

OPINNÄYTETYÖ

Häirintäyhdyshenkilökoulutuksen kehittäminen

Sara Laajavaara

Yhteisöpedagogin koulutus
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
(3/2026)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi

Tekijät: Sara Laajavaara
Opinnäytetyön nimi: Häirintäyhdyshenkilökoulutuksen kehittäminen
Sivumäärä: 72 ja 41 liitesivua
Työn ohjaaja: Minna Rajalin
Työn tilaaja: SAMOK – Suomen opiskelijakuntien liitto

Tämän kehittämistyön tavoitteena oli luoda Häirintäyhdyshenkilökoulutusta tukeva opas SAMOK – Suomen opiskelijakuntien liitolle. Työ toimii jatkona jo loppuneeseen Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin -hankkeeseen, joka toimii SAMOKilla vuosina 2021–2023. Hankkeessa koottiin Häirintäyhdyshenkilökoulutus, joka pyörii vuosittain kolmella kielellä (suomi, ruotsi ja englanti).

Häirintäyhdyshenkilöistä on tullut tärkeä osa korkeakoulujen yhdenvertaisuuden ja häirinnän vastaisen työn tekemistä. Häirintäyhdyshenkilö toimii häirintää kokeneiden tukihenkilönä, joka auttaa asioiden sovittelussa tai ohjaa muun avun piiriin. Tehtävä on moninainen ja käytännössä sitä toteutetaan eroavilla menetelmillä riippuen korkeakoulusta. Tämä johtuu siitä, ettei ole olemassa yhtä yhteistä ohjetta häirintäyhdyshenkilötoimintaan.

Opinnäytetyön tutkimus- ja kehittämistyön menetelminä käytettiin verkkokyselyä, benchmarkingia, asiantuntijahaastatteluja sekä ryhmähaastattelua. Verkkokyselyn avulla lähdettiin kartoittamaan opinnäytetyön aihetta ja kehittämisen lähtökohtia. Benchmarking auttoi ymmärtämään miten häirintäyhdyshenkilöiden toiminta eri korkeakouluissa oikein toimii ja miten ne eroavat toisistaan. Asiantuntijahaastatteluilla kerättiin tietoa toiminnan kehitystarpeista ja kerättiin materiaalia oppaan rakentamiseen. Ryhmähaastatteluun kokoontui eri korkeakouluissa toimivia häirintäyhdyshenkilöitä keskustelemaan miten toimintaa tulisi kehittää ja mitä siinä tulisi ottaa huomioon.

Johtopäätöksissä todettiin, että häirintäyhdyshenkilötoiminnan kehittäminen on hankalaa toimintakentän eroavaisuuksien vuoksi. Häirintäyhdyshenkilötoimintaa tehdään korkeakouluissa sekä opiskelijoiden, että henkilökunnan toimesta. Toiminnan koulutusmateriaalit ovat pintatasoilla, eivätkä tue osaamisen kehittymistä alkupisteestä eteenpäin. Aineistosta nousi toive tehdä toiminnasta läpinäkyvämpää, jotta noussut toivottomuuden tunne saataisiin kuriin. Tällä kehittämistyöllä pääsimme luomaan uutta materiaalia häirintäyhdyshenkilötoiminnan kehittämiseen pitkällä aikavälillä.

Asiasanat: häirintäyhdyshenkilö, häirintä, kouluttautuminen, kehitystyö

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Community educator

Author: Sara Laajavaara

Title: Development of harassment contact person training

Number of Pages: 72 and 41 attachment pages

Supervisor: Minna Rajalin

Commissioned by: National Union of Students in Finnish Universities of Applied Sciences - SAMOK

The objective of this thesis was to produce a guide supporting the harassment contact person Training for SAMOK. Between 2021 and 2023 SAMOK implemented Equality in Higher Education project. This thesis is a continuation of this project.

Harassment contact persons have become an important part of the work against equality and harassment in universities and universities of applied sciences. The harassment contact person acts as a support person for those who have experienced harassment. Harassment contact persons can be found, for example, at student union events and through an anonymous form.

The methods used in the study of the thesis were online survey, benchmarking, expert interviews, and a group interview with brainstorming. The online survey was used to map the topic of the thesis and the starting points of development. Benchmarking helped to understand how harassment contact person work in different universities or universities of applied sciences and how they differ from each other. Expert interviews were used to collect information on the development needs of the operations and to collect material for the structure of the guide. The group interview brought together harassment contact persons from different universities and universities of applied sciences to discuss how the activities should be developed and what should be considered.

The conclusion stated that the development of harassment contact person activities is difficult due to differences in the field of activity. Harassment contact person activities are carried out in universities and universities of applied sciences by both students and staff. The training materials for the activities are at the surface levels, and do not support the development of competence from the starting point onwards. The material gave rise to the wish to make the operations more transparent to curb the increased sense of hopelessness. With this development work, we were able to create new material for the development of harassment contact persons activities in the long term.

Keywords: harassment contact person, harassment, education, development

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	TILAAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ	9
3	TEORIAA HÄIRINNÄSTÄ JA HÄRY-TOIMINNASTA	12
	3.1 Mitä häirinnällä tarkoitetaan?.....	12
	3.2 Miten häirintä esiintyy Suomalaisessa yhteiskunnassa.....	13
	3.3 Häirintä korkeakoulun kontekstissa.....	16
	3.4 Toimintaan liittyvät lait.....	20
4	TYÖN TOTEUTUS KÄYTÄNNÖSSÄ	23
	4.1 Kehittämistyön tarve ja lähestymistapana tapaustutkimus	24
	4.2 Kysely menetelmänä ja sen analysointi	26
	4.3 Kyselyn sisältö.....	28
	4.4 Haastattelu menetelmänä ja sen analysointi.....	30
	4.5 SAMOK asiantuntijahaastattelun sisältö	32
	4.6 Fokusryhmähaastattelu ja ½ aivoriihi	34
	4.7 Fokusryhmähaastattelun sisältö	35
	4.8 Benchmarking & häirintäyhdyshenkilötoiminta korkeakouluissa	36
5	AINEISTON AVAAMINEN JA SEN ANALYSOINTI.....	40
	5.1 Kyselyn tulokset ja analysointi.....	40
	5.2 Asiantuntijahaastattelun vastaukset & analyysi	45
	5.3 Ryhmähaastattelun keskustelu & analyysi.....	51

5.4 Miten opas rakennettiin.....	55
6 LOPUKSI.....	59
6.1 Johtopäätökset	59
6.2 Häry-koulutuksen kehittämisideat	61
6.3 Reflektio omasta toiminnasta	63
6.4 Työn eettisyys.....	64
6.5 Tilaaajan kommentit.....	65
6.6 Työn tärkeys ammatillisesta näkökulmasta.....	66
LÄHTEET	67

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tilaajana toimii SAMOK – Suomen opiskelijakuntien liitto ja tämä toimii jatkona heidän Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin -hankkeeseensa. Hankkeessa keskityttiin luomaan Korkeakouluille yhdenvertaisuusmalli sekä siihen kuuluva verkkokoulutus, joka on kaikille korkeakouluissa toimiville ilmainen. Tässä työssä keskitytään SAMOKin häirintäyhdyshenkilökoulutuksen (tästä eteenpäin käytän koulutuksesta lyhennettä häry-koulutus) kehittämiseen sellaisille ihmisille, jotka haluavat oppia aiheesta lisää.

Häirintäyhdyshenkilöksi (lyh. häry) kouluttautumisen merkitys on muutaman viime vuoden aikana ollut kasvussa. Häryjä löytyy nykyään niin korkeakouluista, tapahtumista kuin järjestöistäkin. Häirintää tapahtuu kaikkialla, joten siihen on hyvä varautua. Häryjen toiminnassa oleminen tukee käytännössä turvallisen tilan periaatteita ja madaltaa kynnystä ilmoittaa kokemastaan häirinnästä.

Työn aiheesta kiinnostuin omien opintojeni kautta. Opiskellessani yhteisöpedagogiksi Humanistisessa ammattikorkeassa toimin opiskelijakuntamme HUMAKOn alla toimivassa Jyväskylän jaostossa. Jaostossa pääsi opiskelija-aktiivitoimijana suunnittelemaan sekä toteuttamaan tapahtumia meidän opiskelijayhteisöllemme, tämän lisäksi tapahtumat olivat poikkitieteellisiä. Tapahtumiin valittiin aina kaksi häryä, joiden puoleen pystyi kääntymään, jos tapahtumissa kävi jotain. Kuitenkaan Jyväskylän alueen paikallistoimijat eivät pitkään aikaan saaneet koulutusta häryn rooliin, vaan toimintaa pääsi matalalla kynnyksellä kokeilemaan tapahtumissa. Pääsin toimimaan monissa tapahtumissa härynä ja pian huomasin, että vaikka minulla olikin osaamista ihmistenkohtaamiseen liittyen, se ei itsessään riittänyt härynä toimimiseen. Tästä syystä halusin kouluttautua häryn rooliin laajemmin.

