

## Ristiriidoista ratkaisuihin

---

Tarja Rätty

Asiantuntija (työelämän kehittäminen, työhyvinvointi)

Työturvallisuuskeskus TTK

19.3.2015

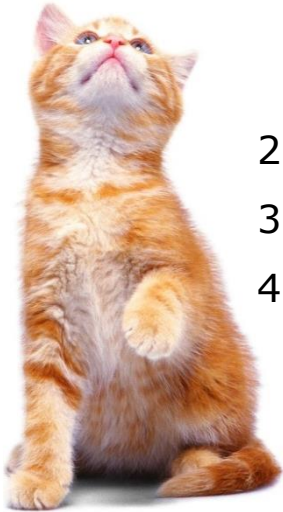
## Erilaisia näkemyksiä ja ristiriitoja

Ristiriitoihin ihmisten välillä vaikuttavat

- Organisaation toimintatavat
  - Kiire, kilpailu, muutokset
  - Työn tavoitteiden epäselvyys
- Johtaminen
  - Tapa johtaa ei kohtaa johdettavia
  - Epäoikeudenmukainen kohtelu
  - Pelko kohdata hankalia tilanteita ja ihmisiä
- Ammatillisen vuorovaikuttamisen haasteellisuus
  - Vähäinen kommunikaatio ja tulkinnat
  - Erilaiset tavat toimia ja käsittää asioita
  - Voimakkaat arvolataukset ja erilaisten näkemysten hyväksymisen vaikeudet
  - Erilaiset odotukset
  - Väärinkäsitykset



