



## Työpaikkakiusaaminen



### Johdanto

Virasto laatii tiedotesarjaa työperäisen stressin ja joidenkin sen tärkeimpien aiheuttajien ehkäisemiseksi. Kiusaaminen liittyy usein työperäiseen stressiin. Tämä tiedote tarjoaa tietoa ja toimenpideehdotuksia niille, jotka haluavat ryhtyä käytännön toimiin työpaikkakiusaamisen estämiseksi. Loppuosassa kohdassa Lisätietoja on yksityiskohtaista tietoa viraston lähdemateriaalista, mukaan lukien tähän sarjaan kuuluvat muut tiedotteet.

Työpaikkakiusaaminen on merkittävä ongelma työntekijöille Euroopassa. Siitä aiheutuu huomattavia kustannuksia sekä työntekijälle että organisaatiolle. Lisäksi kiusaamista tulee pitää epäeettisenä, alistavana käytöksenä ja siksi ei-hyväksyttävänä. Työpaikkakiusaamisen ehkäiseminen on yhtenä tavoitteena Euroopan komission tiedonannossa<sup>1</sup>, joka koskee uutta työterveyden ja -turvallisuuden strategiaa.

### Mitä työpaikkakiusaaminen on?

Työpaikkakiusaamiselle ei ole olemassa yhtä kansainvälisesti sovittua määritelmää. Yksi esimerkki määritelmästä:

*Työpaikkakiusaaminen on toistuvaa mielivaltaista käytöstä, joka kohdistuu työntekijään tai työntekijäryhmään ja muodostaa terveys- ja turvallisuusriskin.*

Tässä määritelmässä:

"mielivaltainen käytös" tarkoittaa käytöstä, jota olosuhteet huomioon ottaen voi pitää uhria nöyryyttävänä, alentavana tai uhkaavana;

"käytös" on yksilöiden tai ryhmän toimintaa. Työyhteisöä voidaan käyttää uhrin nöyryyttämisen, alentamisen tai uhkailemisen välineenä;

"terveys- ja turvallisuusriski" sisältää työntekijän henkiseen ja fyysiseen terveydelle aiheutuvat riskit.

Kiusaamiseen liittyy usein vallan väärin- tai hyväksikäyttöä, niin että kohteet voivat kokea vaikeuksia itsensä puolustamisessa.

Kiusaamiseen voi sisältyä sekä sanallisia että fyysisiä hyökkäyksiä, samoin kuin hienovaraisempia toimia, kuten työtoverin työn aliarviointia tai sosiaalista eristämistä. Kiusaamiseen voi sisältyä sekä fyysisiä että psykologisia väkivaltaa. Tässä tiedotteessa keskitytään pelottelun käyttöön työtoverien välisissä suhteissa. Työympäristön ulkopuolista väkivaltaa käsitellään tiedotteessa 24.

### Kuinka suuri ongelma työpaikkakiusaaminen on, ja keihin se vaikuttaa?

Kuka tahansa missä tahansa organisaatiossa voi olla kiusaamisen uhri. EU:ssa tehdystä tutkimuksesta<sup>2</sup> käy ilmi, että 9 % työntekijöistä Euroopassa eli 12 miljoonaa henkilöä ilmoitti joutuneensa työpaikkakiusaamisen kohteeksi 12 kuukauden jakson aikana vuonna 2000. Kiusaamisen ilmoitettu yleisyys vaihtelee kuitenkin huomattavasti eri EU:n jäsenvaltioissa. Nämä erot eivät välttämättä tarkoita ainoastaan eroja ongelman yleisyydessä, vaan myös kulttuurieroja siinä, miten paljon työpaikkakiusaamiseen kiinnitetään huomiota, ja miten usein siitä ilmoitetaan.

Kiusaaminen on yleisintä vaativissa töissä, joissa yksilöiden hallintakeinot ovat vähäisiä, mikä vuoksi ahdistuneisuutta ja epävarmuutta esiintyy paljon.

### Miksi työpaikkakiusaamista esiintyy?

Työpaikkakiusaaminen voidaan jakaa kahteen eri luokkaan:

- 1) henkilöiden välisen aikaa myöten kehittyvän ristiriidan seurauksena tapahtuva kiusaaminen;
- 2) uhri ei ole mukana ristiriidassa, mutta joutuu sattumalta sen keskelle, jolloin syyllinen kohdistaa aggressionsa häneen. "Sijaiskärsijä" on esimerkki tämän kaltaisen kiusaamisen uhrista.