Osallistuin sittemmin SAMOK – Suomen opiskelijakuntien liiton häry-koulutukseen. Häry-koulutusta tarjotaan kolmella eri kielellä: suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Kävin häry-koulutuksen itse suomeksi ja paikalla oli todella paljon ihmisiä. Etäkoulutuksena tilanteesta tuli enemmänkin kouluttajan monologi, eikä kukaan kysynyt tarkentavia kysymyksiä. Samassa koulutuksessa oli niin häry-toimintaa aloittelevia kuin alan ammattilaisia. Koulutuksen jälkeen ei syntynyt yhteistä keskustelua, joten koulutus päättyi siihen. Päällimmäisenä minulla jäi mieleen mitä häryn rooli on ja kuinka tärkeää on kuulla häirintää kokenutta. Jäin kaipaamaan syvempää ymmärrystä siihen, miten minun kuuluisi häryn roolissa toimia.

Häryt kohtaavat työssään paljon erilaisia häirintätilanteita, joten niiden välillä olevia eroja ja käyttäytymismalleja on tärkeää oppia huomaamaan. SAMOKin tarjoama koulutus avaa hyvin mitä kaikkea häryn toimintaan kuuluu. Lähtökohtaisesti koulutusmateriaalia on paljon ja koulutuksen kesto ei tue tämän informaation oppimista. Koulutuksesta puuttuu myös osallistavat tehtävät tai konkreettiset esimerkit erilaisista häirintätapauksista. Jos osallistujat pääsisivät tekemään jotain konkreettista koulutuksen yhteydessä, se tukisi osallistujien oppimista. Tähän yhdistettynä se mahdollisuus, että keskusteleminen voi jäädä puuttumaan. Ilman näitä elementtejä koulutus on vain noin kahden tunnin monologi, joka hyvästä sisällöstä huolimatta unohtuu osallistujilla helposti. Tämä vaikuttaa suoraan vasta aloittaneisiin häryihin, jotka eivät koulutuksesta huolimatta tiedä miten oikeassa tilanteessa tulisi toimia. Tämä voi luoda epäluottamusta omaan sekä häryjen toimintaan eikä se tue turvallisen tilan periaatteita.

Iso osa korkeakouluissa toimivista häryistä on opiskelijoita, jotka toimivat samassa yhteisössä muiden opiskelijoiden kanssa päivittäin. Tämä voi luoda kiusallisen tilanteen, jos häirintätilanteita joutuu selvittämään tuttujen ihmisten välillä. Häryt saattavat myös vaihtua todella usein, sillä roolia pääsee matalammalla kynnyksellä kokeilemaan. On väärin, että toisen kokemaa häirintää voidaan pitää toiselle matalankynnyksen oppimiskokemuksena. Tästä syystä olisi todella tärkeää kehittää häry-koulutusta sellaiseksi, missä näitä erilaisia tilanteita otetaan huomioon.

Siksi on tärkeää, että häry-koulutuksia kehitetään sopimaan eri aloitustasoille. Tällä hetkellä, jos haluaa oppia aiheesta lisää, siihen tulee opiskella itsenäisesti. Se on kuitenkin vaikeaa, sillä siihen liittymää materiaalia löytyy vähän. Suurin osa tarjolla olevasta lisämateriaalista käsittelee vain sitä mitä häry sekä häirintä käsitteinä tarkoittavat. Monilla ei ole myöskään tarpeeksi aikaa kouluttautumisen lisäksi perehtyä asiaan. SAMOKin häry-koulutuksessa käy opiskelijoiden lisäksi työntekijöitä niin korkeakouluista kuin muualtakin. Kiinnostusta koulutukseen siis löytyy ja siksi sitä olisi todella tärkeää kehittää eteenpäin.

Opinnäytetyön ensimmäisenä tavoitteena on selvittää, mitä häry-toiminta konkreettisesti tarkoittaa, sekä millaisia tilanteita häry voi kohdata työssään. Tavoitteeseen päästään tarkastelemalla häry-toimintaa teorian sekä tutkimuksen kautta.

Työn toisena tavoitteena on koota kattava ja selkeä opas, jota häryt voivat soveltaa kohtaamissaan tilanteissa. Opasta lähdetään kokoamaan kyselyn, haastatteluiden sekä teoriasta nousseiden case-esimerkkien avulla.

Opinnäytetyön menetelmät on jaettu kolmeen eri vaiheeseen. Ensimmäinen on kysely, jossa rajattiin opinnäytetyön aihetta sekä pyrittiin luomaan yleiskäsitys siitä, millaista korkeakoulujen häirintäyhdyshenkilötoiminta oikeastaan on. Esimerkiksi kyselyssä pyydettiin avaamaan sitä millainen linjaus vastaajan koululla on häirintätilanteisiin.

Toinen on aivoriihen kaltainen haastattelutilanne, jossa keskustellaan eri korkeakouluissa toimivien häirintäyhdyshenkilöiden kanssa. Tapaamisessa tutustumme toisten koulujen käytäntöihin ja vapaan keskustelun avulla pyrimme keksimään ratkaisuja siihen, miten voimme kehittää korkeakoulujen häirintäyhdyshenkilötoimintaa, ja sitä miten opinnäytetyöni voi auttaa heitä siinä.

Kolmantena menetelmänä toimii ammattilaisten haastattelut. Tässä tilanteessa ammattilaiseksi lasketaan henkilö, joka toimii nyt aktiivisesti häirintäyhdyshenkilön roolissa tai on joskus aikaisemmin toiminut roolissa. Näissä haastatteluissa tuodaan esille heidän kokemuksiaan ja kysytään miten haastateltava toimisi annetuissa esimerkkitalanteissa.

Näiden menetelmien pohjalta pyritään luomaan aineistoa, jota voidaan käyttää kehittävän oppaan kokoamiseen. Häryillä on olemassa oppaita, jotka käsittelevät roolia pintapuolin ja sitä, miksi roolin on tärkeä olla olemassa. Tämän opinnäytetyön pohjalta luodaan opas, jossa pyritään pääsemään tästä vielä syvemmälle. Oppaaseen tullaan kokoamaan muun muassa erilaisia case-esimerkkejä ja askel askeleelta ohjeistuksia siihen, miten tilanteisiin voisi mahdollisesti reagoida. Näiden avulla luodaan kokonaisuus, joka auttaa häryksi opiskelevaa ymmärtämään miten hänen kannattaa erilaisissa tilanteissa toimia. Tässä työssä käsitellään häry-toimintaa niin korkeakoulun kontekstissa kuin yleisestikin. Jotta häry-koulutusta pystyttäisiin kehittämään, häirinnän olemassaoloa ja sen syitä tulee ymmärtää.

2 TILAAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ

SAMOK – Suomen opiskelijakuntien liitto on valtakunnallinen edunvalvonta- ja palvelujärjestö. SAMOK koostuu yhteensä 21 opiskelijakunnasta (SAMOK, n.d, -b). Se edustaa ammattikorkeakouluopiskelijoita ja heidän etujaan yhdessä yhteistyökumppaniensa kanssa. Näitä yhteistyökumppaneita ovat muut opiskelija- ja nuorisojärjestöt, työmarkkinajärjestöt, puoluepoliittiset tahot ja ministeriöt. Järjestön tarkoituksena on vahvistaa opiskelijoiden vaikuttamismahdollisuuksia sekä opiskelijaelämän laatua. (SAMOK, n.d, -a.) SAMOK kehittää ammattikorkeakouluopiskelijoiden hyvinvointia sekä ammattikorkeakoulutusta monissa erilaisissa hankkeissa, työryhmissä ja osallistumalla sidosryhmien toimintaan. Työryhmissä keskitytään koulutuksen kehittämiseen, hyvinvointiin ja terveyteen, toimeentuloon, yhdenvertaisuuteen ja asumiseen. (SAMOK, n.d, -d.)

