. Myös työyhteisön jäsenten tulee ottaa vastuuta työilmapiirin vaalimisesta, Rauramo toteaa.

Työturvallisuuslaki velvoittaa esimiestä kuitenkin toimimaan, mikäli työyhteisössä ilmenee työturvallisuusnormien laiminlyöntiä, epäasiallista kohtelua, häirintää, haitallista kuormittumista tai väkivallan uhkaa.

Johdolla vastuu ongelman ratkaisemisesta

Rauramo korostaa, että turvallisen ja terveellisen psykososiaalisen työympäristön osalta on tärkeää, että esimies tuntee työlainsäädännön ja omaa työpaikkaansa koskevien työehtosopimusten ja muiden normien vaatimukset ja osaa soveltaa niitä käytäntöön

tuntee työn ja sen tekijät

mahdollistaa riittävät resurssit sekä työn ja osaamisen kehittymisen

osoittaa välittämistä ja arvostusta arjen työssä: tervehtii, kuuntelee, kiittää, kannustaa, myöntää virheensä ja ottaa opikseen

asettaa rajat, millainen käyttäytyminen on työyhteisössä sallittua ja millainen ei

puuttuu epäasialliseen käyttäytymiseen, häirintään ja työpaikkakiusaamiseen sekä vastaa tilanteiden selvittämisestä

kuuntelee ristiriitatilanteessa osapuolia ja on mukana tekemässä sopimuksia, miten tilanteessa edetään

kertoo selvittelyn yhteydessä, mitä seuraa, jos tehtyjä sopimuksia ei pidetä

käyttää apunaan tarvittaessa organisaation tukiverkostoa.

– Keskeistä on, että toimiva johto ottaa vastuun ongelmien ratkaisemisesta. Jos esimerkiksi häirintään tai epäasialliseen kohteluun syyllistynyt henkilö on esimies, vastuu asian selvittämisestä kuuluu hänen esimiehelleen, Rauramo korostaa.

Esimiestoimintaan tukea uudesta aineistosta

TTK tuottaa koulutusta, julkaisuja ja neuvontapalveluita myös esimiestoiminnan tueksi. TTK:n juuri uudistama Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla -julkaisu tukee työpaikkoja häirinnän, epäasiallisen kohtelun ja syrjinnän ehkäisyssä ja käsittelyssä sekä niihin liittyvien toimintamallien ja -ohjeiden laatimisessa.

Julkaisussa on myös tiivistelmä hyvän työkäyttämisen periaatteista ja säännöistä sekä toimintaohje epäasiallisen kohtelun varalle. Siinä kuvataan myös sellaisia toimintoja ja tilanteita, joita voidaan pitää epäasiallisena kohteluna tai jotka eivät sitä ole.

Julkaisussa käsitellään työnantajan toimintaa epäasiallisen kohtelun selvittämisessä ja poistamisessa. Lisäksi esitellään

työsuojeluviranomaisen toimintaa epäasiallisen kohtelun valvonnassa.

Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla -julkaisu on suunnattu työpaikkojen johdolle, esimiehille, henkilöstöhallinnolle, työsuojelun yhteistoimintahenkilöille, luottamusmiehille ja työntekijöille sekä työterveyshuollon ja oppilaitosten käyttöön.

Toimittanut

Asiantuntija Päivi Rauramo, TTK, paivi.rauramo@ttk.fi, 040 547 0908

Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla. TTK julkaisu:

[www.ttk.fi/julkaisut/epaasiallisen_kohtelun_ehkaisy_ja_kasittely_tyopaikalla\(22116\).1284.shtml](http://www.ttk.fi/julkaisut/epaasiallisen_kohtelun_ehkaisy_ja_kasittely_tyopaikalla(22116).1284.shtml)

Lisätietoja:

www.ttk.fi

www.ttk.fi/paiva_tyohyvinvoinnille_blogi

www.facebook.com/tyohyvinvointi

www.tyohyvinvointikortti.fi

www.sykettatyohon.fi

Telma - Työelämän kehittämisen erikoislehti

Hyvää työtä. www.telma-lehti.fi

Työsuojelurahasto ja Työturvallisuuskeskus

Työturvallisuuskeskus TTK - Tietoa Työhyvinvointia Kehitystä

*Työturvallisuuskeskuksen toiminnan tavoitteena on parantaa samanaikaisesti työturvallisuutta, työhyvinvointia ja tuloksellisuutta sekä esimiestyön ja yhteistoiminnan edellytyksiä työyhteisöissä. Toimintaa kohdistetaan työsuojelu- ja työterveyshenkilöstön lisäksi esimiehiin ja luottamushenkilöstöön. Palveluja ja tuotteita kehitetään jatkuvasti yhteistyössä asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa. TTK tarjoaa työyhteisöille koulutusta, tiedotusta, aineistoa ja kehittämispalveluja sekä ylläpitää työsuojeluhenkilörekisteriä. Päärahoitus toimintaan tulee työnantajien maksamista tapaturmavakuutusmaksuista Työsuojelurahaston kautta. TTK on työmarkkinakeskusjärjestöjen hallinnoimia organisaatioita. **Lisätietoja: www.ttk.fi***

TTK: Työhyvinvoinnin tinkimätön rakentaja - Kestävän työuran edistäjä - Tuottavuuden mahdollistaja