## Ristiriidan käsittely

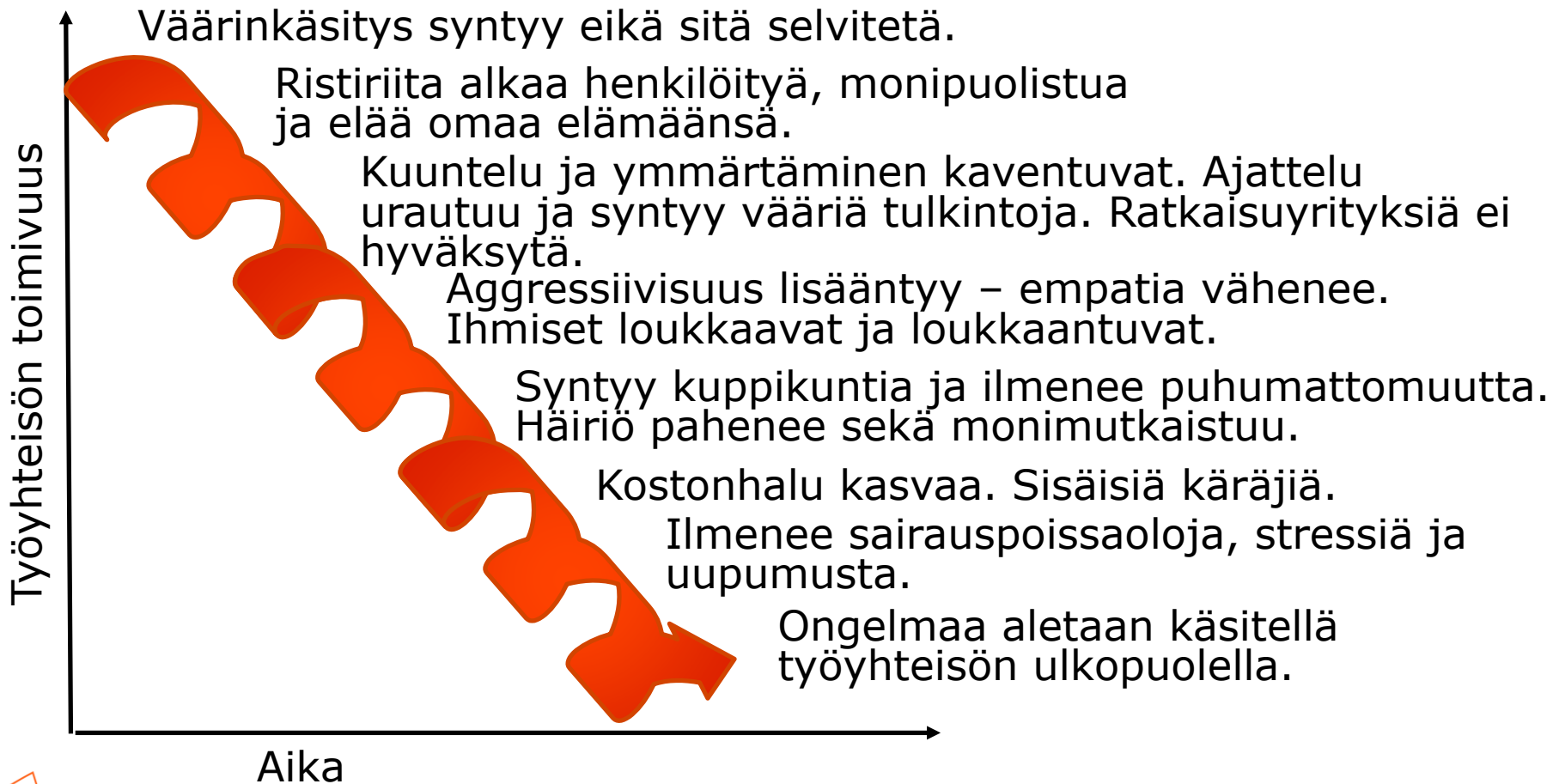


1. Kerro konkreettinen **havaintosi**
  - Mitä? Missä? Miten? Kuka?
  - ei asian arvottamista tai tulkintaa
2. Ilmaise sinun **tunteesi**, jonka havainto on saanut aikaan
3. Kerro sinun **tarpeesi** asiassa selkeästi ja konkreettisesti
4. Esitä tarkka, myönteinen ja mahdollinen **pyyntö** tai toive – ei vaatimusta.

Kuuntele toisen näkemykset asiasta.

Hyväksy hänen tunteensa ja näkemyksensä.

## Ongelmankierteen syntyminen



(Järvinen, P. 2005 ja Isokorpi, T. 2008)

## Työpaikkakiusaaminen



- Toistuvaa huonoa käyttäytymistä toista ihmistä kohtaan
- Vallankäyttöä
- Loukkaamista ja loukkaantumista
- Huonon käyttäytymisen kohteena oleva ihminen joutuu puolustuskyvyttömään tilaan

Naurunalaiseksi saattaminen

Puheiden vääristely

Puhumattomuus

Huumorilla vesittäminen

Fyysinen eristäminen

Nöyryyttäminen

Vähättely

Mitätöinti

Pakeneminen

Iva

Marttyyrius

Mököttäminen

## Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

- Yleisen hyvän tavan vastaista ja työhön kuulumatonta toimintaa tai käyttäytymistä työssä
- Haittaa työn sujuvaa tekemistä
- Toistuvaa tai jatkuvaa (seksuaalinen häirintä poikkeus)
- Vaarantaa terveyden
  - Toistuva uhkailu, pelottelu, ilkeät ja vihjailevat viestit
  - Väheksyvät ja pilkkaavat puheet
  - Työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen
  - Maineen tai aseman kyseenalaistaminen
  - Työyhteisöstä eristäminen
  - Työnjohto-oikeuden väärinkäyttö

(Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun valvontaohje 1/2011)

## Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun selvittäminen ja lopettaminen

”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäasiallisen kohtelun poistamiseksi”

Työturvallisuuslaki 738/2002, 28 §

### **Työnantajan (käytännössä esimiehen) on**

1. Selvitettävä tapahtumien kulku
2. Noudatettava johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä
3. Tarkkailtava toimenpiteiden riittävyttä  
(Työturvallisuuslaki 738/2002, 8 §, 28 § ja HE 59/2002)

## Ennaltaehkäisyyn keinoja

- Organisaation toimintatapojen kehittäminen
- Muutostilanteiden johtaminen
- Oikeudenmukainen johtaminen
- Hyvä käytös töissä
- Hyvä ilmapiiri ja reiluuteen kannustaminen
- Oma aktiivisuuteen kannustaminen ristiriitojen ratkaisemissa
- Toimintamallit häiriötilanteisiin
- Esimiehen puuttuminen ajoissa ja sovittujen toimintatapojen mukaisesti





## Ota yhteyttä!



Työturvallisuuskeskus

Tarja Rätty

tarja.raty@ttk.fi

p. 040 840 2787

Lisätietoja:

[ttk.fi/ristiriidoista-ratkaisuihin](http://ttk.fi/ristiriidoista-ratkaisuihin)

[sykettatyohon.fi/fi/teemat/ristiriidoista-ratkaisuihin](http://sykettatyohon.fi/fi/teemat/ristiriidoista-ratkaisuihin)