

Kaupungin julistamista kiusaamattomaksi työssäkäyntialueeksi koskeva valtuustoaloite

221/01.00.00/2023

KV 15.05.2023 § 56

Valtuutettu Tapio Virtanen luki allekirjoittamansa kaupungin julistamista kiusaamattomaksi työssäkäyntialueeksi koskeneen seuraavan valtuustoaloitteen:

”Työtyytyväisyyskyselyjä on tehty koskien Forssan kaupungin palveluksessa olevilta työntekijöiltä. Yleensä voittopuolisesti on kyselyjen tulokset olleet myönteisiä niiltä osin kun kyselyihin on vastailtu. Kuitenkin ne jotka syystä tai toisesta eivät ole vastanneet ovat jääneet katveeseen, joko kyselyt ei ole heitä tavoittaneet, tai ovat jostakin muusta syystä jättäneet vastaamatta.

Niin meillä täällä Forssassa kuin koko maassamme käydään kiivasta keskustelua koskien koulukiusaamista. Olisi varmaan aika meidän kaupungissa Forssassa julistaa kaupunkimme alueet kiusaamattomaksi työssäkäyntialueeksi. Tällöin Forssa olisi esimerkillään viitoittamassa tietä muillekin työpaikoille ja olisi esimerkkinä koulua käyvälle nuorisolle. Se olisi esimerkillinen teko meiltä, jotka olemme huolissamme mm. koulukiusaamisesta.

Empiiriseen havaintoon tietoon nojaten voidaan todeta kaupungissamme tapahtuneen kiusaamista monissa eri muodoissaan. Toivomme että asian tiimoilta ryhdytään välittömiin toimenpiteisiin asian eteenpäin viemiseksi.”

Valtuutettu Tapio Virtanen lisäksi aloitteessa olivat mukana valtuutetut Suvi Aaltonen, Otto Eriksson, Kristiina Halonen, Timo Helin, Sirkka-Liisa Ilvonen, Asta Jaakkola, Topias Kujala, Sami Mattila, Pekka Murtolahti, Katariina Pohjalainen, Ville Sundell ja Kari Suoranta sekä varavaltuutettu Minna Aaltonen.

Päätös

Valtuusto lähetti aloitteen kaupunginhallitukselle valmisteltavaksi.

KH 22.05.2023 § 189

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Jari Kesäniemi, puh. 03 4141 5260

Päätösehdotus Kaupunginhallitus lähettää aloitteen keskushallinnolle valmisteltavaksi.

Päätös Kaupunginhallitus hyväksyi ehdotuksen.

KH 01.12.2025

Valmistelija Hallintojohtaja Hanna Saarni, puh. 040 573 6133,
hanna.saarni@forssa.fi

Työpaikkakiusaaminen on toistuvaa, pitkään jatkuvaa kielteistä kohtelua, loukkaamista, mitätöintiä tai sosiaalista eristämistä. Kiusaaminen etenee prosessina, jonka seurauksena kohteeksi joutunut ajautuu puolustuskyvyttömään tilanteeseen. Arjen ohimenevä huono kohtelu muuttuu kiusaamiseksi, kun asiaton ja loukkaava käyttäytyminen on toistuvaa ja pitkään jatkuvaa. Kiusaamisen tunnistamista voi häiritä usean eri käsitteen käyttö samasta asiasta. Käsitteitä ovat henkinen väkivalta, kiusaaminen, häirintä ja epäasiallinen kohtelu. Arjessa näillä sanoilla tarkoitetaan yleensä samaa asiaa.

Forssan kaupungilla ei ole tuoretta tietoa siitä, kuinka moni työntekijä mahdollisesti Forssan kaupungilla on kokenut tulevansa kiusatuksi työpaikalla, mutta esimerkiksi viime henkilöstökyselyn avovastauksissa asia ei noussut erityisesti esille. Sen sijaan henkilöstökyselyssä 10 merkityksellisimmän asian joukossa sijalla 8. ollut työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu toteutui heikommin kuin muut merkitykselliset asiat. Termi tasa-arvo viittaa sukupuolten väliseen tasa-arvoon, mutta avovastauksista ilmenee, että vastaajat ovat viitanneet arvionnissaan ennemminkin tasapuoliseen kohteluun. Näiltäkään osin avovastauksissa ei ilmene kiusaamiseen, häirintään tai epäasialliseen kohteluun viittavia seikkoja vaan toiveita esimerkiksi toimintapojen yhtenäistämiseen eri puolilla organisaatiota tms.

Työterveyslaitoksen vuoden 2020 Kunta10-tutkimuksen mukaan kunta-alalla yleisesti noin 10 % henkilöstöstä kokee tullessa työpaikalla kiusatuksi.

Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus puuttua kiusaamiseen. Työturvallisuuslain 28 pykälän mukaan, 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 epäkohdan poistamiseksi. Tässä mielessä jokaisen työpaikan on lain puitteissakin oltava aloitteessa tarkoitettu ”kiusaamaton työssäkäyntialue”.

Työterveyslaitoksen mukaan työpaikalla vallitsee kiusaamisen nollatoleranssi, kun

- Johto viestittää, että minkäänlaista häirintää tai kiusaamista ei hyväksytä.
- Työyhteisön jäseniä tuetaan ottamaan puheeksi, jos he kokevat tai havaitsevat häirintää tai epäasiallista kohtelua.
- Esihenkilö puuttuu tilanteeseen asianmukaisesti ja viivytyksettä saatuaan tiedon kiusaamiskokemuksesta ja -havainnosta.

Forssan kaupungilla on ohjeistus työssähäirinnän ja epäasiallisen kohtelun estämiseksi. Ohjeistus ja lomake häirinnästä ilmoittamiseen löytyy intrasta.

Häirintään tai epäasialliseen kohteluun liittyviä tilanteita tulee satunnaisesti eri kanavia pitkin ja jokainen työnantajan tietoon saatettu tilanne käsitellä. Tilanteita on ratkottu tapauksesta riippuen sekä organisaation oman henkilöstöhallinnon ja työsuojelun voimin että ulkopuolista apua hyödyntäen. Esihenkilöille on järjestetty koulutusta haastavien tilanteiden puheeksiottamiseen. Työtä psykologisesti turvallisen työpaikkakokemuksen eteen tehdään jatkuvasti osana henkilöstöhallinnon, työsuojelun ja esihenkilöiden normaalia työtä.

Esittelijä Kaupunginjohtaja Kesäniemi Jari, p. 03 4141 5260

Päätösehdotus Kaupunginhallitus päättää

1. merkitä ylläolevan aloitevastauksen tiedokseen ja toteaa, ettei aloite anna aihetta muihin toimenpiteisiin, vaan kiusaamisen vastaista työtä tehdään osana työsuojelun ja henkilöstöhallinnon normaalia työtä ja kehittämisprojekteja.

2. esittää valtuustolle, että se merkitsee yllä olevan aloitevastauksen tiedokseen ja toteaa aloitteen loppuun käsitellyksi.

Päätös