SAMOK toteutti vuosina 2021–2023 Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin – hankkeen. Hankkeen tarkoituksena oli luoda korkeakouluille paranneltu yhdenvertaisuusmalli, mitä pystyisi vapaasti käyttämään eri korkeakouluissa. Yhdenvertaisuusmalliin koottiin ohjeistukset siitä mitä yhdenvertaisuusasioita olisi tärkeää viedä korkeakouluissa eteenpäin. Hankkeen yhtenä tavoitteena oli vakiinnuttaa yhdenvertaisuuden ajattelua korkeakoulujen toiminnassa. (SAMOK, 2023, s.3.)

Hanke vastasi korkeakoulujen tarpeeseen saada lisää koulutusmateriaalia yhdenvertaisuustoimintaan, jota häirintäyhdyshenkilötoiminta on tärkeä osa. Hankkeen tarkoituksena oli kehittää eri korkeakoulu yhteisöjen osaamista yhdenvertaisuuskysymyksissä sekä häirintäyhdyshenkilötoiminnan organisoinnissa. (SAMOK, n.d, -e.) Toinen hankkeen pohjalta laadittu tuotos oli Yhdenvertaisuus korkeakouluissa -verkkokurssi. Kurssin voi suorittaa suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Kurssi on avoin kaikille korkeakoulu yhteisöjen jäsenille. Sen löytää Metropolian sivuilta, kun kirjautuu sinne omilla Haka tunnuksillaan. Kurssi sisältää yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä, tutkimustuloksia erilaisista yhdenvertaisuushaasteista, yleisiä ohjeita yhdenvertaisuussuunnitteluun ja häirintäyhdyshenkilötoiminnan toteuttamiseen. (SAMOK, n.d, -f.)

Hankkeessa luotiin häry-koulutus, joka järjestetään joka vuoden alussa kolmella eri kielellä: suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi (SAMOK, n.d, s.4). Koulutuksen yhteistyökumppanina toimii SUREO – Restonomiopiskelijaliitto. Koulutus sisältää aihealueet: 1. Mitä on häirintä? 2. Häirintäyhdyshenkilönä toimiminen. 3. Häirinnän kohteeksi joutuminen. 4. Kohtaaminen. 5.

Häirintään puuttuminen ja 6. Tapahtuneen käsittely jälkikäteen. Koulutus koostuu 84 opetusta ja se avaa häry-toimintaa laajasti monelta suunnalta. (Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin -hanke, n.d, s. 2–5.)

SAMOKin omassa toiminnassa sovelletaan Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin -hankkeen luomaa häry materiaalia. Häryn tehtäviin valitaan vähintään kaksi henkilöä vuodeksi kerrallaan. Vuoden ympäri roolissaan toimivat häryt valitaan SAMOKin henkilökunnan ja hallituksen jäsenistä. Sisäisessä työnjaossa kysytään kuka olisi kiinnostunut toimimaan härynä ja löytyykö joltain tarvittavaa kokemusta rooliin. Valinnassa pyritään aina huomioimaan moninaisuutta esimerkiksi iän, sukupuolen ja ulkonäön perusteella. (SAMOKin luottamustoimija, henkilökohdainen tiedonanto, 24.11.2025.) Vuoden ympäri valittavat häryt eivät aina toimi SAMOKin järjestämissä tapahtumissa härynä, vaan niihin valitaan aina joko SAMOKin tai opiskelijakuntien toimijoita. Häryjen valinnassa otetaan huomioon, että roolissa toimii sekä luottamustoimijoita, että henkilöstön jäseniä. (SAMOK, 2023, s. 4–5.)

Toiminnassaan SAMOK pyrkii ehkäisemään häirintää ja syrjintää monin eri keinoin. Näihin keinoihin sisältyy häry-toiminta, erilaiset yhdenvertaisuuskoulutukset ja työnohjaukset henkilöstölle sekä hallitukselle. (SAMOK, 2025.) SAMOKin uusien häryjen koulutuksessa käytetään läpi kaikki toiminnassa tarvittavat dokumentit. Näitä dokumentteja ovat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, Code of Conduct ja turvallisen tilan periaatteet. (SAMOK, n.d, -c.)

SAMOKin toiminnan isoin ominaisuus on vahva opiskelijakulttuurin läsnäolo. Tämän myötä SAMOK tiedostaa miten eri yhteisöihin kuuluvilla osallistujilla on erilaisia toimintatapoja, vitsejä ja perinteitä. Jokaista kannustetaan olemaan oma itsensä, kunhan vain ajattelee muita näissä yhteisissä tilanteissa. Toiminnassa moninaisuus näkyy erilaisina ideologioina, mielipiteinä, identiteetteinä ja kansallisuuksina. Iso ja moninainen joukko ihmisiä lisää konfliktien riskiä, vaikka niitä pyritään ennaltaehkäisemään. (SAMOK, n.d, -c, s.3.)

Tästä syystä SAMOKin tehtävänä on varmistaa, että tapahtumissa sekä henkilökunnalla, että vierailijoilla on tiedossa toiminnan säännöt. Kaikkia toimintaan osallistujia veloitetaan toimimaan asiallisesti ja kunnioittamaan toisten rajoja. Jokaisella toiminnassa olevalla on vastuu ilmapiirin turvallisuudesta ja kaikista siihen liittyvistä henkilökohtaisista valinnoista. Jotta jokainen voidaan huomioida tarpeeksi hyvin, kävijöiden tulee välttää oletuksia ja esimerkiksi vitsailua tuntemattomien kanssa. SAMOK tunnistaa, että suomalainen alkoholikulttuuri vaikuttaa

tapahtumissa ja painottaa, ettei toisen valintoja juomiseen liittyen saa kyseenalaistaa. Päähtymys ei ole myöskään syy käyttäytyä huonosti, eikä se poista henkilön vastuuta häirintätilanteissa.

3 TEORIAA HÄIRINNÄSTÄ JA HÄRY-TOIMINNASTA

Häirintäyhdyshenkilö on turvallinen aikuinen, kenelle voi ilmoittaa kokemastaan häirinnästä tai syrjinnästä. Yhteydenotto on täysin häirityn oma päätös, eikä häry saa viedä mitään asioita eteenpäin ilman asianosaisen lupaa. Heidän tarkoituksenaan on kuunnella, olla läsnä ja auttaa muutoin häirintää tai syrjintää kohdannutta henkilöä. On tärkeää kuitenkin huomioida, ettei häry ole viranomainen tai sosiaalityöntekijä. (Allianssi ry, 2022, s.38.)

Häryihin otetaan yhteyttä eri tavoilla riippuen järjestön käytännöistä, joten yhteydenottomahdollisuuksien tulee olla helposti löydettävissä. Yhteydenottotapoja voi tehdä sähköpostilla, sähköisellä lomakkeella, puhelimitse tai kasvokkain. Tapahtuman alussa on tärkeää kertoa, miten häryyn saa yhteyden ja miten hän voi ohjata häirintää kokenutta eteenpäin sopiville tukitahoille. Suulliset ilmoitukset vaativat vielä kirjallista lisätietoa, jos asiaa halutaan viedä eteenpäin tapahtuman jälkeen. (Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin -hanke, n.d. s. 5–34.)

Häryn tärkein tehtävä on olla mahdollistamassa turvallista tilaa esimerkiksi erilaisissa tapahtumissa, digiympäristössä ja muussa toiminnassa. Häirintäyhdyshenkilöitä valitaan aina vähintään kaksi, jotta häirintää kokevat voivat valita ketä haluavat lähestyä. On hyvä ottaa huomioon, että heistä löytyy vähintään yksi naisoletettu ja yksi miesoletettu. Usein häirinnän uhri avautuu mieluummin sellaiselle ihmiselle, joka on niin sanotusti samankaltainen kuin itse on. Esimerkiksi naisoletetun voi olla helpompi kertoa kohtaamastaan seksuaalisesta häirinnästä toiselle naisoletetulle. (Allianssi ry, 2022, s.38.)

Häry on tarvittaessa yhteydessä viranomaisiin tai muihin tahoihin, jos häirintää kokenut antaa siihen suostumuksensa. Häryn päätehtävänä on kuunnella, neuvoa, ohjata ja pitää kiinni vaihtolovelvollisuudestaan. Onkin hyvä huomata se, miten häryillä on usein vähän mahdollisuuksia toimia ja se voi helposti tuntua turhauttavalta. Tärkeintä on kuitenkin häirintää kokeneen kuunteleminen ja hänelle turvallisemman olon tekeminen. On hyvä ottaa huomioon, että häryn olemassaolo on itsessään merkki siitä miten tärkeinä yhdenvertaisuus asiat nähdään järjestössä. (Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin -hanke, n.d. s. 35–39.)

