



Työhyvinvointi sosiaaalialalla

Lotta Kojo

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työhyvinvointi sosiaaalialalla

Lotta Kojo
Social Services
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2021

Sisällys

1	Johdanto.....	4
2	Teoreettinen viitekehys	4
2.1	Työhyvinvointi	4
2.2	Fyysinen työhyvinvointi	6
2.3	Henkinen työhyvinvointi.....	7
	2.3.1 Työn imu	7
	2.3.2 Työstressi ja työuupumus	8
2.4	Sosiaalinen työhyvinvointi	8
2.5	Työhyvinvointi korona-aikana	9
2.6	Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä	10
2.7	Työpaikkaväkivalta.....	11
	2.7.1 Työpaikkakiusaaminen	12
3	Portfoliomuotoinen opinäytetyö	13
4	Pohdinta	13
	Lähteet	15

1 Johdanto

Opinnäytetyöni tulee käsittelemään työhyvinvoinnin eri osa-alueita sosiaalialalla. Tulen käsittelemään fyysistä, henkistä ja sosiaalista työhyvinvointia, työhyvinvointia korona-aikana, sekä työpaikkaväkivaltaa ja seksuaalista häirintää työpaikalla. Valitsin aiheekseni työhyvinvoinnin, sillä se on aina ajankohtainen ja tärkeä aihe. Työhyvinvointi lisää työntekijöiden motivaatiota, luovuutta, tehokkuutta, tuottavuutta sekä sitoutumista ja näin ollen ehkäisee myös sairautensaaloja. Lisäksi hyvinvointi työssä vaikuttaa yksilön elämänhallintaan. Hyvinvoinnille työpaikalle on myös helppo saada uusia työntekijöitä. Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa ja jokainen tekijä on yhtä tärkeä. Haluan nostaa työssäni esille myös työväkivallan ja häirinnän, sillä se on sosiaali- ja terveysalalla erittäin yleistä. Sosiaalialan ammattijärjestö Talentian vuonna 2016 tekemän selvityksen mukaan joka viides sosiaalialan korkeakoulutettu työntekijä oli kokenut työtehtävissään väkivaltaa tai sen uhkaa. (Talentia 2016) Koronaviruspandemia on alkuvuodesta 2020 asti vaikuttanut ihmisten työhyvinvointiin ympäri maailmaa ja siksi haluan käsitellä työssäni myös sitä.

2 Teoreettinen viitekehys

2.1 Työhyvinvointi

Sosiaali- ja Terveysministeriön mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu työstä ja sen mielekkyydestä, hyvinvoinnista, terveydestä ja turvallisuudesta. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa työilmapiiri, hyvä johtaminen sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja lisääminen kuuluu koko työyhteisön tehtäviin ja on jokaisen työntekijän vastuulla ylläpitää omaa henkilökohtaista työhyvinvointiaan sekä ammatillista osaamistaan. Jokainen työntekijä voi omalla toiminnallaan vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin (STM).

Muita tärkeitä toimijoita työhyvinvoinnin kannalta ovat luottamusmiehet sekä työsuojeluhenkilöstö. Myös työterveyshuollolla on tärkeä rooli hyvinvoinnin ylläpitämisessä. On tärkeää muistaa, että työhyvinvointi on monen tekijän summa, eikä hyvinvointia synny vain työpaikalla järjestettävillä terveystempauksilla. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen on pitkäjänteistä työtä, jota voi kohdistaa muun muassa työympäristöön, henkilöstöön sekä työprosesseihin tai johtamiseen. Työhyvinvointi ei myöskään ole vain hyvinvointia, vaan se on työpaikoille investointi. Kun hyvinvointi työpaikalla on hyvällä tolalla, sen vaikutus näkyy muun muassa asiakastyytyväisyydessä, voitossa ja tuottavuudessa. Lisäksi työntekijöiden vaihtuvuus, työtapaturmat sekä sairauspoissaolot vähenevät. (Työterveyslaitos)

Työhyvinvointia on tutkittu jo yli sadan vuoden ajan, mutta tutkimuksen painopisteet ovat vuosien saatossa muuttuneet. Työhyvinvoinnin tutkimus juontaa juurensa 1920-luvulle lääketieteelliseen, fysiologiseen stressitutkimukseen ja tuolloin tutkimuksessa keskityttiin yksilöön. Stressin uskottiin olevan ihmisen fysiologinen reaktio joka liittyi erilaisiin kuormittaviin tekijöihin, kuten esimerkiksi myrkyllisiin aineisiin, työn fyysiseen kuormittavuuteen, kylmyyteen tai meluun. Negatiiviset tuntemukset edelsivät fysiologisia reaktioita, jotka taas saattoivat johtaa erilaisten sairauksien kehittymiseen. Tämän jälkeen työntekijöitä haluttiin alkaa suojella terveyttä uhkaavilta tekijöiltä, ja teoriaan liitettiin psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot. Tämä reaktioperustainen stressi laajeni myöhemmin, ja alkoi kattaa yksilön lisäksi myös työstä ja työolosuhteista aiheutuneiden ärsykkeiden synnyttämät stressireaktiot. Tässä mallissa keskityttiin ympäristön piirteisiin ja jotkut tutkijat alkoivat puhua kuormituksesta stressin sijaan. Mallin mukaan voitiin puhua kuormittavasta työstä, jos työntekijällä ei ollut edellytyksiä vastata työn vaatimukseen. Näin syntyi tasapainomalli. (Manka 2016, 64)