Työpaikkakiusaamisen todennäköisyyttä lisäävät seuraavat seikat:

- Organisaatiokulttuuri, jossa suvaitaan kiusaavaa käytöstä tai ei tunnista sitä ongelmaksi
- Nopea muutos organisaatiossa
- Epävarmat työsuhteet
- Huonot työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ja vähäinen tyytyväisyys johtajiin
- VHuonot työtovereiden väliset suhteet
- Työn äärimmäinen vaativuus
- Puutteet henkilöstöpolitiikassa ja yhteisten arvojen vajavaisuus
- Yleensä lisääntynyt työperäinen stressi
- Rooliristiriidat

Lisäksi kiusaamista voivat lisätä yksilölliset ja tilannekijät, kuten syrjintä, suvaitsemattomuus, henkilökohtaiset ongelmat sekä huumeiden tai alkoholin käyttö.

### Mitkä ovat seuraukset?

Kiusaamisen uhreille seuraukset voivat olla tuntuja. Fyysiset, henkiset ja psykosomaattiset terveysoireet ovat hyvin tavallisia, esim. stressi, masennus, heikentynyt itsetunto, itseysyökset, fobiat, unihäiriöt, ruuansulatushäiriöt sekä lihasten ja luuston ongelmat. Trauman

<sup>1</sup> Komission tiedonanto – Työn ja yhteiskunnan muutoksiin sopeutuminen: Yhteisön uusi työterveys- ja työturvallisuusstrategia vuosiksi 2002–2006. Euroopan komissio. 2002. <http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/#270>

<sup>2</sup> Kolmas työoloja koskeva eurooppalainen tutkimus 2000. Euroopan elin- ja työolojen kehittämistäitiö. Luxemburg, 2001. <http://www.eurofound.ie/publications/EF0121.htm>



jälkeinen stressioireyhtymä, jonka oireet muistuttavat muiden traumaattisten kokemusten, kuten suuronnettomuuksien ja pahoinpitelyjen jälkeen esiintyviä oireita, on myös yleinen työpaikkakiusaamisen uhreilla. Nämä oireet voivat jatkua vuosia tapahtumien jälkeen. Muita seurauksia voivat olla sosiaalinen eristäytyminen, perheongelmat ja työstä poissaolosta tai erottamisesta johtuvat taloudelliset ongelmat.

Organisaation tasolla kiusaaminen voi lisätä poissaoloja ja henkilökunnan vaihtuvuutta, vähentää tehokkuutta ja tuottavuutta, ei vain kiusaamisen uhrien osalta, vaan myös muiden työtovereiden, jotka kärsivät työympäristön negatiivisesta psykologisesta ilmastosta. Kiusaamistapauksesta aiheutuvat oikeudelliset seuraamukset voivat myös olla suuria.

## Lainsäädäntö

Euroopan komissio on ottanut käyttöön toimenpiteitä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi. Vuoden 1989 neuvoston direktiivi (89/391) sisältää työterveyden ja -turvallisuuden perussäännökset, ja siinä veloitetaan työnantajat huolehtimaan siitä, ettei työ, mukaan lukien työpaikkakiusaaminen, aiheuta haittaa työntekijöille. Kaikki jäsenvaltiot ovat toteuttaneet tämän direktiivin lainsäädännössään, minkä lisäksi jotkut jäsenvaltiot ovat kehittäneet työpaikkakiusaamisen ehkäisemiseen liittyvää ohjeistusta. Direktiivin näkökannan mukaisesti työnantajien yhdessä työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa tulee kiusaamisen estämiseksi tai vähentämiseksi

- pyrkiä estämään kiusaaminen
- arvioida kiusaamisen riskit
- ryhtyä asianmukaisiin toimiin haittojen estämiseksi.

Ohjeita työperäisen stressin arviointiin ja estämiseen annetaan tiedotteessa 22, mikä niin ikään auttaa kiusaamiseen liittyvissä kysymyksissä.

Työpaikkakiusaaminen on mainittu Euroopan komission työperäistä stressiä koskevissa ohjeissa<sup>3</sup>. Lisäksi Euroopan parlamentti on hyväksynyt aloitteen työpaikkahäirintää koskevan päätöslauselman laatimisesta.

### Euroopan parlamentti:

"pyytää jäsenvaltioita tarkistamaan nykyistä lainsäädäntöään työpaikoilla tapahtuvan seksuaalisen ja muun häirinnän<sup>4</sup> torjumiseksi ja muuttamaan sitä tarvittaessa, sekä tarkistamaan häirinnän määritelmää ja yhdenmukaistamaan sen;"

Se suosittelee, että

- jäsenvaltiot varmistavat, että yksityiset ja julkiset organisaatiot ja työmarkkinaosapuolet ottavat käyttöön tehokkaita torjuntakeinoja;
- perustetaan järjestelmä kokemusten vaihtamiseksi;
- määritellään menetelmät häirintäongelman ratkaisemiseksi uhrien kannalta ja ongelmien toistumisen estämiseksi; ja
- kehitetään työnantajille, johtajille, työmarkkinaosapuolille ja työterveyslääkäreille suunnattua tiedotusta ja koulutusta sekä yksityisellä että julkisella sektorilla.