3.1 Mitä häirinnällä tarkoitetaan?

Häirinnällä voidaan tarkoittaa monia erilaisia tilanteita, missä toista henkilöä kohdellaan loukkaavasti liittyen esimerkiksi seksuaaliseen suuntautumiseen, vammaisuuteen, etniseen taustaan tai muuhun tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslaissa nostettuun syrjintäperusteeseen. Häirintää voi

ilmetä monella eri tavalla, jotka liittyvät loukkaaviin sanoihin tai tekoihin. Häirintää on myös puhutun ja kirjoitetun häirinnän lisäksi sosiaalisessa mediassa jaettu ihmisarvoa loukkaava materiaali. Yksi iso häirinnän muodoista on seksuaalinen häirintä. Se tarkoittaa sanatonta, sanallista, fyysistä tai muunlaista ei-toivottua seksuaalista käyttäytymistä. Seksuaalinen häirintä on aina loukkaava teko, joka häpäisee uhrin itsemääräämisoikeutta tai koskemattomuutta. (Opetushallitus, n.d.)

Kiusaaminen on häirinnän muoto. Kiusaamista on paljon erilaista ja sitä esiintyy monessa eri muodossa. Kiusaamista voi olla esimerkiksi ryhmän ulkopuolelle jättäminen, juorujen levittäminen, pilkkaaminen, haukkuminen ja lyöminen. Kiusaaminen voi olla siis henkistä tai fyysistä. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto, 2025.) Kiusaamisen määrittelemisessä on erityisen tärkeää ottaa huomioon, ettei sen keskiössä ole kiusaamisen muoto, vaan sen tahallisuus tai/ja systemaattisuus (Lappalainen, Meriläinen, Puhakka & Sinkkonen, 2011, s.65).

Epäasiallinen kohtelu tai käytös on yksi häirinnän muodoista. Epäasiallinen kohtelu voi liittyä henkilön työhön, sen suorittamiseen tai se voi kohdistua suoraan henkilöön itseensä. Usein epäasiallinen kohtelu on systemaattista ja voi jatkua pidemmän aikaa. Kuitenkin yksittäinenkin epäasiallinen teko voi sekä jonkin asian tekemättä jättäminen lasketaan epäasialliseksi kohteluksi. Epäasiallinen käytös voi olla sanatonta tai sanallista. Se voi näkyä esimerkiksi työyhteisön ulkopuolelle jättämisenä, työpanoksen vähättelynä, henkilökohtaisten piirteiden haukkumisena ja muuna nöyryyttävänä kohteluna. (Lääkäriliitto, n.d.)

On kuitenkin hyvä ottaa huomioon, että häirintää voi tapahtua tarkoituksellisesti tai tarkoittamatta. Kummassakin tapauksessa siihen tulee puuttua tilanteeseen sopivilla tavoilla. Häirintätilanteissa tärkeintä onkin kuunnella häirintää kohdannutta henkilöä ja häiritsijän tulee saada tietää toimineensa väärin. (Allianssi ry, 2022, s.6.)

3.2 Miten häirintä esiintyy Suomalaisessa yhteiskunnassa

Tämän kappaleen esimerkit auttavat ymmärtämään millaista häirintää yhteiskunnassa tapahtuu tällä hetkellä. Pitää ottaa huomioon, että esimerkit eivät kata kaikkia yhteiskuntaluokkia vaan pyrkivät antamaan kokonaiskuvaa häirinnän eri muodoista.

Vuonna 2023 tehty artikkeli ”Tuu tyttö tänne!” kuvailee kolmen lukiolaistytön kokemaa häirintää. Tytöt olivat pitäneet päiväkirjaa kaikesta heille tapahtuvasta häirinnästä heinäkuun 2023 aikana. Artikkelissa nostetaan, että häirintää nousi kaikenikäisiltä ja sukupuolisilta henkilöiltä.

Kuitenkin eniten häirintää nousi miespuolisten henkilöiden puolelta. Anni kertoo jo oppineensa vähättelemään kokemaansa häirintää, sillä se on hänelle niin normaalia. Hän saa jatkuvasti kommentteja kehostaan ja olemassaolostaan. Kommentteja vähätellään tekemällä niistä vitsejä ja yleisesti Anni kokee olevansa vähempi arvoisempi kuin asiakkaat. (Pajari, 2023.)

Yllämainittu artikkeli osoittaa, miten paljon nuoret naiset kokevat häirintää yleisesti. Vaikka tämä työ ei keskity naisvihan teemoihin, on tärkeää ymmärtää sen vaikuttavuus häirinnän taustalla. (Naisten Linja, 2026, -b.) Häirintää tutkiessa on olennaista tunnistaa miten vallan väärinkäyttö vaikuttaa häirinnän toteutumiseen. Siinä esimiehet, vastuuhenkilöt tai valmentajat voivat hyödyntää asemaansa epäasiallisesti tai laittomasti saadakseen haluamansa. (Mankin, n.d.)

Ajankohtainen esimerkki valtasuhteen väärinkäytöstä löytyy alkuvuoden 2026 eduskunnan häirintäkohusta. Kohun häirintätapaukset tapahtuivat kansanedustajien ja eduskunta-avustajien välillä. Yle teetti kyselyn eduskunta-avustajille, jolla pyrittiin kartoittamaan millaista häirintää he ovat kohdanneet. Vastaajat kertoivat kokeneensa häirintää, ahdistelua, epäasiallista kommentointia, seksuaalista häirintää, homofobisia kommentteja ja työhön painostamista sairaana. (Tikkala, 2026, -b.) Samanlainen kysely tehtiin vuonna 2017. Kyselyssä nousee samoja teemoja kuin 2026 tehdyn kyselyn kanssa. (Tikkala, 2026, -a.) Kysely osoittaa, ettei eduskunnassa tapahtuva häirintä ole muuttunut merkittävästi viimeisen 9 vuoden aikana.

Vuonna 2021 Yle teki kyselyn liittyen vaalihäirintään. Vastaajia tuli noin 1800 ja niistä vaalihäirintää kokivat 700 kuntavaaliehdokasta. Vastaajat kertoivat kokeneensa haukkumista, vaalimainosten tuhrimista, autojen sotkemista ja väkivallalla uhkailua. Naiset kertoivat miten heitä on kutsuttu huoraksi, lähetetty seksuaalissävytteisiä viestejä sekä kuvia. Vastaukset nostivat, miten naiset ja maahanmuuttajataustaiset henkilöt kokivat eniten vaalihäirintää. Tämä on vähentänyt innostusta lähteä ehdolle vaaleissa, mikä voidaan nähdä yrityksenä estää demokratian toteutuminen. (Mattinen, Jansson & Rummukkainen, 2021.)

Vuonna 2020 Suomen urheilun eettinen keskus SUEK ry teki tutkimuksen, jossa selvitettiin seksuaalisen ja sukupuolisen häirinnän yleisyyttä suomalaisessa kilpaurheilussa. Tutkimukseen osallistui 48 lajiliittoa. Urheilu nähdään edelleen miestenpaikkana, jossa naisia ja vähemmistöön kuuluvia sivuutetaan. Vastaajat kertoivat kokeneensa häiritsevää puhetta, joka näkyi seksuaalissävytteisinä ja loukkaavina vitseinä sekä epäasiallisina kommentteina toisen kehosta. Vastauksista nousi vakavia fyysisen ja seksuaalisen häirinnän tai väkivallan kokemuksia. Sekä miehet, että naiset kertoivat kokeneensa seksuaalista häirintää miesten toimesta. Joka toinen

seksuaalivähemmistöön kuuluva oli kokenut häirintää. Eniten häirintää kokivat 20–25-vuotiaat vastaajat. (SUEK, 2020, s.1.)

Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuulumisen lisää häirinnän ja väkivallan riskiä. Euroopan unioni teki vuonna 2023 LHBTI+ -kyselytutkimuksen, jonka mukaan vuoden 2022 aikana joka kolmas Suomalaisista sateenkaari ihmisistä kokivat häirintää tai väkivaltaa. Samalla trans- ja intersukupuolisista vastaajista joka viides kertoi kokeneensa joko fyysistä tai seksuaalista väkivaltaa. Noin kymmenesosa kaikista seksuaalivähemmistöön kuuluvista henkilöistä koki fyysistä tai seksuaalista väkivaltaa. Osa vastaajista kertoi välttelevänsä tiettyjä julkisia paikkoja häirinnän tai väkivallan pelosta. Sateenkaarinuoret kokevat kaksi kertaa enemmän häirintää oman huoltajansa takia kuin muut nuoret. (THL, 2023.)