Tasapainomallista taas kehittyi työn vaatimusten ja hallinnan malli, jossa työn psykologisten vaatimusten ja työssä päättämisen perusteella syntyi joko aktiivinen, työhyvinvointia lisäävä tai passiivinen, voimavaroja vievä työ. Mitä enemmän työntekijöillä on työssään päätäntävaltaa sekä psykologista kuormitusta, sitä aktiivisempaa työ on. Aktiivisessa työssä voimavaroja ei kulu yhtä paljon kuin passiivisessa työssä. Työn vaatimukset synnyttävät joko positiivista tai negatiivista painetta. Positiivinen paine antaa työntekijöille muun muassa oppimisen mahdollisuuksia ja parantaa vireyttä, kun taas negatiivinen paine voi pahimmillaan passivoida ja sairastuttaa heidät. Painopiste tässä mallissa oli siis aktiivisempi kuin tasapainomallissa. Myöhemmin työn vaatimusten ja hallinnan malliin liitettiin myös kolmas alue, sosiaalinen tuki. Sosiaalinen tuki vaikuttaa ratkaisevasti työhyvinvointiin. (Manka 2016, 65)

Nämä edellä mainitut mallit eivät kuitenkaan kattaneet työntekijöiden yksilöllisiä eroja. Työ ja sen piirteet voivat aiheuttaa ihmisissä hyvinkin erilaisia reaktiota. Näin ollen stressin syntymiseen liitettiin myös yksilön piirteistä johtuva välitysmekanismi ja alettiin ajatella, että työhyvinvointi muodostuu erilaisten ympäristö- ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutuksesta. Tässä lähestymistavassa tarkastellaan sitä, miten yksilön osaaminen ja ominaisuudet sopivat työn vaatimukseen ja mahdollisuuksiin. Välitysmekanismina tässä toimii mukautuminen, eli coping. Mukautumisella tarkoitetaan sitä, minkälaisia työkaluja sekä voimavaroja ihmisellä on kohdata erilaisia uhkia ja haasteita sekä menetyksiä. Nämä voimavarat jaotellaan ympäristöön ja yksilöön liittyviin voimavaroihin. Yksilöön liittyviä stressiä vähentäviä voimavaroja ovat muun muassa terveys, ongelmanratkaisutaidot sekä vuorovaikutustaidot. Ympäristöön liittyviä voimavaroja taas voivat olla esimerkiksi varallisuus sekä sosiaalinen tuki. (Manka 2016, 65)

1990-luvulla Suomessa yleistyi niin sanottu kolmiomalli. Sen mukaan työkykyä ylläpitävä toiminta tarkoittaa sitä, että työntekijöiden toimintakykyä ja terveyttä, työympäristön

terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisöä sekä osaamista kehitetään samanaikaisesti ja koordinoitusti. Keskeistä on, että kehittäminen vaatii työyhteisön eri osapuolten yhteistoiminnallista, aktiivista sitoutumista sekä osallistumista. Työterveyshuollolla on tärkeä rooli organisaatioiden työkykyä edistävän toiminnan yhteistyökumppanina. (Manka 2016, 66)

2.2 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi on tärkeä osa työhyvinvoinnin muodostavaa kokonaisuutta. Se pitää sisällään asioita kuten fyysinen kuormitus, ergonomiset ratkaisut sekä fyysiset työolosuhteet. Fyysisiin työolosuhteisiin liittyvät esimerkiksi melu, lämpötila, työvälineet ja työpaikan siisteys. Olisi suositeltavaa, että työtehtäviä vaihdeltaisiin niin, ettei rasitus kohdistu aina samoihin kehonosiin. Tämän voi tehdä esimerkiksi työkierron avulla, jossa välillä tehdään erilaisia työtehtäviä. Työtehtävien vaihtuvuus vaikuttaa myös henkiseen hyvinvointiin piristämällä ja antamalla henkilölle muuta ajateltavaa. Esimerkiksi toimistotöissä kehon kuormitus on erilaista kuin fyysisessä työssä. Myös istumatyössä kuormitus voi olla kehoa rasittavaa ja kohdistua toistuvasti samoihin kehonosiin. Paljon tietokonetta ja hiirtä käyttävän ranne ja kyynärvarsi kuormittuvat ja olisikin hyvä vaihtaa silloin tällöin työskentelevää kättä kuormituksen jakamiseksi. Fyysisen hyvinvoinnin kannalta istumatyössä on ongelmallista myös kehon liikkumattomuus. Venyttely ja esimerkiksi seisomaan nouseminen töiden lomassa voivat ehkäistä lihasjäykkyyttä ja tuovat keholle vaihtelua pitkän työpäivän aikana. (Virolainen 2012, 17)

Fyysinen työhyvinvointi vaikuttaa keskeisesti muiden työhyvinvoinnin osa-alueiden ohella työntekijän kykyyn tehdä työtään. Esimerkiksi rakennus-, pelastus-, ja hoitoalalla fyysisestä toimintakyvystä voidaan puhua yhtenä työvälineenä ja se on näin ollen välttämätön. Työntekijä voi itse vaikuttaa omaan fyysisen toimintakykyynsä muun muassa liikkumalla töissä ja vapaa-ajalla mahdollisimman paljon. Liikunnan tulisi olla monipuolista ja sen tulisi sisältää niin lihasvoimaa kuin kestävyyskuntoaakin kehittäviä lajeja. Töihin voi kävellä tai pyöräillä autoilun sijasta ja hissin voi korvata portailla. Lisäksi, kuten edellisessä kappaleessa mainitsin, olisi hyvä pitää työpäivän aikana pieniä taukoja, joiden aikana voi esimerkiksi kävellä tai venytellä. Fyysinen kunto vaikuttaa myös muihin hyvinvoinnin osa-alueisiin, kuten henkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Ruokavaliolla on suuri merkitys hyvän fyysisen kunnan ylläpitämisessä. Hyvistä raaka-aineista ja oikein valmistettu ruoka auttaa pitämään yllä työkykyä ja vireystilaa. Työruokailu heijastaa myös vapaa-ajan ruokailuun. Työpaikalla terveellistä ruokailua voi edistää muun muassa pitämällä ruokailutilan viihtyisenä ja siistinä, hankkimalla ruokailutilaan tarpeeksi suuren jääkaapin johon kaikkien eväät mahtuvat ja sekä huolehtimalla että ruokailutilassa on mikroaaltouuni eväiden lämmittämistä varten. Lisäksi töiden tulisi olla organisoitu niin, että jokainen voi ruokailla sopivaan aikaan. (Työterveyslaitos)

