

### 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 alais- taan kohtaan sekä alainen esimiestä kohtaan. Henkinen väkivalta voi myös ilmetä kasvottomana byrokra- tiana, jossa yksilö alistetaan perusteettomilta tuntuviin toimiin.

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

Kiusaamiseksi määritellään tilanne, jossa yksi tai useampi työyhteisön jäsen joutuu toistuvasti järjestelmälli- sen 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 suo- malaisille yrityksille 85 000 € päivässä ja jopa puoli miljoonaa euroa viikossa.

### Tiedätkö tämän psykologisesta työsopimuksesta?

- Mistä psykologinen työsopimus koostuu?
- Miten pidät sitä yllä ja tuet motivoitumista?
- Mikä on esimiehen rooli?

Psykologisella työsopimuksella tarkoitetaan mielikuvia siitä, millaista sitoumusta työssä voi puolin ja toisin odottaa työntekijän ja työnantajan välillä, millaista vaihtoa tähän sitoumukseen sisältyy ja mitä panoksia (muitakin kuin palkkaa ja työtehtävien tekoa) laitetaan peliin. Niin, ja millä tavoin sitoumus ylipäänsä näyte- tään.

Psykologista työsopimusta ei useinkaan muotoilla ääneen, mutta sen rikkomukset kyllä noteerataan voimal- lisesti työpaikan konflikteissa, siirtymätilanteissa, eli työsuhteiden alkamisissa, päättymisissä tai työnhakuti- lanteissa. Joskus psykologisen sopimuksen sisältö on osapuolilla aivan erilainen. Psykologisen työsopimuk- sen ”vaihdannasta” huolehditaan puheella ja kuuntelulla. Esimiehen tehtävä on huolehtia riittävien keskus- telufoorumien rakentamisesta ja siitä, etteivät ne täyty faktapohjaisilla asialistoilla. Sen jälkeen homma on kaikkien vastuulla.

Työntekijät hahmottavat suhteensa organisaatioon vaihtosuhteena. Motivoiva tila on olemassa, kun työn- tekijä saa organisaatiolta vähintään yhtä paljon kuin hän organisaatiolle antaa. Kun psykologinen sopimus toteutuu hyvin, työntekijä kokee voivansa työnsä kautta edistää hänelle merkityksellisiä tavoitteita. Mikäli työntekijä ei koe organisaation toimintaa oikeudenmukaisena, hän menettää luottamuksensa sitä kohtaan. Kaikki sopimukset, myös ”psykologiset”, edellyttävät riittävää luottamusta.

**Haluatko kehittyä, jutella Henkilöstöhallinnon asiantietoa aiheista tai vaihtaa kokemuksia** Webinaarina kumpikin aihe erikseen tai kuunnella Vlogi (facebook) **ti 6.4. klo 8.30-10.00** Ilmoittautuminen viimeistään ma 18.1. [paivi.kononen\(at\)hr-consulting.fi](mailto:paivi.kononen(at)hr-consulting.fi) tai [www.hr-consulting.fi](http://www.hr-consulting.fi)