Poliisiammattikorkeakoulun vuonna 2025 julkaiseman raportin mukaan poliisi kirjasi vuonna 2024 1808 epäiltyä viharikosta, joka on 13 % enemmän kuin vuonna 2023. Epäillyistä viharikoksista suurin osa oli uhkailuja, häirintää ja sanallisia loukkauksia. Kirjattujen viharikosten yleisin motiivi oli rasismi. Huomattiin, että 67,6 % ilmoituksista liittyivät uhrin kansalliseen tai etniseen tautaan. Viharikoksia esiintyi seksuaalivähemmistöillä 10,3 %, vammaisilla 9,7 % ja uskonnollisen taustan takia 8,7 %. (Rauta, 2025, s.4.)

Euroopan unionin perusoikeusvirasto toteutti vuonna 2024 tutkimuksen, jonka mukaan Suomi on EU:n turvattomin maa naisille. Tutkimuksessa nousi esille, että Suomessa 57 % naisista on kokenut seksuaaliväkivaltaa, uhkailua tai fyysistä väkivaltaa. Suomalaisista naisista puolet kertoivat kokeneensa henkistä väkivaltaa parisuhteessa ollessaan. Vainon kohteeksi on joutunut 29,7 % ja raiskauksen kohteeksi 16 % naisista. Väkivaltaa koettiin eniten kotona, työpaikoilla tai yksityisissä paikoissa. Suomea on toistuvasti kritisoitu kansainvälisten ihmisoikeuselimien toimesta siitä, miten naisiin kohdistuvaan väkivaltaan ei ole puututtu riittävän tehokkaasti. (Naisten linja, 2026, -a.)

Yllä olevista esimerkeistä voimme huomata kuinka häirinnän eri muotoja esiintyy jollain tavalla kaikissa yhteiskuntaluokissa. Erityisesti naiset ja erilaiset vähemmistöt kokevat häirintää ja vähättelyä kaikissa yhteiskuntaluokissa. Vaikka tässä opinnäytetyössä käsitellään häirintää korkeakoulun kontekstissa, on silti tärkeää huomioida miten sitä tapahtuu muualla yhteiskunnassa. Häirintä on konkreettinen ongelma, josta keskusteleminen on vasta lähivuosina alkanut yleistymään ja siksi erityisesti häry-toiminnan kehittäminen on tärkeää.

3.3 Häirintä korkeakoulun kontekstissa

Anna-Elena Pääkkölä käyttää kirjoittamassaan artikkelissa termiä akateeminen kiusaaminen. Pääkkölän artikkeli on yksi harvoista suomalaisista lähteistä, jotka käyttävät tätä termiä. Akateeminen kiusaaminen Pääkkölän mukaan on nimensä mukaisesti kiusaamista, jota voidaan luokitella sekä henkiseksi, että fyysiseksi. Akateeminen kiusaaminen on samankaltaista kuin yleisimmin tunnettu työpaikkakiusaaminen, mutta ne ilmenevät hieman eri tavoilla. Määritelmä koskettaa niin korkeakouluopiskelijoita, että työntekijöitä. Tästä huomaamme, että kaikkialla voi joutua kiusatuksi. (Pääkkölä, 2019, s.18–19.)

Eniten akateeminen kiusaaminen näkyy epäsuorana kiusaamisena, millä pyritään vähättele- mään toisen työpanosta tai tämän henkilökohtaisia piirteitä. Juorujen ja henkilökohtaisten asi- oiden esille tuominen ilman asianomaisen lupaa on tapa heikentää kohteena olevan itseluotta- musta ja samalla suorituskykyä. Samaan kastiin menee tiedon pimittäminen toiselta, tarkoituk- sena saada toinen näyttämään huolimattomalta. Näiden lisäksi akateemiseen kiusaamiseen liit- tyy sosiaalinen asiattomuus. Sosiaaliin asiattomuuksiin sisältyy muun muassa simputus (pro- sessi, jonka tarkoituksena on kiusata tai alistaa toista jatkuvasti), toisen nolaaminen, jatkuva kyseenalaistaminen ja sivuuttaminen, vähättely sekä sosiaalinen eristäminen (porukan ulkopuo- lelle jättäminen). (Pääkkölä, 2019, s. 18–19.)

Akateemista kiusaamista tai epäasiallista käyttäytymistä voi aiheuttaa myös pelko. Tällä tar- koitetaan sitä, miten opiskelija voi pelätä näyttävänsä tai kuulostavansa tyhmältä. Vaikka aka- temia on olemassa oppimista varten, omien kehityskohtien näkeminen voi olla opiskelijalle hankalaa. (AWAWS, n.d.) Akateemisessa kiusaamisessa onkin tärkeää ottaa huomioon korkea- koulujen opiskelukulttuuri ja se mitä opiskelijoilta odotetaan. Esimerkiksi liian isot odotukset, iso työ määrä tai muiden opiskelijoiden kesken vertailu voi aiheuttaa epäterveellistä kilpailua, joka voi johtaa kiusaamiseen. Korkeakouluista yliopistot ovat enemmän akateemisia laitoksia, joissa väittelyyn ja kriittiseen ajatteluun kannustetaan. Tästä syystä voi olla vaikeaa huomata joitain aikaisemmin mainittuja kiusaamisen muotoja esimerkiksi vähättelyä. Vähättelyä on hel- pompia sivuuttaa, sillä se voidaan tehdä huomaamattomasti, jolloin vain häirinnän kohteena oleva tiedostaa sen. (Pääkkölä, 2019, s. 19.) Tästä syystä olisi tärkeää huomioida opiskelijoiden mahdollisuudet ottaa yhteyttä korkeakoulun opettajiin tai opiskelijakunnan häryihin. Yhteyden- ottomahdollisuuksista tulisi tehdä mahdollisimman saavutettavat ja avoimet, jotta opiskelijat uskaltaisivat pyytää apua sitä tarvitessaan.

Akateemisen kiusaamisen kohteena olevat voivat kokea itseluottamuksen vähentymistä, stressin nousemista, lyhyen ja pitkän aikavälin mielenterveysongelmia esimerkiksi masennusta tai ahdistusta, itsetuhoisuutta ja häpeää. Kiusatuksi tullut opiskelija jättäytyy helpommin pois jatko-opinnoista ja voi miettiä alan vaihtamista. (AWAWS, n.d.) Akateemista kiusaamista kokeneet voivat myös helpommin yllianalysoida ja näin heidän on vaikeaa päästää irti erilaisista negatiivisista ajatusprosesseista. Kaikki edellä mainitut voivat johtaa uupumiseen ja koulutilojen välttelemiseen. Akateemisesta kiusaamisesta tulleet seuraamukset ovat sekä fyysisiä, että psykologisia. Tästä syystä ne voivat luoda pitkäaikaisia ongelmia sellaisissa työympäristöissä, missä työ keskittyy yhdessä tekemiseen ja verkostoitumiseen. (Pääkkölä, 2019, s. 19.)

Kiusaamista ja häirintää edistävät monet erilaiset olosuhteet kuten niukat resurssit, yrityskulttuurin vaikutukset, organisaatiomuutokset, erinomaisuuden etsintä ja markkinalähtöisyys. Samalla kiusaamista mahdollistavat rakenteet ja prosessit ovat esimerkiksi vahva akateeminen kulttuuri, epäselvyys, menettelytapojen puute epäasiallisessa kohtelussa, eristäytyminen, stressi ja kilpailu. Kaikki edellä mainitut huomioiden häirinnän, kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun todennäköisyys kasvaa korkeakouluissa. Tämä pitkällä aikavälillä vaikuttaa epäasiallisen kohtelun kulttuurin yleistymiseen. (Lappalainen ym. 2011, s. 67.)

Akateemisen kiusaamisen vähentämisessä on hyvä käyttää keinoja, jotka soveltuvat korkeakoulujen maailmaan. Tällaisia keinoja ovat esimerkiksi positiivinen mentorointi (keskeisiä ominaisuuksia ovat vastavuoroisuus, keskinäinen kunnioitus, yhteiset tavoitteet ja sitoutuminen), raportointi- ja järjestelmien kehittäminen sekä aiheesta avoimesti puhuminen. Kiusaamiseen ja varsinkin huomaamattomaan kiusaamiseen on vaikeaa reagoida ja se helposti johtaa aiheesta vaikenemiseen. Tästä syystä olisi tärkeää luoda erilaisia työkaluja, jotka määrittelisivät selkeästi miten epäasialliseen käytökseen tulisi reagoida. Korkeakoulujen olisi tärkeää myös ottaa käyttöönsä asianmukaiset kiusaamiseen ja häirintään liittyvät raportointi- ja vastuuprotokollat. (Manuel, Tang, Weyand, James & Sholzberg, 2023.)