Hyvät yöunet ovat tärkeä osa työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämistä. Riittävien yöunien puute voi johtaa jopa sydän- ja verisuonitauteihin tai diabetekseen sairastumiseen. Unenpuutteella on myös yhteys ylipainoon, joka voi johtaa tapaturmiin työpaikalla ja lisää kuoleisuuden riskiä. Unettomuus on merkittävä työturvallisuusriski, sillä se muun muassa hidastaa reaktioita, heikentää sekä lyhyt- että pitkäaikaista muistia, ongelmanratkaisu- ja arvostelukykä sekä avaruudellista hahmottamista. Monella työpaikalla on sääntöjä ja toimintaohjeita esimerkiksi tupakoinnin ja seksuaalisen häirinnän suhteen, mutta unen suhteen ne usein puuttuvat. Olisi suositeltavaa, ettei töitä tehtäisi yli kahtatoista tuntia vuorokaudessa, eikä edes poikkeustapauksissa yli kuuttatoista tuntia yhtäjaksoisesti. Vuorokaudessa työntekijällä tulisi olla vuorokaudessa vähintään yksitoista tuntia keskeytystä lepoaikaa. Yövuoroja ei saisi olla yli neljänä, eikä missään tapauksessa yli kuutena päivänä peräkkäin ja on huolehdittava, että työntekijällä on kaksi vapaapäivää univajeen kertymisen ehkäisemiseksi. (Virolainen 2012, 47-48)

2.3 Henkinen työhyvinvointi

Henkinen hyvinvointi työpaikalla koostuu monesta eri osatekijästä. Sitä ovat rakentamassa työntekijä itse, työyhteisö ja tarpeen tullen myös työterveyshuolto. Keskeisesti henkisen hyvinvoinnin rakentamisesta vastaavat esimiehet, johto ja henkilöhallinto, mutta myös lainsäädännöllä voidaan vaikuttaa henkiseen työhyvinvointiin. Työn hallinta, sekä ammattitaito ovat työntekijälle tärkeimmät henkistä työhyvinvointia tukevat tekijät. Työn tulisi olla laadullisesti ja määrällisesti hyvin järjestettyä, mielekästä ja sopivan haastavaa ja työtehtävien sellaisia, joista työntekijä tuntee selviytyvänsä. Työpaikan tehtävä on kannustaa työntekijöitään ylläpitämään ammattitaitoaan ja kehittämään uusia taitoja. Työntekijän puolestaan tulisi olla avoin oppimaan uutta ja kehittymään. Avoimuus parantaa työntekijän valmiuksia siirtyä tarpeen tullen uusiin tehtäviin alati muuttuvassa työelämässä. (Klemelä 2006, 8, 11)

2.3.1 Työn imu

Työn imulla tarkoitetaan myönteistä motivaatio- ja tunnetilaa työssä. Työn imua kokeva työntekijä lähtee aamulla mielellään töihin, nauttii työstään ja kokee sen mielekkääksi. Työn imuun yhdistetään kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuudella tarkoitetaan kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön ja sinnikkyyttä myös vastoinkäymisten edessä. Omistautunut työntekijä kokee merkityksellisyyttä, innokkuutta, ylpeyttä, inspiraatiota ja haasteellisuutta työssä. Uppoutuminen taas tarkoittaa keskittymistä ja paneutumista työhön ja siitä nauttimista. Työn imulla on yhteys työntekijän hyvään työsuoritukseen ja terveyteen, sekä yrityksen taloudelliseen menestykseen. (Työterveyslaitos)

Suomessa työn imua ovat hieman useammin kokeneet naiset, kuin miehet. Lisäksi vanhemmat ja määräaikaiset työntekijät kokevat työn imua useammin kuin nuoret ja vakinaisessa työsuhteessa olevat. Työn imu on arvokas osa hyvinvointia. Työntekijä kokee tarmokkuutta ja tyydytystä saadessaan paneutua tehtäviinsä ja pitää työtään omistautumisen arvoisena sen sijaan, että olisi esimerkiksi uupunut tai kyllästynyt työhönsä. Sen lisäksi, että työn imulla on positiivinen vaikutus työntekijään itseensä sekä organisaatioon, jossa hän työskentelee, vaikuttaa se positiivisesti myös hänen perheeseensä. Työn imua kokevat voivat tartuttaa sen myös kollegoihinsa ja työn imun positiiviset vaikutukset voivat kantaa ja olla näkyviä vielä vuosienkin päästä. Työn imuun voi vaikuttaa esimerkiksi työoloilla ja hyvällä johtamisella. (Hakanen 2011, 40-42)

