

Ostrakismin tabun purkaminen – kohti osallistavampaa työelämää

Ostrakismi eli työyhteisöstä ulossulkeminen on ilmiö, josta puhutaan edelleen liian vähän, vaikka sen vaikutukset työhyvinvointiin voivat olla vakavat. Tutkimusten mukaan jopa 70 % työntekijöistä on kokenut jossain vaiheessa urallaan ulossulkemista esimerkiksi siten, että heidän mielipidettään ei kuunnella, he jäävät tiedon ulkopuolelle tai heidät jätetään systemaattisesti yhteisön ulkopuolelle.

Hankkeessa, jonka Työsuojelurahasto rahoitti, kehitettiin suomalainen koulutusmenetelmä, joka keskittyy nimenomaan ostrakismin tunnistamiseen ja ehkäisyyn. Menetelmä yhdistää verkkokurssin ja työpaikoilla toteutettavat valmennukset. Verkkokurssi tarjoaa perustiedon ostrakismin vaikutuksista ja varhaisen tunnistamisen keinoista, kun taas valmennukset tuovat aiheen käytännön tasolle case-esimerkkien, harjoitusten ja ryhmäkeskustelujen kautta.

Pilotointiin osallistuneet HR-ammattilaiset ja esihenkilöt kertoivat koulutuksen vahvistaneen heidän kykyään huomata ilmiö jo varhaisessa vaiheessa sekä puuttua siihen rakentavasti. Erityisen arvokkaina pidettiin konkreettisia työkaluja, kuten keskustelunavauksia ja reflektiotehtäviä, joilla voidaan nostaa vaikeitakin asioita esiin ilman syylistämistä.

Ostrakismin käsittelyyn liittyy usein häpeää ja vaikenemista. Moni kokee, että ”tämä ei kuulu meille” tai ”en puutu tähän, tai oma asemani kärsii”. Koulutuksen tärkeä tehtävä onkin purkaa tabua ja sanoittaa ilmiö: kun ulossulkeminen saa nimen, siitä voidaan myös puhua ja siihen voidaan puuttua.

Koulutusmenetelmän uutuusarvo suomalaiselle työelämälle on merkittävä. Vaikka työhyvinvoinnista ja työpaikkakiusaamisesta on puhuttu pitkään, ostrakismi on usein jäänyt katveeseen. Tämä hanke tuo esihenkilöille ja HR-ammattilaisille työkalut ilmiön tunnistamiseen ja torjumiseen – ja samalla vahvistaa psykologista turvallisuutta, joka on tutkitusti edellytys oppimiselle, innovoinnille ja tuottavuudelle.

Hankkeen tulokset osoittavat, että ostrakismin ehkäisy on paitsi inhimillisesti tärkeää myös strategisesti viisasta. Organisaatiot, jotka onnistuvat rakentamaan

väkivallattomia vyöhykkeitä ja osallistavaa kulttuuria, vähentävät sairauspoissaoloja, vahvistavat työntekijöiden sitoutumista ja houkuttelevat uusia osaajia.

Ostrakismi ei ole yksittäisten ihmisten ”huonoa käytöstä”, vaan yhteisön ilmiö. Siksi sen ehkäisy vaatii yhteisiä sanoja, tekoja ja koulutusta. Tämä hanke osoitti, että muutos on mahdollinen. Kunhan vain uskallamme katsoa vaikeaa ilmiötä silmiin ja antaa sille nimen.