YTHS eli Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö aloitti tekemään 2000-luvun alussa korkeakouluopiskelijoiden terveys- ja hyvinvointitutkimusta, jolla pyrittiin selvittämään miten korkeakouluopiskelijat voivat ja miten hyvin YTHS palvelut toimivat opiskelijoilla. Vuonna 2008 tutkimukseen tulivat mukaan myös ammattikorkeakoulut. Kutsu tutkimukseen lähetetään satunnaisesti 12 000 opiskelijalle. Vuodesta 2021 eteenpäin THL otti tutkimuksen vastuulleen. (YTHS, n.d.) Tässä kappaleessa keskitymme vuosien 2008, 2012 ja 2016 tutkimuksiin, sillä niistä löytyy tutkimustietoa kiusaamiseen ja väkivaltaan liittyen.

Vuoden 2008 tutkimuksessa otettiin ensimmäisen kerran mukaan kysymyksiä kiusaamisesta. Vastaajia tutkimukseen tuli yhteensä 5086, joista 37 % kertoi kokeneensa kiusaamista kouluai- kanaan. Tutkimuksessa nousi esille, miten yliopisto-opiskelijat kokivat tullessa enemmän kiu- satuiksi peruskoulussa kuin ammattikorkeassa opiskelevat. Yliopistossa opiskelleista miehistä 19 % kertoivat kokeneensa kiusaamista useita vuosia. Naisista useita vuosia oli kiusattuna 15 %. Ammattikorkeakoulussa useita vuosia kiusaamisen kohteena oli naisissa sekä miehissä kummassakin 12 %. Tutkimuksen mukaan kiusaaminen oli kuitenkin yleisempää ammattikor- keakoulussa kuin yliopistossa. (Kunttu & Huttunen, 2009, s. 50–51.)

Vuoden 2012 tutkimuksessa nostettiin oma alaotsikko kiusaamiselle ja väkivallalle. Vastaajia tutkimukseen tuli yhteensä 9992. 48 % vastaajista kertoi kokeneensa kiusaamista kouluai- kanaan. Korkeakouluopintojen aikana 5 % koki tullessa kiusatuksi muiden opiskelijoiden toi- mesta ja 6,5 % henkilökunnan toimesta. Fyysisen väkivallan kohteeksi joutuivat 42 % miehistä ja 24 % naisista. Seksuaalista väkivaltaa kertoi kokeneensa joka kymmenes naisista ja vain yksi prosentti miehistä. (Kunttu & Pesonen, 2013, s. 90.)

Vuoden 2016 tutkimuksessa nostettiin jälleen yhtenä aiheena kiusaaminen ja väkivalta. Koko- naisuudessaan tutkimukseen osallistui 10 000 opiskelijaa, joista 5004 opiskelivat AMK:ssa ja loput 4996 yliopistossa. Kiusaamista ja väkivaltaa koskeva data eriteltiin sukupuolittain. Mui- den opiskelijoiden kiusaamisen kohteena naisista oli satunnaisesti 8,2 % ja miehistä 4,6 %. Usein muiden kiusaamisen kohteena oli 0,7 % naisista ja 0,3 % miehistä. Itse kiusaamista teh- neitä oli vastaajissa 2 % naisista ja 3,3 % miehistä. Usein itse kiusanneista oli 0,1 % miehistä. Henkilökunnan kiusaamisen kohteena oli naisista 6,9 % satunnaisesti ja usein 0,3 %. Miehistä henkilökunnan kiusaamisen kohteena oli satunnaisesti 2,9 % ja usein 0,3 %. Tutkimus nosti vielä kuusi kiusaamisen muotoa, mistä sai valita mitä oli itse kohdannut. Näitä kiusaamisen muotoja olivat verbaalinen hyökkääminen, fyysinen vahingoittaminen, opintojen vähättely ja nolaaminen, henkilökohtaisten ominaisuuksien pilkkaaminen, kaverisuhteiden vahingoittami- nen ja teknologinen häirintä. Näistä eniten vastauksia nousi naisilla kaverisuhteiden vahingoit- tamiseen yli 55 % ja opintojen vähättelyyn ja nolaamiseen noin 55 %. Miehillä nousi vastauk- sissa eniten opintojen vähättely ja nolaaminen yli 55 % ja verbaalinen hyökkääminen noin 54 %. (Kunttu, Pesonen & Saari 2017, 80–81.)

YTHS:n tekemissä tutkimuksissa pystyi näkemään aiheen kehittyneen vuosien varrella. Vuo- den 2008 tulokset olivat osana kappaletta 4.1.2. Koettu terveys, fyysinen ja psyykkinen oireilu, kiusaamiskokemukset (Kunttu ym, 2009, s.9). Kiusaamiseen liittyvä otanta oli siis vielä aika

suppeaa ja keskittyi enemmän siihen, miten monet opiskelijat kokivat kiusaamista kouluaikeinaan. Vuoden 2012 vastauksissa kiusaaminen ja väkivalta kappale löytyi kohdasta 4.6.3 ja siinä avattiin enemmän millaista kiusaamista ja väkivaltaa vastaajat kokivat korkeakoulussa (Kunttu ym, 2017, s.VIII). Vuosina 2008 ja 2012 kysyttiin kuinka moni vastaajista koki tulleen kiusatuksi kouluaikeinaan. Vuonna 2008 numero oli 37 % (5086 vastaajasta) ja 2012 numero oli 48 % (9992 vastaajasta). Näiden prosenttien mukaan kiusaaminen olisi lisääntynyt tutkittujen vuosien välillä. Vuoden 2016 kysymykset keskittyivät enemmän kiusaamisen eri muotoihin korkeakoulussa. Verrattuna muihin vuosiin 2016 vastauksissa tuotiin esille laajemmin tietoa korkeakouluissa tapahtuvista häirinnän ja kiusaamisen muodoista.

Korkeakoulujen yhdenvertaisuutta tutkittiin vuoden 2022 Opiskelijabarometrissä. Opiskelijabarometri on Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otuksen luoma valtakunnallinen tutkimus, joka tehtiin ensimmäisen kerran vuonna 2012 (Otus, 2022). Vuoden 2022 barometrin Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin -tuloksatsaus tehtiin yhteistyössä SAMOKin Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin -hankkeen kanssa. Opiskelijabarometrin yksi tarkoitus oli tuottaa lisää tietoa korkeakouluissa opiskelevien kokemasta epäasiallisesta kohtelusta. Haaga-Helia kokosi näiden tulosten pohjalta Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen korkeakoulu -webinaarin, jossa keskityttiin tarkastelemaan AMK-opiskelijoiden ja yliopisto-opiskelijoiden vastauksien samankaltaisuutta. (Murto, 2022, s. 2–4.)

Vuoden 2022 Opiskelijabarometrin 5322 vastaajista 2734 (51 %) olivat AMK-opiskelijoita ja loput 2587 (49 %) olivat yliopisto-opiskelijoita. Kaikkien vastaajien kesken 15 % eli noin 798 opiskelijaa kertoivat kokeneensa syrjintää korkeakoulussa ollessaan vähintään joskus. Seksuaalista häirintää koettiin AMK:ssa 5 % ja yliostossa 10 %. Kun taas kiusaamista ja väkivaltaa näkyi 18 % AMK:ssa sekä yliopistossa. Kaikista kyselyn vastaajista 10,5 % eli noin 560 oppilasta vastasivat kokeneensa syrjintää useammin kuin kerran opiskelujensa aikana. Tästä 560 oppilaasta 50 % kertoivat tulleen syrjityiksi oppimisvaikeuksien takia ja 36 % seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuoli-identiteetin takia. Ryhmän ulkopuolelle jättäminen tai vähättely sai tutkimuksessa eniten vastauksia verrattuna muihin kiusaamisen muotoihin. AMK-opiskelijoista 23 % ja yliopiston 29 % olivat kokeneet jonkun jääneen porukan ulkopuolelle tai häntä oli vähätelty. Tutkimus käsitteli myös nimittelyä, ennakkoluuloja, syrjintää, ahdistelua, seksuaalista häirintää, kiusaamista ja käytettyä väkivaltaa. 2325 opiskelijaa, jotka kertoivat havainneensa syrjintää korkeakoulussa ollessaan kertoivat oppilaitoksen puuttuvan havaittuun häirintään, syrjintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun vain 8 % ammattikorkeakoulussa ja 15 %

yliopistossa. Kaikista vastaajista 70 % ei osannut kertoa puuttuiko oppilaitos tähän lainkaan. (Murto, 2022, s. 4, 12, 14–17.)