2.3.2 Työstressi ja työuupumus

Stressi on tilanne, jossa työntekijä ei koe selviytyvänsä häneen kohdistetuista vaatimuksista ja odotuksista. Työstressin syntymiseen vaikuttavat sekä työntekijään itseensä, että työhön liittyvät tekijät. Ihmisten stressiherkkyys vaihtelee ja samakin ihminen voi reagoida stressiin eri tavalla esimerkiksi eri elämänvaiheissa ja -tilanteissa. (Työterveyslaitos) Työuupumus on pitkittyneen työstressin seurauksena syntyvä tila. Työuupumukseen liittyy muun muassa kynnistynyt asenne, heikentynyt ammatillinen itsetunto ja uupumusasteinen väsymys. Työuupumus ei ole sairaus, mutta sen seurauksena on riski sairastua esimerkiksi masennukseen ja uni- tai päihdehäiriöihin. Työuupumuksessa ihmisen voimavarat vähitellen ehtyvät, eikä tavoitteiden saavuttamiselle ole enää riittäviä edellytyksiä. Tästä seuraa kokonaisvaltainen väsymys, jota ei pysty korjaamaan normaalilla levolla vapaa-ajalla. (Ahola et al. 2018)

2.4 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työyhteisön jäsenillä on mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen. Tähän sisältyy se, että työyhteisön jäsenten välit ovat kunnossa, työtovereita on helppo lähestyä ja työpaikalla on mahdollista keskustella vapaasti työasioista. Sosiaalinen kanssakäyminen voi kuitenkin jäädä vähäiseksi, jos aikataulu on kiireinen. Työpisteiden läheisyys lisää sosiaalista kanssakäymistä ja antaa mahdollisuuden lähestyä työtovereita niin työasioissa kuin henkilökohtaisissakin asioissa. Työtovereihin tutustuminen ihmisinä voi lisätä sosiaalista työhyvinvointia, ja esimerkiksi heidän perheisiinsä ja harrastuksiinsa tutustuminen voi lisätä yhteisöllisyydentunnetta. Työyhteisön jäsenten lämpimät välit vaikuttavat osaltaan positiivisesti työpaikan ilmapiiriin. Ystävyyssuhteiden solmiminen työpaikoilla on Suomessa yleistä. Ystävyyssuhteet voivat esimerkiksi lisätä työiihtyvyyttä, parantaa työtehoa ja lisätä motivaatiota. (Virolainen 2012, 24-25)

Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan sellaisia yhteisöllisiä tekijöitä, jotka vahvistavat yhteisön toimintaan positiivisesti vaikuttavaa luottamusta, verkostoitumista ja

vastavuoroisuutta. Sosiaalinen pääoma on voimavara sekä yksilölle että työyhteisölle. Se tehostaa tavoitteiden saavuttamista ja kasvaa kun sitä käytetään. Sosiaalisella pääomalla voi olla myös negatiivinen puoli. Jos yhteisöllisyys ei siedä erilaisuutta, voi se olla myös pois sulkevaa ja kaventavaa. Liian tiiviit sosiaaliset suhteet työyhteisössä voivat aiheuttaa lieveilmiöitä, kuten kiusaamista ja kateutta. Sosiaalinen pääoma vaikuttaa työyhteisön jäsenten hyvinvointiin. Työyhteisöissä, joiden sosiaalinen pääoma oli vähäistä, sairastumisen ja masennusoireiden riski on keskimääräistä suurempi. (Manka 2016, 132-134)

Sosiaalinen tuki tarkoittaa vuorovaikutusta, joka vahvistaa yksilön käsitystä hyväksytyksi tulemisesta ja elämänhallinnasta, sekä auttaa hallitsemaan kuormittavaan tilanteeseen liittyvää epävarmuutta. Sosiaalisella tuella on yhteys työssä jaksamiseen, työyhteisöön sitoutumiseen ja työmotivaatioon. (Mikkola 2009, 26) Sosiaalisen tuen vähäisyydellä taas voi olla jopa terveysriski. Se voi johtaa esimerkiksi mielenterveysongelmiin (Plaisier et al. 2007), verenpaineen ja pulssin kohoamiseen (Guimont et al. 2006), sekä immunitetin heikkenemiseen (Miyazaki ym. 2005). Sosiaalisen tuen vähyydellä on yhteys myös uniongelmiin. Työssä saatava sosiaalinen tuki voi olla esimerkiksi henkistä tukea, tietotukea joko työtoverilta tai esimieheltä, tai käytännön tukea. (Sinokki 2011) Yksinkertaisilla asioilla, kuten kaikkia tervehtimällä ja kiittämällä voi parantaa työpaikan vuorovaikutusta (Työpiste 2017), ja näin vaikuttaa positiivisesti työpaikan ilmapiiriin ja sosiaalisiin suhteisiin.

