

Maalittaminen

Maalittamisella tarkoitetaan järjestelmällistä häirintää, jonka tavoite on vaientaa uhri ja vaikuttaa hänen yhteiskunnalliseen tai ammatilliseen toimintaansa. Tähän pyritään muun muassa uhkailemalla, häirinnällä, mustamaalaamalla ja levittämällä uhrin yksityisiä tietoja julkisuuteen – pyrkimyksenä on saattaa uhri suuren yleisön silmissä huonoon valoon. Maalittaminen on yksi työhön kuuluva vaaratekijä ja työnantajan tulee työturvallisuuslain mukaan toimia häirinnän ja maalittamisen ehkäisemiseksi.

Maalittaminen työssä:

- voi ilmetä esimerkiksi suorana tai epäsuorana uhkailuna, tai yksityiselämän tietojen esiin kaivamisena ja niiden vääristelemisenä.
- voi kohdistua henkilöön myös hänen läheistensä kautta.
- mielletään usein somehäirinnäksi, mutta sitä voi tapahtua myös muilla tavoin
- voi olla vakava työturvallisuusriski, joka uhkaa työntekijän henkistä sekä fyysistä turvallisuutta. Haasteen työnantajan riskienhallintaan luo maalittamisen laajat keinot ja paikasta riippumaton luonne.

Jouduin työn kautta maalittamisen uhriksi – miten toimin?

- Älä jää yksin pohtimaan asiaa.
- Pohdi kannattaako sinun lukea häirintään liittyviä kommentteja.
- Rajaa asian selvittämiseen liittyviä kommentteja.
- Rauhoita ilta mukaviin asioihin.

- Ilmoita esihenkilöllesi matalalla kynnyksellä maalittamisesta tai jo sen epäilystä, vaikka et olisi varma liittykö asia työhösi.
- Häirintä aiheuttaa tunteita – ne ovat normaaleja ja niille on hyvä antaa tilaa.
- Älä vastaa häirintään - älä provosoidu.
- Kerää talteen todisteet häirinnästä esim. ottamalla kuvakaappaukset ja säästämällä viestit.
- Pohdi yhdessä esihenkilösi kanssa tarvetta tehdä rikosilmoitus. Tarvittaessa toimialan tai liikelaitoksen juristit avustavat rikosilmoituksen tarpeen arvioinnissa. Kanslian oikeuspalvelut avustaa toimialojen juristeja.

Miten toimin esihenkilönä?

- Huolehdi, että häirintää kokenut ei jää yksin ja tee selväksi, että ymmärrät tilanteen vakavuuden.
- Perehdy oman vastuualueesi mahdollisiin toimintamalleihin.
- Ota yhteyttä tarvittaviin toimialan/liikelaitoksen asiantuntijoihin tilanteen mukaan (työsuojelupäällikkö, turvallisuuspäällikkö, juristi, viestintä).

Työpaikalla toimenpiteinä voi olla esimerkiksi:

- työntekijän siirtäminen pois häiritsijän kanssa tehtävästä asiakastyöstä
- parityöskentely
- yhteissähköpostin käyttäminen henkilökohtaisen viestinnän sijasta
- yhteinen keskustelu työyhteisössä
- Pohdi yhdessä toimialan/liikelaitoksen juristien ja turvallisuushenkilöstön kanssa tarvetta tutkintapyyntöön tekemiselle poliisille tai lähestymiskiellon hakemiselle.
- Huolehdi siitä, että häirinnän kohteeksi joutunut työntekijä saa tukea (Hetipurku, vertaistuki tms.) ja on tarvittaessa yhteydessä työterveyshuoltoon.

Maalittamista voi ennaltaehkäistä

- Keskustelkaa työyhteisössä teemasta ja pohtikaa toimenpiteitä, joilla somehäirintää ja maalittamista ehkäistään.
- Huolehdi, että sometilisi ovat turvallisia ja yksityisyysasetuksesi ovat kunnossa.
- Säilytä raja yksityisesti ja julkisesti jaettavien tietojen välillä myös somessa.
- Keskustele somessa rakentavasti.

Osallisuus ja arjen kohtaamiset – haastavat hetket

Saatat työskennellä sellaisen aiheen parissa, joka jakaa mielipiteitä tai herättää erimielisyyttä. Mieti jo osallisuuden suunnittelussa, onko hankkeessasi riskejä ristiriitojen esiin nousemisesta. Varautuminen auttaa tilanteiden ratkomisessa.

- Viesti selkeästi hankkeen reunaehdoista, mihin voi vaikuttaa ja mihin ei. Perustele asiat ja nojaa tietoon erityisen huolella. Epäreiluuden tunnetta voi vähentää ymmärrys toimintatavoistamme ja tehdyistä valoinnoista.
- Tilaisuutta valmistellessasi on monia tapoja varautua ristiriitojen hallintaan, mm. viestintä, tilajärjestelyt, tilaisuuden rakenne ja tapa, jolla pidät esityksiä ja käyt keskustelua.

Lisätietoa

Helsingin kaupunki. [Näin kohtaamme](#) [Hetipurku](#)

Työsuojelurahasto. [Häiritsevä palaute –sivusto](#)

Yle. [Ylen turvallisemman vuorovaikutuksen ohje](#)

Työturvallisuuskeskus. [Somehäirintä ja maalittaminen työssä](#) [Sosiaalisen median työkäyttö, työsuojelunäkökulma](#)

Työturvallisuuslaki 2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>