Häirintä korkeakoulun kontekstissa on edelleen kohtuullisen uusi tutkimuksen aihe ainakin Suomessa. Tässä kappaleessa nostetut tutkimukset ovat Suomen isoimpia korkeakouluihin liittyviä tutkimuksia. Ensisijaisesti yritin etsiä lähteiksi suomalaisia tutkimuksia, sillä ne antaisivat realistisemmän kuvan suomalaisista korkeakouluista. Mitkään tutkimukset eivät pelkästään keskittyneet korkeakouluissa tapahtuvaan häirintään ja kiusaamiseen vaan ne olivat osana muiden hyvinvoinnille tärkeiden osa-alueiden kanssa. Tutkimusten kysymykset keskittyivät lähtökohtaisesti kiusaamisen yleisyyteen ja sen ilmenemismuotoihin. Häirinnästä keskustelu rajautuu oikeastaan vain kiusaamisesta puhumiseen. Häirintää terminä ylhäällä mainituissa tutkimuksissa ei käytetty melkein lainkaan. Ennen 2010-lukua opiskelijoiden kokemasta kiusaamisesta ei ollut olemassa aikaisempaa tutkimustietoa, toisin kuin itse kiusaamisilmiötä on tutkittu Suomessa ja ulkomailla jo pidemmän aikaa (Lappalainen ym. 20011, s.64).

Ammattikorkeat tulivat mukaan tutkittaviksi ensimmäisen kerran 2008, joten niiden akateemisesta kiusaamisesta tai toksisuudesta ei erikseen ole vielä tutkittu kovinkaan paljoa. Tällä hetkellä eniten tutkittua tietoa löytyy yliopistojen toimintakulttuurista ja siellä tapahtuvasta kiusaamisesta. Toinen yleisesti löytämäni aihe on työpaikkakiusaaminen, jota tapahtuu yliopiston työntekijöille. Vaikeampaa oli löytää suoraan häry-toimintaan liittyviä lähteitä, mistä voi huomata kuinka uudesta termistä on akateemisesti kyse.

3.4 Toimintaan liittyvät lait

Häry-toiminnassa voidaan kohdata tapauksia niin häirintään, kiusaamiseen, epäasialliseen käyttäytymiseen, seksuaaliseen ahdisteluun ja väkivaltaan liittyen. Sekä siinä voidaan törmätä moin muihinkin häirinnän ja väkivallan muotoihin. Tästä syystä häryn on tärkeää tietää mitkä kaikki lait vaikuttavat häryn roolissa toimimiseen. Erilaisia häirintätilanteita läpikäydessä tulee tietää milloin tapauksessa ylittyy rikoksen rajat, jotta häry osaa ohjeistaa ilmoituksen tekijää toimimaan itselleen sopivalla tavalla. Häry ei voi pakottaa ketään tekemään rikosilmoitusta, mutta on erityisen tärkeää tietää miten ohjeistaa toiste eteenpäin. Tässä alakappaleessa käydään läpi kaikki sellaiset lait mitkä liittyvät häryn toimintaan.

Ammattikorkeakoululaissa sekä **yliopistolaissa** nostetaan, että opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Korkeakoulun järjestyssääntöjen tulisi pyrkiä edistämään sisäistä

järjestyttä, korkeakouluyhteisön viihtyvyyttä ja turvallisuutta sekä opiskelemisen esteetöntä onnistumista. Laki antaa korkeakouluille ns. luvan tehdä itselleen tarpeelliset säännöt siihen, miten opiskelijoille pystytään turvaamaan turvallinen opiskelu ympäristö. (Asetus ammattikorkeakoululaista 932/2014, 31§; Asetus ylioppilaslaista 558/2009, 40§.)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä sekä edistää näin miesten ja naisten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvolaki kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän, jota sukupuolen perusteella voi syntyä. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan 1. miesten ja naisten asettaminen eri asemaan sukupuolen takia. 2. Raskauden tai synnytyksen takia eri asemaan joutuminen. 3. Eri asemaan joutuminen sukupuolen ilmaisun tai sukupuoli-identiteetin takia. Sukupuoleen perustuvalla välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan 1. Eri asemaan asettamista niin sukupuoli-identiteetin, sukupuolen tai sukupuolen ilmaisun mukaan. 2. Eri asemaan asettaminen niin perhehuoltovelvollisuuden tai vanhemmuuden takia. Syrjintä on aina kiellettyä huolimatta siitä mihin se perustuu. (Asetus Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 1§, 7§)

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän iän, kielen, alkuperän, kansallisuuden, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, poliittisen toiminnan, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, terveydentilan, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lain mukaan välitöntä syrjintää on sellainen tilanne, jossa henkilöä kohdellaan hänen liittyvän syyn vuoksi huonommin kuin muita samassa tilanteessa olevia henkilöitä. Häirinnäksi lasketaan ihmisryhmän tai henkilön ihmisarvoa tosiasiallisesti tai tarkoituksellisesti loukkaava käyttäytyminen. (Asetus Yhdenvertaisuuslaista 1325/2014, 8§, 10§, 14§.)

Rikoslaissa määritellään erilaisia seksuaalirikoksia. Raiskaus tarkoittaa tilannetta, missä toinen henkilö on sukupuoliyhteydessä sellaisen henkilön kanssa, joka ei ole antanut siihen suostumustaan. Henkilö ei ole antanut suostumustaan jos: 1. Henkilö ei ole kertonut sitä sanallisesti, käytöksellään tai muutoin kertonut antavansa suostumustaan. 2. Henkilö on pakotettu väkivallan tai uhkauksen avulla sukupuoliyhteyteen. 3. Henkilö ei voinut muodostaa tai muuten ilmaista tahtoaan sairautensa, tiedottomuutensa, pelkotilansa, vammaisuutensa, voimakkaan päihtymistilansa, tilanteen äkillisyyden, heikentyneen tajunnantilansa, erityisen valta-aseman vakavan väärinkäytön tai minkään muun näihin rinnastettavien syiden vuoksi. Raiskaus muuttuu törkeäksi raiskaukseksi silloin jos 1. Raiskauksessa uhataan tai käytetään henkilöön kohdistuvaa vakavaa väkivaltaa tai aiheutetaan toiselle vakava sairaus, vaikea ruumiinvamma tai

hengenvaarallinen tila. 2. Rikokseen osallistuu useampi kuin yksi henkilö. 3. Rikoksesta aiheutuu suunnattomasti erityisen tuntuista ruumiillista tai henkistä kärsimystä. 4. Rikos tehdään todella julmalla, nöyryyttävällä tai raa'alla tavalla. 5. Jos kohteena on alle kahdeksantoistavuotias lapsi. (Asetus Rikoslaita 723/2022, 20 luku 1§-2§.)

Samalla tavalla seksuaalinen kajoaminen ja törkeä seksuaalinen kajoaminen ovat rikos. Seksuaalinen kajoaminen tarkoittaa tilannetta, jossa raiskauksen sijasta henkilölle tehdään jokin toinen seksuaalinen teko, johon ei ole annettu suostumusta. Henkilön osallistumista ei pidetä vapaaehtoisena samoista syistä kuin yllämainituissa raiskaukseen liittyvissä kohdissa. Samalla tavalla seksuaalisesta kajoamisesta tulee törkeää sanoista syistä kuin raiskauksen kohdalla. Seksuaalinen hyväksikäyttö tarkoittaa sitä, että joku on käyttänyt omaa asemaansa hyväkseen ja saanut jonkun osallistumaan sukupuoliyhteyteen tai muuhun seksuaalista itsemääräämisoikeutta rikkovaan seksuaaliseen tekoon. (Asetus Rikoslaita 723/2022, 20 luku, 3§-5§.)

Seksuaalinen ahdistelu tarkoittaa tilannetta jossa toiselle tehdään jokin seksuaalinen teko, joka loukkaa tämän seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Tällaisia tilanteita ovat 1. Ilman lupaa kosketteleminen. 2. Ilman koskettamista tapahtunut seksuaalinen ahdistelu on rangaistavaa, jos se toistuu tarpeeksi usein tai on muuten vakavaa ja se loukkaa toisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Myös seksuaalisen kuvan luvaton levittäminen on rikos. Tämä tarkoittaa sellaisen seksuaalisen materiaalin levittämistä, joka voi olla joko todenmukainen tai todellisuuspohjainen. (Asetus Rikoslaita 723/2022, luku 20, 6§-7§.)