2.5 Työhyvinvointi korona-aikana

Koronaviruspandemia on vaikuttanut työhyvinvointiin ja työoloihin ympäri maailmaa jo vuoden 2020 alkupuolelta lähtien. Monet siirtyivät pandemian alkaessa etätöihin, jotkut jatkoivat töitään työpaikallaan muuttuneissa olosuhteissa ja jotkut joutuivat kokonaan työelämän ulkopuolelle. Koronapandemiaan liittyvät rajoitustoimet vaikuttivat eri aloihin eri tavoin. Julkisten palveluiden kysyntä, jossa ei yleensä tapahdu juurikaan muutoksia, kasvoi voimakkaasti joillakin aloilla. Asiakaspalvelua tuottavissa organisaatioissa taas jouduttiin nopealla aikataululla organisoimaan toiminta poikkeusoloihin sekä kansalaisten tarpeisiin sopivaksi. Rajoitusten päätavoite oli varmistaa, että terveydenhuolto pysyi toimintakykyisenä ja poikkeusaikana terveydenhuolto, sosiaalityö sekä niiden lähipalvelut ovatkin olleet eturintamassa tukemassa kansalaisia. Etätöihin ja etäpalveluihin siirryttiin niiltä osin kuin se suinkin oli mahdollista. Tätä siirtymää voidaan pitää merkittävimpänä muutoksena julkisen alan työpaikoilla. Kaikkialla etätöihin siirtyminen ei ollut mahdollista ja esimerkiksi terveydenhuollossa suuri osa töistä tehtiin edelleen työpaikoilla lähityönä. Etenkin koronapandemian alussa tiedon ollessa niukkaa ja suositusten muuttuessa jopa päivittäin, tilanne aiheutti pelkoa. Ihmiset pelkäsivät taudin saamista ja sen tartuttamista läheisiin, sekä sen aiheuttamia vakavia oireita. Tämän lisäksi suojarusteista saattoi olla pulaa (Pekkarinen 2021).

Vaikka koronaviruspandemian vaikutusta yhteiskuntaan onkin tutkittu, emme kuitenkaan luultavasti saa tietää koko totuutta sen vaikutuksista vielä moneen vuoteen. Tautitilanne vaihtelee edelleen, ja sen pahentuessa uusia rajoituksia joudutaan mahdollisesti taas asettamaan. Nyt jo tiedetään kuitenkin se, että pandemia ja poikkeusolot ovat pitkittyessään vaikuttaneet heikentävästi nuorten aikuisten työhyvinvointiin ja työn imuun, sekä aiheuttanut työssä tylsistymistä (Työterveyslaitos).

2.6 Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä

Seksuaalinen ja häirintä tarkoittaa fyysistä, sanallista tai sanatonta luonteeltaan seksuaalista ja ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta luomalla ahdistava, nöyryyttävä, uhkaava, halventava tai vihamielinen ilmapiiri. Seksuaalinen häirintä voi olla esimerkiksi fyysistä koskettelua, seksuaalissävytteisiä puheita, sähköposteja tai viestejä, seksuaaliseen kanssakäymiseen liittyviä ehdotuksia tai vaatimuksia tai raiskaus tai sen yritys. Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä taas tarkoitetaan sukupuolen ilmaisuun, sukupuoleen tai sukupuoli-identiteettiin liittyvää ei-toivottua käytöstä. Sukupuoleen perustuva häirintä ei ole luonteeltaan seksuaalista, mutta se kuitenkin loukkaa henkilön henkistä ja fyysistä koskemattomuutta ja myös sillä luodaan uhkaava, ahdistava ja nöyryyttävä ilmapiiri. Sukupuoleen perustuvan häirinnän ilmenemismuotoja ovat sukupuolen alentaminen ja halventaminen sekä sukupuoleen perustuva koulu- tai työpaikkakiusaaminen. (Tasa-arvoaltuutettu)

Seksuaalinen ahdistelu tarkoittaa toisen ihmisen koskettelemista tavalla, joka loukkaa tämän seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Seksuaalinen ahdistelu on Suomen rikoslaisissa rangaistava teko, mutta se kattaa vain koskettelun (Ojanperä 2018). Rangaistuksena seksuaalisesta ahdistelusta on sakko tai enintään kuusi kuukautta vankeutta (Rikoslaki 1889/39). Seksuaalinen häirintä taas kielletään naisten ja miesten välisessä tasa-arvolaisissa, josta kuitenkin puuttuvat sanktiot (609/1986). Sanktioiden puuttumisen johdosta seksuaalista häirintää on vaikea kitkeä kokonaan pois.

Arkikielessä seksuaalisesta häirinnästä ja seksuaalisesta ahdistelusta saatetaan käyttää ilmaisua seksuaalinen hyväksikäyttö. Käsitteet kuitenkin eroavat toisistaan. Seksuaalisessa häirinnässä ja ahdistelussa on kyse seksuaalisen ylivallan ottamisesta seksuaalisuuden avulla. Näin ollen seksuaalisuus ja seksi ovat keinoja, eivätkä päämääriä kuten seksuaalisessa hyväksikäytössä. Seksuaalista ahdistelua voidaan pitää seksuaalisen hyväksikäytön yrityksenä. Seksuaalinen hyväksikäyttö poikkeaa muista käsitteistä myös niin, että se on ainut käsite, joka on rikosoikeudellisesti rangaistavaa ja täyttää rikoksen tunnusmerkit. Muut käsitteet viittaavat ei-haluttuun ja ei-toivottuun käytökseen. (Vilka 2011)

Jos työnantajan tietoon tulee työpaikalla esiintyvää, työn tekijään kohdistuvaa, tämän terveyttä haittaavaa tai vaarantavaa häirintää tai muuta epäasiallista käytöstä, on hänen

velvollisuutensa työturvallisuuslain nojalla ryhtyä toimenpiteisiin asian korjaamiseksi. Mikäli työnantaja laiminlyö tätä velvollisuutta, pidetään menettelyä tasa-arvolaisissa kiellettyinä syrjintänä. Tiedon häirinnästä voi saattaa työnantajan tietoon esimerkiksi häirinnän kohteeksi joutunut henkilö tai tämän työtoveri, työnantajan edustaja, työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies. Työnantajan tulee myös toimia ennaltaehkäisevästi häirinnän ehkäisemiseksi. Ennaltaehkäiseviä toimia ovat esimerkiksi yhdessä laaditut pelisäännöt, ennalta sovitut menettelytavat, joilla häirintätilanteisiin puututaan tehokkaasti ja johdonmukaisesti, sekä esimiesten kouluttaminen siihen, miten häirintää havaitaan, selvitetään ja poistetaan. Työpaikalla jokaisen työntekijän vastuulla on välttää sellaista käytöstä, joka saatetaan kokea epäasialliseksi tai häirinnäksi. Ihmiset ja työyhteisöt ovat erilaisia ja se, mikä on yhdelle häirintää, ei välttämättä ole sitä toiselle. Lähtökohta kuitenkin on se, että mikäli henkilön käytös koetaan häiritseväksi, on hänen muutettava käytöstään. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018)

