Tiedätkö mitä on työpaikka kiusaaminen?
• Miten työpaikkakiusaaminen ilmenee?
• Mikä ei ole työpaikkakiusaamista?
• Kuinka toimia kiusaamistilanteessa?

Työpaikkakiusaaminen = henkistä väkivaltaa joka on luonteeltaan toistuvaa ja säännöllistä sekä pitkään jatkuvaa. Henkistä väkivaltaa voivat harjoittaa yksittäinen työtoveri tai työyhteisö laajemmin tai esimies alaistaan kohtaan sekä alainen esimiestä kohtaan. Henkinen väkivalta voi myös ilmetä kasvottomana byrokratiana, jossa yksilö alistetaan perusteettomilta tuntuviin toimiin.

Jokaisessa työyhteisössä esiintyy ristiriitoja, eikä niitä ole syytä pelästyä. Ristiriidat kertovat siitä, että ihmiset ajattelevat asioista eri tavoilla ja perustavat näkemyksensä eri asioihin. Ristiriidoista on työpaikalla hyötyä, mikäli erilaisia näkökulmia osataan hyödyntää ja niiden avulla kehittää uusia ratkaisuja.

Kiusaamiseksi määritellään tilanne, jossa yksi tai useampi työyhteisön jäsen joutuu toistuvasti järjestelmällisen kielteisen tai vihamielisen käyttäytymisen kohteeksi. Kiusatuksi tulemisen kokeminen on yksilöllinen ja arvioitava jokaisen kiusatun kohdalla erikseen. Kiusaamista ei ole työhön liittyvien erilaisten päätösten ja tulkintojen käsittely. Toimintaan ja työhön liittyvien ongelmien käsittely työyhteisön jäsenten kesken ja työnantajan velvollisuuksiin kuuluva perusteltu kurinpidollinen rangaistus tai huomautus ei myöskään ole työpaikkakiusaamista.

Työpaikkakiusaaminen maksaa työ- ja elinkeinoministeriön selvitysten mukaan suomalaisille yrityksille 85 000 € päivässä ja jopa puoli miljoonaa euroa viikossa.

Tiedätkö tämän sosiaalisesta median ohjeistuksesta työpaikalla ?

- Mitkä on työnantajan keinot puuttua työntekijän sosiaalisen median käyttöön ?
- Mitkä ovat työnantajan mahdollisuudet sosiaalisen median käytön valvonnassa ?
- Miten hyödynnät sosiaalista mediaa rekrytoinnissa ?

Työnantajan näkökulmasta sosiaalinen media voi olla samaan aikaan hyödyllinen työkalu tai vahingollinen väline. Parhaassa tapauksessa sosiaalinen media voi olla tehokas kanava yrityksen brändin rakentamiseen, imagon parantamiseen ja markkinointiin. Myös vuorovaikutus asiakkaiden kanssa voi lisääntyä ja parantua, mikäli sosiaalista mediaa osataan hyödyntää oikein.
Sosiaalisessa mediassa on myös riskinsä, koska työntekijät voivat tehokkaasti purkaa turhautumistaan sosiaalisessa mediassa ja saattavat tällä tavoin vahingoittaa yrityksen julkisuuskuvaa pysyvästikin. Ongelmaksi voi muodostua myös työskentelytehon lasku, jos työntekijät viettävät suuren osan työajastaan sosiaalisessa mediassa.

Erilaiset sosiaalisen median ohjeistukset, joiden avulla pyritään ohjaamaan työntekijöiden toimintaa toivottuun suuntaan, ovat hiljalleen yleistymässä työelämässä. Ohjeistukset ovat työnantajien näkökulmasta helppo ja selkeä keino ennaltaehkäistä työntekijöiden ei-toivottavaa käytöstä sosiaalisessa mediassa. Ohjeistusten käyttäminen on myös työntekijöiden edun mukaista, koska ohjeistukset selventävät työntekijöiden asemaa ja kertovat työntekijöille mikä on oikein ja väärin. Ohjeistukset on koettu tehokkaiksi välineiksi myös työnantajien ja työntekijöiden välisten riitojen ennaltaehkäisyssä.

Haluatko kehittyä, jutella aiheista tai vaihtaa kokemuksia **digitaalisesti** CHAT (www) tai Skypessä, **livenä** mobiilitoimistossa tai **kuunnella** aiheista lisää Henkilöstöhallinnon asiatietoa-**webinaarina**
ti 17.10. klo 8.30-10.00 Ilmoittautuminen viimeistään ma 16.10. Ilmoita millä tavalla osallistut (live, digi vai webinari) paivi.kononen(at)hr-consulting.fi tai www.hr-consulting.fi

HR-Consulting Oy
Päivi Könönen
Kirkkokatu 27
80100 Joensuu
050 523 3883
Y-tunnus 2241274-3
paivi.kononen@hr-consulting.fi
www.hr-consulting.fi