

# ESIMIEHEN MENETTELY EPÄASIALLISEN KOHTELUN JA HÄIRINNÄN TILANTEESSA

Selvitetään onko kysymys epäasiallisesta kohtelusta keskustelemalla ja käyttämällä yhteyden alkukartoituslomaketta. Tämä keskustelu tulee käydä **14 vuorokauden sisällä**, kun asia on tullut esimiehen tietoon.



Järjestetään keskustelutilaisuus osapuolten kesken.



Tarvittaessa jatketaan sovittelua osapuolten kanssa.  
Jos sovittelu ei tuota tulosta, niin mietitään rangaistusmenettelyjä.



Jos omat voimavarat eivät riitä, niin haetaan tukea muualta.



Mikä on keskeinen ongelma ja koska se on alkanut, mitä tapahtunut ym.?

Määritellään tavoitteet ja haetaan ratkaisukeinoja

Pohditaan yhteistä ratkaisua tilanteeseen. Jos yhteisymmärrykseen ei päästä, niin kielletään epäasiallinen kohtelu. Ilmoitetaan, että tilannetta seurataan. Mietitään rangaistusmenettelyä.

Hae tukea ylemmältä johdolta, henkilöstöpäälliköltä. Tässä vaiheessa voidaan käyttää myös muita asiantuntijoita.



K  
I  
R  
J  
A  
T  
A  
A  
N  
  
M  
U  
I  
S  
T  
I  
I  
N

**Huolehdi perustehtävästä! Tarkenna henkilöstön kanssa työyhteisön pelisäännöt, perustehtävä ja suunnittelukäytännöt sekä työntekijöiden toimenkuvat**