Tähän mennessä vain harvat maat Euroopassa ovat ottaneet käyttöön erityisen työpaikkakiusaamista koskevan lainsäädännön. Joissakin maissa lainsäädäntöä kuitenkin harkitaan tai valmistellaan, ja jotkut maat ovat ryhtyneet lainsäädäntötoimiin peruskirjojen, ohjeiden ja päätöslauselmien avulla.

## Miten työpaikkakiusaamista voi estää?

Työpaikkakiusaamisen estäminen on ratkaiseva tekijä, kun pyritään parantamaan työelämän laatua ja välttämään sosiaalista syrjäytymistä. On tärkeää ryhtyä ajoissa toimiin työympäristön rasitteiden torjumiseksi; työnantajien ei pitäisi odottaa, kunnes uhrin valittavat. Joskus voi kuitenkin olla vaikeaa erottaa toisistaan työpaikkakiusaaminen ja henkilöiden väliset ristiriidat. Tehokkain keino voi olla kaksitasoinen strategia, johon kuuluvat sekä erityiset toimenpiteet kiusaamista vastaan että psykososiaalisen työympäristön parantaminen. Työntekijöiden ja heidän edustajiensa ottaminen mukaan näihin toimenpiteisiin on ratkaisevaa onnistumiselle.

Psykososiaalisen työympäristön parantaminen yleensä (katso myös työperäisen stressin torjuntaa koskevaa tiedote 22 ja tiedote 13 onnistuneesta johtamisesta onnettomuuksien estämiseksi):

- Yksittäisten työntekijöiden on annettava valita, kuinka he tekevät työnsä;
- Yksitoikkoisen ja toistuvan työn määrää on vähennettävä;
- On annettava enemmän tietoa tavoitteista;
- Johtamistyyliä on kehitettävä; ja
- Epäselviä rooli- ja tehtävämäärittelyjä on vältettävä.

Organisaatiokulttuurin kehittäminen kiusaamisen ehkäisemiseen tärkeillä standardeilla ja arvoilla:

- Tietoa kaikille työpaikkakiusaamisesta;
- Ongelman laajuuden ja luonteen tutkiminen;
- Toimintaperiaatteiden luominen [katso tekstilaatikkoa];
- Tehokas tiedottaminen organisaation pelisäännöistä ja arvoista kaikilla organisaation tasoilla esim. henkilökunnan käsikirjojen, tiedotustilaisuuksien, uutislehtien avulla;
- Sen varmistaminen, että kaikki työntekijät tuntevat organisaation pelisäännöt ja arvot ja ottavat ne huomioon;
- Johdon vastuun ja taitojen parantaminen ristiriitojen käsittelyssä ja viestinnässä;
- Riippumattoman yhteyshenkilön nimeäminen työntekijöille; ja
- Työntekijöiden ja heidän edustajiensa ottaminen mukaan riskien arviointiin ja työpaikkakiusaamisen torjuntaan.

Myönteistä ja avointa vuorovaikutusta edistävien pelisääntöjen luominen:

- Työnantajan ja työntekijän eettinen sitoumus ylläpitää ympäristöä, jossa kiusaamista ei esiinny;
- Sen määrittäminen, millaiset käyttäytyminen ovat hyväksyttävää ja millainen ei;
- Tietoisuus organisaation pelisääntöjen ja arvojen rikkomisen seuraamuksista ja niihin liittyvät pakotteet;
- Tietoa siitä, mistä ja miten uhrin voivaa saada apua;
- Yhteinen sitoutuminen "kustannukset" valitusmenettelyyn;
- Valitusmenettelytavoista sopiminen;
- Johtajan, työnjohtajan, yhteyshenkilön/tukihenkilön, ammattiliiton edustajien roolin selvittäminen;
- Tiedot uhrin ja syyllisen käytettävissä olevasta neuvonnasta ja tukipalveluista; ja
- Luottamuksellisuuden säilyttäminen.

## Lisätietoja

Lisätietoja työperäisistä psykologisista seikoista, stressi ja kiusaaminen mukaan lukien, on saatavana osoitteesta <http://osha.eu.int/ew2002/> Sivustoa päivitetään ja kehitetään jatkuvasti. Muita tämän sarjan tiedotteita on saatavana täältä.

Viraston verkkosivu on <http://agency.osha.eu.int>

<sup>3</sup> Ohjeita työperäisestä stressistä "Elämän mauste – vai kuoleman suudelma?", Työllisyys ja sosiaalasiat. Työterveys ja työturvallisuus, Euroopan komissio, 1999 [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/h&s/publicat/pubintro\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/h&s/publicat/pubintro_en.htm)

<sup>4</sup> Nyt on olemassa uusi direktiivi, jossa määritellään seksuaalinen häirintä ja vaaditaan työnantaja ryhtymään toimiin seksuaalisen häirinnän torjumiseksi.