Seksuaalisen häirinnän uhriksi työpaikallaan joutunut vaihtaa usein työpaikkaa tai jopa alaa. Kun seksuaalinen häirintä ilmenee henkisenä väkivaltana, se voi aiheuttaa uhrille itsetuottamuksen murenemista sekä hyvinvoinnin, jaksamisen ja omanarvontunnon heikkenemistä. Tästä saattaa seurata työyhteisöstä syrjäytyminen, sairastuminen, ennen aikaisesti eläkkeelle jääminen tai pahimmillaan jopa itsemurha. Seksuaalisesta väkivallasta ja hyväksikäytöstä johtuvia oireita voivat olla muun muassa masennus sekä traumaoireet. Väkivallan seurauksena uhri voi myös vammautua, saada sukupuolitaudin tai tulla raskaaksi. Seksuaalisen häirinnän tai väkivallan kohteeksi joutuneen olisi hyvä puhua kokemuksesta jollekin, sillä tapahtuneen läpikäyminen voi auttaa omien tunteiden käsittelyssä ja luoda työkaluja vastaisuuden varalle tilanteiden tunnistamiseen ja siihen, ettei henkilö enää suostu samanlaiseen kohteluun. (Vilkkä 2011)

2.7 Työpaikkaväkivalta

Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan työmatkalla, työtehtävien aikana tai muuten työhön liittyvissä oloissa kohdattua väkivaltaa tai sen uhkaa. Työpaikkaväkivallan muotoja ovat esimerkiksi sanallinen uhkailu tai solvaaminen, lyöminen tai potkiminen, sekä jopa aseella osoittelu tai aseellinen vahingoittaminen ja erilaisten vammojen tuottaminen. Jos lievä pahoinpitely kohdistuu henkilöön, joka tekee työtehtäviään joko työpaikalla tai hoivatyössä esimerkiksi asiakkaan kotona, eikä tekijä kuulu työpaikan henkilöstöön, on se virallisen syytteen alainen. Tässä tapauksessa on työnantajan velvollisuus huolehtia rikosilmoituksen tekemisestä. (SuPer 2021)

Työpaikkaväkivaltaa voi ilmetä työpaikan sisäisesti esimerkiksi työtovereiden taholta, tai työpaikan ulkopuolelta tulevana esimerkiksi asiakkaiden, potilaiden, oppilaiden tai tuntemattomien ihmisten taholta. Työpaikkaväkivaltaa yleisemmin käytetty käsite on

työväkivalta, joka kattaa myös työmatkalla koetun väkivallan. Työpaikkaväkivaltaa koetaan joissakin tietyissä ammateissa paljon enemmän kuin toisissa. Riskiammatteihin kuuluvat muun muassa hoitoalan ammatit, jotkin sosiaalialan ammatit, sekä esimerkiksi poliisin, vartijan ja vanginvartijan ammatit. Naiset kokevat työpaikkaväkivaltaa huomattavasti useammin kuin miehet, mikä saattaa osaltaan johtua siitä, että esimerkiksi hoito- ja sosiaalialalla valtaosa työntekijöistä on naisia. Toisaalta taas esimerkiksi poliisi- ja vartiointialalla, joissa enemmistö työntekijöistä on miehiä, on suurempi riski joutua väkivallan kohteeksi kuin muilla aloilla. Työpaikka väkivaltaa voidaan pyrkiä ehkäisemään työpaikoilla esimerkiksi lisäämällä vartiointia. Tärkeintä kuitenkin on, että työntekijät saavat riittävät ohjeistukset väkivaltatilanteisiin liittyen, jotta heillä olisi mahdollisimman hyvät valmiudet uhkatilanteiden varalle. (Rikksentorjunta.fi)

Työpaikkaväkivallan uhka sekä sen hallinta tulee huomioida osana työturvallisuutta. Työnantajan tehtäviin kuuluu olla perillä siitä, onko työpaikalla ja sen eri työtehtävissä väkivallan uhkaa, sekä arvioida onko uhka ilmeinen. Ilmeinen väkivallan uhka tarkoittaa sitä, että työntekijällä on tavanomaista suurempi riski joutua väkivallan kohteeksi työtehtävissään. Jos väkivallan uhka työpaikalla on ilmeinen, tulee työtehtävät järjestää mahdollisuuksien mukaan niin, että väkivaltatilanteet voidaan ennaltaehkäistä. Mikäli tämä ei ole mahdollista, on huolehdittava siitä, että työpaikalla on tarpeelliset turvallisuuslaitteet tai turvajärjestelyt. Jos väkivallan uhka on ilmeinen, yksintyöskentelyä tulee välttää, sillä se lisää työntekijän riskiä joutua väkivallan kohteeksi. Jos yksintyöskentelyä ei kuitenkaan kokonaan pysty välttämään, uhkaa pyrittävä vähentämään teknisin keinoin sekä ennaltaehkäisevillä toimilla. On varmistettava, että yksin työskentelevällä työntekijällä on mahdollisuus pitää yhteyttä työnantajaan, hänen edustajaansa ja työtovereihinsa, sekä hälyttää tarvittaessa apua. (Työsuojelu.fi)

