

Työpaikkakiusaamisen ja häirinnän ehkäisyn menettelytapaohje

Työstmk 01.06.2023 § 6

Valmistelija työsuojelupäällikkö Päivi Huhtala

Lappajärven kunnan Henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen ehkäisyn menettelytapaohjeet ovat vuodelta 2008, joten on aika saattaa ohjeet vastaamaan tämän päivän toimintaympäristöä ja vaatimuksia.

Työnantajan tulee seurata, esiintyykö työpaikalla häirintää, ja puuttua työpaikalla ilmenevään häirintään oma-aloitteisesti. Häirintää voidaan myös ehkäistä esimerkiksi laatimalla jo ennalta hyvän työkäyttäytymisen pelisäännöt ja huolehtimalla, että jokainen työyhteisössä on tietoinen siitä, että häirintään puututaan johdonmukaisesti.

Työturvallisuuslaissa kielletään häirintä, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä. Häirintää voi olla sekä työnjohdon että työntekijöiden suunnalta ja tilanteeseen tulisi puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Kaikki työpaikalla esiintyvä huono käyttäytyminen ei ole työturvallisuuslaissa tarkoitettua terveydelle vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Esimerkiksi lievät, yksittäiset teot, kuten satunnaiset epäasialliset puheet tai työhön liittyvät mielipide-erot, eivät ole häirintää.

Työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvat päätökset ja toimet saatetaan kokea epäasiallisiksi. Työnantajalla kuitenkin on oikeus suunnitella, johtaa ja valvoa työntekoa. Työnantajalla on myös toimivalta päättää työtehtävien laadusta, laajuudesta ja työtavoista sekä työpaikan menettelytavoista.

Työnantajan tulee olla tietoinen, jos työpaikalla esiintyy häirintää, ja mahdollisuuksien mukaan estää häirinnän syntyminen. Työnantaja voi esimerkiksi kehityskeskusteluissa tai erilaisin työpaikkaa koskevin kyselyin selvittää työntekijöiden näkemyksiä työpaikan ilmapiiristä ja työyhteisön toimivuudesta. Työnantajan pitää järjestelmällisesti arvioida työyhteisön sosiaalista toimivuutta ja arvioinnin perusteella määritellä, millaiset toimet ovat tarpeen häirinnän välttämiseksi.

Häirintää voidaan ehkäistä esimerkiksi johdon selkeällä ilmaisulla siitä, että työpaikalla ei hyväksytä häirintää (nollatoleranssi), laatimalla hyvän työkäyttäytymisen pelisäännöt, ennalta laaditut menettelytavat, joilla häirintään puututaan johdonmukaisesti ja tehokkaasti, työntekijöiden perehdyttäminen häirinnän välttämiseen ja ehkäisemiseen, esimiesten kouluttaminen häirinnän havaitsemiseen, selvittämiseen ja poistamiseen.

Häirintää voi ehkäistä myös huolehtimalla, ettei työpaikan työoloissa ole epäkohtia, jotka altistavat häirinnälle. Häirinnän taustalla on usein töiden huono organisointi, epäselvät vastuut, puutteellinen esimiestyö ja toimimaton yhteistyö. Myös liiallinen työmäärä ja aikapaine voivat vaikuttaa siihen, että työpaikoilla ei aina käytädytä asiallisesti.

Esityslistan oheismateriaalina on jaettu henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen ehkäisyn menettelytapaohje.

Esittelijä	Hallintojohtaja Päivi Huhtala
Päätösehdotus	Työsuojelutoimikunta valmistelee Henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen ehkäisyn menettelytapaohjeet.
Päätös	Työsuojelutoimikunta hyväksyi omalta osaltaan henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen ehkäisyn menettelytapaohjeet ja päätti esittää ne edelleen kunnanhallituksen ja -valtuuston hyväksyttäväksi.
Työstmk 22.08.2023 § 4	
Valmistelija	hallintojohtaja Päivi Huhtala
	Työsuojelutoimikunta on kokouksessaan 1.6.2023 hyväksynyt henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen ehkäisyn menettelytapaohjeen ja samalla evästi hallintojohtajaa tekemään tarpeelliseksi katsotut muutokset. Menettelytapaohjetta on vielä tarkasteltu uudelleen ja tehty sisällöllisiä muutoksia ja myös itse ohjeen nimikin on päivitetty. Tästä syystä menettelytapaohje tuodaan uudelleen työsuojelutoimikunnan käsittelyyn.
	Esityslistan oheismateriaalina on jaettu Työpaikkakiusaamisen ja häirinnän ehkäisyn menettelytapaohje.
Esittelijä	Hallintojohtaja Päivi Huhtala
Päätösehdotus	Työsuojelutoimikunta hyväksyy omalta osaltaan Työpaikkakiusaamisen ja häirinnän ehkäisyn menettelytapaohjeen.
Päätös	Hyväksyttiin.
Ytelin 28.08.2023 §3 56/01.04.01/2023	
Valmistelija	hallintojohtaja Päivi Huhtala
Esittelijä	Hallintojohtaja Päivi Huhtala
Päätösehdotus	Yhteistoimintaelin hyväksyy omalta osaltaan Työpaikkakiusaamisen ja häirinnän ehkäisyn menettelytapaohjeen ja esittää sen edelleen kunnanhallituksen ja -valtuuston hyväksyttäväksi.
Päätös	Hyväksyttiin.
Kh 28.08.2023 § 148	
Valmistelija	Päivi Huhtala
Esittelijä	Hallintojohtaja Päivi Huhtala
Päätösehdotus	Kunnanhallitus hyväksyy omalta osaltaan Työpaikkakiusaamisen ja häirinnän ehkäisyn menettelytapaohjeen ja esittää sen edelleen kunnanvaltuuston hyväksyttäväksi.
Päätös	Hyväksyttiin.

Kv 13.11.2023 § 59
58/01.04.01/2023

Esittelijä Kunnanjohtaja Sami Alasara

Päätös Hyväksyttiin yksimielisesti.