2.7.1 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan toistuvaa, pitkäaikaista ja systemaattista loukkamista, kielteistä kohtelua, mitätöintiä ja alistamista. Se ajaa kiusaamisen kohteeksi joutuneen puolustuskyvyttömään tilanteeseen. Kiusaaminen vaikuttaa henkilön maineeseen, tämän kykyyn tehdä työtään sekä kommunikoida muiden työyhteisön jäsenten kanssa ja tämä lisää työntekijän stressiä. Kiusaajia ovat yleisimmin yksi tai useampi työtoveri ja seuraavaksi yleisimmin lähiesihenkilö. Kiusaamista voi myös tapahtua esimerkiksi jonkin ryhmän tai alaisten taholta. Kiusaaminen voi usein olla hankala tunnistaa, sillä sen yhteydessä puhutaan monesta eri käsitteestä, vaikka tarkoitetaan samaa asiaa. Näitä käsitteitä ovat henkinen väkivalta, epäasiallinen kohtelu, häirintä ja kiusaaminen. (Työterveyslaitos)

Työpaikkakiusaaminen ei ole kuin mikä tahansa tavallinen konflikti työpaikalla, vaan se on pitkäaikaista ja järjestelmällistä henkistä väkivaltaa, jonka henkinen kuormitus voi

pahimmillaan aiheuttaa uhrille masennukseen sairastumisen tai traumatisoitumisen. Traumamat voivat johtaa esimerkiksi unettomuuteen ja ahdistuneisuuteen sekä selittämättömiin kiputiloihin. Siksi onkin ensiarvoisen tärkeää puuttua kiusaamiseen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. On työnantajan velvollisuus puuttua kiusaamiseen. (Mieli 2021)

3 Portfoliomuotoinen opinäytetyö

Opinäytetyöni on portfoliomuotoinen. Portfoliomuotoinen opinäytetyö antaa opiskelijalle mahdollisuuden syventyä häntä itseään kiinnostavaan aiheeseen (Laurea). Portfolion kokoamisen voi aloittaa jo opintojen alussa, mutta itse päätin sen tekemisestä vasta aivan opintojeni lopussa. Valitsin portfolion perinteisen esseemuotoisen opinäytetyön sijaan, sillä se sallii minun työskennellä luovemmin. Opinäytetyöni tarkoitus on koota itselleni, sekä muille sosiaalialalla nyt ja tulevaisuudessa työskenteleville tieto- ja työkalupaketti liittyen työhyvinvointiin. Portfolioni tulee koostumaan muun muassa postereista, videoista, kuvista, sekä kuhunkin aihealueeseen liittyvästä teoreettisesta viitekehystä. Posterit teen Canva-työkalulla ja koan portfolioni Tumblr-blogipalveluun. Valitsin portfolioalustakseni, sillä se on kaikille avoin ja helpokäyttöinen. Haluan, että portfolioni on kaikkien saatavilla mahdollisimman helposti. Portfolio löytyy osoitteesta: <https://tyohyvinvointisos.tumblr.com/>

4 Pohdinta

Opinäytetyöni tavoite oli koota tietopaketti työhyvinvoinnin eri osa-alueista, korona-ajan työhyvinvoinnista, seksuaalista häirinnästä työpaikoilla, sekä työpaikkaväkivallasta. Alkuperäinen suunnitelmani oli koota materiaalit bulb-portfoliotyökaluun, mutta päädyin käyttämään sen sijaan Tumblr-blogipalvelua. Päädyin vaihtamaan työkalua, koska halusin, että materiaali olisi kaikille avoimesti ja helposti saatavilla. Lisäksi olen itsevarmempi Tumblrin käytössä. Opinäytetyöprosessini alussa näytin alkuperäistä pohjaa varten luomiani postereita ystäväilleni. Sain tietää, että monet heistä ovat värisokeita ja posterit olivat heille mahdottomia lukea. Halusin luonnollisesti ottaa saavutettavuuden huomioon ja vaihdoin värimaailmaa.

Kerätessäni materiaalia opinäytetyötäni varten ymmärsin, että työhyvinvointia on tutkittu vuosien saatossa todella paljon ja siihen liittyvän materiaalin määrä oli valtava. Rajallisen aikatauluni johdosta minun piti rajata käytettävän materiaalin määrää. Pysin käyttämään vain materiaalia, joka oli tuotettu 2000-2021 välisenä aikana. Koostin portfolioni aiheisiin liittyvistä videoista, tutkimuksiin nojaavista postereista, artikkeleista, linkeistä sekä teoreettisesta viitekehystä.

Kehitysehdotuksia

1. Työpaikoilla tulisi olla selkeämmät pelisäännöt ja toimintaohjeet häirintätilanteiden varalta.
2. Työpaikoille tulisi luoda turvallinen ja luottamusta herättävä ilmapiiri, jotta seksuaalisen tai sukupuoleen perustuvan häirinnän uhrin olisi helpompi kertoa kokemuksestaan esimiehelle.
3. Häirintään tulee puuttua viipymättä, eikä tilanteita saa hyssytellä.
4. Työpaikkoja tulisi kannustaa ja rohkaista kehittämään ja ylläpitämään kaikkia työhyvinvoinnin osa-alueita entistä entistä näkyvämmiin.

Lähteet

Painetut

Guimont, C., Brisson, C., Dagenais, G., Milot, A., Vézina, M., Mâsse, B., Moisan, J., Laflamme, N. & Blanchette, C. 2006 Effects of job strain on blood pressure: a prospective study of male and female white-collar workers. *American Journal of Public Health* 96 (8), 1436-1443. Viitattu 27.11.2021

Miyazaki, T., Ishikawa, T., Nakata, A., Sakurai, T., Miki, A., Fujita, O., Kobayashi, F., Haratani, T., Imori, H., Sakami, S., Fujioka, Y., Kawamura, N. (2005) Association between perceived social support and Th1 dominance. *Biological Psychology* 70 (1), 30-37. Viitattu 27.11.2021

Plaisier, I., de Bruijn, J., de Graaf, R., ten Have, M., Beekman, A. & Penninx, B. (2007) The contribution of working conditions and social support to the onset of depressive and anxiety disorders among male and female employees. *Social Science and Medicine* 64, 401-410. Viitattu 27.11.2021.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki, 17, 47-48. Viitattu 19.11.2021.

Sähköiset

Ahola, K. Rossi, H. Tuisku, K. 2018. Duodecim Lääkärikirja. Työuupumus (burnout). Duodecim Terveyskirjasto. Viitattu 24.11.2021.

<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>

Hakanen, J. 2011. Työn Imu, 40-42. Työterveyslaitos. Helsinki. Viitattu 24.11.2021

https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf

Klemelä, R. 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Yhteinen etu. 8, 11. Suomen Mielen-terveysseura. Painoprisma Oy, Lieto. Viitattu 24.11.2021.

http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/henkinen_hyvinvointi_tyc3b6paikalla.pdf

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. Viitattu 21.11.2021.

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Manka, M-L. Manka, M. 2016 Työhyvinvointi. 64-66, 132-134. Viitattu 15.9.2021 ja 22.11.2021.

[https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/GAHBJXC-TEB#/kohta:SIS\(\(c4\)LLYS\(\(20\)/piste:b20](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/GAHBJXC-TEB#/kohta:SIS((c4)LLYS((20)/piste:b20)

Mleli 2021. Työpaikkakiusaaminen on henkistä väkivaltaa. Viitattu 20.11.2021.

<https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/tyopaikan-kriisit-ja-muutokset2/tyopaikkakiusaaminen-on-henkista-vakivaltaa/>

Mikkola, L. 2009. Sosiaalinen tuki työssä: Katsaus 2000-luvun tutkimuskirjallisuuteen. Prologi. Puheviestinnän vuosikirja, 26. Viitattu 22.11.2021.

https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/22824/Prologi2009_26-47_Mikkola.pdf?sequence=1

Ojanperä, K. 2018. Seksuaalinen häirintä sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työpaikoilla. Selvitys Tehyn jäsenten kokemasta häirinnästä. Tehy. Viitattu 9.11.2021.

https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2018/2018_b3_seksuaalinen_hairinta_sosiaali_ja_terveydenhuoltoalan_tyopaikoilla_id_11863.pdf

Pekkarinen, L. 2021. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020. Kevan tutkimuksia 1/2021. Viitattu 21.11.2021

<https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyoelamapalvelut/julkisen-alaan-tyohyvinvointi-2020-raportti.pdf>

Rikoslaki 1889/39. Viitattu 20.11.2021.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>

Rikoksentorjunta.fi. Työpaikkaväkivalta. Viitattu 18.9.2021.

<https://rikoksentorjunta.fi/tyopaikkavakivalta>

Sinokki, M. 2011. Sosiaaliset tekijät työssä ja työntekijöiden terveys. Lectio Praecursoria, 174. Viitattu 23.11.2021.

<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/download/87345/46269>

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Viitattu 10.9.2021.

<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Super. Väkivallan uhka työssä. Viitattu 20.11.2021.

<https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/vakivallan-uhka-tyossa/>

Talentia ry. 2016. Väkipalva sosiaalialalla liian yleistä - tavoitteena nollatoleranssi. Viitattu 17.11.2021.

<https://www.talentia.fi/uutiset/vakivalta-sosiaalialalla-liian-yleista-tavoitteena-nollatoleranssi/>

Tasa-arvovaltuutettu. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä. Viitattu 20.11.2021.

<https://tasa-arvo.fi/hairinta>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2018. Häirinnästä vapaa työpaikka. Opas seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen ja siihen puuttumiseen. Viitattu 21.11.2021.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160885/TEM_op-paat_8_2018_Hairinnasta_vapaa_tyopaikka_25052018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tyosuojelu.fi 2021. Väkipalvan uhka. Viitattu 24.9.2021.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/vakivallan-uhka>

Työterveyslaitos. Elintavat ja työhyvinvointi. Viitattu 19.11.2021

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos 2021. Miten Suomi voi? Viitattu 28.11.2021.

<https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>

Työterveyslaitos. Stressi ja työuupumus. Viitattu 23.11.2021

<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Viitattu 12.9.2021.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos. Työn Imu. Viitattu 24.11.2021.

<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>

Työterveyslaitos. Työpaikkakiusaaminen. Viitattu 22.9.2021.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/>

Verkkolehti Työpiste. 2017. Näillä keinoilla jokainen voi parantaa työyhteisönsä vuorovai-
kutusta. Viitattu 23.11.2021.

[https://www.ttl.fi/tyopiste/nailla-keinoilla-jokainen-voi-parantaa-tyoyhteisonsa-vuorovai-
kutusta/](https://www.ttl.fi/tyopiste/nailla-keinoilla-jokainen-voi-parantaa-tyoyhteisonsa-vuorovai-
kutusta/)

Vilka, H. 2011. Seksuaalinen häirintä. Viitattu 21.11.2021.

[https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/120051/978-952-03-1532-0.pdf?se-
quence=2&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/120051/978-952-03-1532-0.pdf?se-
quence=2&isAllowed=y)