Vainoaminen on rikos. Se tarkoittaa toistuvasti tapahtuvaa seuraamista, uhkailua, tarkkailua, yhteyden ottamista tai muita näihin rinnastettavia tekoja, jotka aiheuttavat vainotussa henkilössä ahdistusta tai pelkoa. (Asetus Rikoslaita 879/2013, luku 25, 7a§.)

4 TYÖN TOTEUTUS KÄYTÄNNÖSSÄ

Tässä luvussa käydään läpi, miten kehittämistyötä lähdettiin viemään käytännössä eteenpäin sekä millaisia aineistonkeruu- ja analysointimenetelmiä opinnäytetyössä käytettiin. Tämän opinnäytetyön menetelminä toimivat korkeakouluissa toimiville häryille (opiskelijat sekä työntekijät) lähetetty verkkokysely, asiantuntijahaastattelut, ryhmähaastattelu/aivoriihi sekä korkeakoulujen toimintojen vertaileva benchmarking. Näiden menetelmien avulla saatiin toteutettua tässä työssä hyödynnettyä laadullista tutkimusta. Alakappaleissa käydään läpi kehittämistyössä käytettyä lähestymistapaa sekä avataan mitä menetelmiä työssä käytettiin. Kappaleessa avataan myös menetelmien sisältö ja se, miten niitä analysoidaan.

Menetelmien toteutusjärjestys rakennettiin suunnitelmallisesti tukemaan työssä tapahtuvaa kehitysprosessia. Menetelmien oli tarkoitus tukea ja tuottaa tarvittavaa materiaalia opinnäytetyöstä syntyvään oppaaseen, jolla voitaisiin tukea häryn-rooliin opiskelemista. Häry-toimintaa on tällaisenaan ollut olemassa vasta vähän yli yhden vuosikymmenen verran, ja siitä ei ole olemassa julkista tutkimustietoa. Siksi oli tärkeää, että tässä työssä käytettyjen menetelmien avulla pystyttäisiin tuottamaan sellaista aineistoa, millä pystyisi kehittämään jo olemassa olevaa SAMOKin häry-koulutusta. Tärkeää oli siis ymmärtää, miten häry-koulutusta saisi syvennettyä.

Ensimmäisenä aineistonkeruumenetelmänä toimi verkkokysely, joka tehtiin Webropol-kyselypohjaan. Kyselyn tarkoituksena oli rajata opinnäytetyön aihetta ja nostaa kehitystarpeita härykoulutuksen kehittämiseen. Kysely lähetettiin kaikkiin niihin Suomessa oleviin korkeakouluhin, joiden sivuilta löytyi häryjen omat tai yleiset yhteystiedot. Häry-toiminta voi erota paljon riippuen korkeakoulusta ja siksi niiden vertailuarvo oli tärkeää, jotta kehittämistarpeita pystyttäisiin arvioimaan.

Kyselyn vastauksia käytettiin sekä asiantuntijahaastatteluiden suunnittelussa, että kolmannen vaiheen eli ryhmähaastattelun/aivoriihen osallistujien etsimisessä. Kyselyssä etsittiin innokkaita osallistujia myös podcast jaksoihin, joiden oli alun perin tarkoituksena toimia opinnäytetyön toisena tuotoksena oppaan kanssa. Kuitenkin aika pian kyselyn lähettämisen jälkeen selvisi, kuinka isotoinen podcastista tulisi opinnäytetyöprosessiin ja siksi se jätettiin pois.

Toisena aineistonkeruumenetelmänä toimivat asiantuntijahaastattelut. Asiantuntijoiksi laskettiin ne henkilöt, jotka työskentelevät nyt tai ovat aikaisemmin työskennelleet häryinä. Näiden

haastatteluiden avulla saataisiin ajankohtaista tietoa siitä, miten häry-toimintaa olisi hyvä kehittää ja miksi. Näitä haastatteluja oli tarkoitus käyttää mahdollisuuksien mukaan sekä opinnäytetyön teoriassa, että itse analyysivaiheessa.

Kolmantena aineistonkeruumenetelmänä toimi avoin haastattelu/aivoriihi. Nämä kaksi menetelmää valikoituivat siksi, että niistä kootut materiaalit tukivat toisiaan. Tapaamisessa käytiin ensimmäisenä avoimen haastattelun avulla läpi kysymyksiä ja tutustuttiin uusiin ihmisiin. Sitteen aivoriihen kohdalla osallistujat pystyivät kertomaan avoimesti omista kokemuksistaan sekä näkemistään ongelmista, joita on tärkeää ottaa huomioon kehittämistyön edetessä. Menetelmänä aivoriihtä käytettiin kuitenkin vain osittain.

Neljäntenä aineistonkeruumenetelmänä käytettiin benchmarkingia. Sen avulla etsittiin sekä eroavaisuuksia, että yhteneväisyyksiä korkeakoulujen häry-toiminnasta. Vertailussa käytettiin korkeakoulujen sivuilta löydettyjä toimintaa ohjaavia dokumentteja kuten turvallisen tilan periaatteita, jossa kuvattiin häry-toimintaan liittyviä elementtejä. Aikaisempien menetelmien pohjalta nousseen aineiston analysointivaiheen alussa tajusin, etten vielä tarkalleen tiennyt miten korkeakoulut yleisesti hoitavat häry-toimintaansa. Jotta pystyisin analysoimaan muiden aineistojen sisällöt oikeaoppisesti, hyödynsin benchmarkingia.

Menetelmien eettisyys on otettu huomioon aineiston anonymiteetissä. Aineistossa ei ole kerätty sellaisia henkilötietoja, jotka tulisi yleiseen jakoon. Kyselyssä kerättiin kiinnostuneita ryhmähaastatteluun (kappale 4.6), jolloin he jättivät omat sähköpostinsa. Haastatteluista jääneitä henkilötietoja ovat haastateltavien nimi, korkeakoulu, tehtävänimike ja äänitiedosto. Kaikki nämä edellä mainitut henkilötiedot ovat tallennettuna Humakin Drive palveluun ja vain opinnäytetyön tekijällä on pääsy niihin. Heti opinnäytetyön valmistuessa kaikki mainitut henkilötiedot poistetaan eikä niitä lähetetä edelleen. Opinnäytetyön tekstissä tai oppaassa ei tuoda henkilötietoja esille, näin sekä kyselyn täyttäjät, että haastateltavat saavat pitää anonymiteettisyytensä.

4.1 Kehittämistyön tarve ja lähestymistapana tapaustutkimus

Kehittämistyön idea lähti omasta halustani oppia lisää häry-toiminnasta. Pienen tutkimisen jälkeen huomasin, miten kaikki häry toiminnan materiaalit käsittelevät häry-toimintaa vain pintapuolisesti ja siitä lähti idea opinnäytetyön tekemiseen. Häry-koulutuksiin ei ole saatavilla suoraan siihen suunnattua opiskelumateriaalia. Tämän jälkeen lähestyin SAMOKia ja tarjosin heille häry-koulutuksen kehittämiseen liittyen opinnäytetyötä. Kiinnostuneena SAMOK tilasi

opinnäytetyön jatkona jo loppuneeseen Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin -hankkeeseen. Kehittämistyön tarve huomattiin yhdessä tilaajan kanssa.

Lähestymistapana tässä opinnäytetyössä toimii tapaustutkimus. Tapaustutkimus on yksityiskohtainen arviointi ja kuvaus jostain tietystä todellisesta tilanteesta, joka on luotu johtamaan yleistyksiä ja muita oivalluksia. Tapaustutkimus voi koskea niin yksilöä, organisaatiota, ihmisryhmää kuin tapahtumaa. Tapaustutkimuksessa voidaan keskittyä yhteen tai useampaan tapaukseen kerrallaan. Kuitenkin keskittymällä tiettyyn aiheeseen sen omassa ympäristössä, tapaustutkimus auttaa ymmärtämään käsiteltävän aiheen ominaisuuksia laajemmin. Tutkimusmenetelmänä tapaustutkimusta käytetään useilla eri aloilla esimerkiksi liiketoiminta, koulutus ja kriminologia. Tapaustutkimuksessa tiedon hankinta voi olla sekä kvalitatiivista, että kvantitatiivista. (Raikar, n.d.)

Tapaustutkimuksessa ensimmäisenä rajataan käsiteltävä aihe jo olemassa olevan materiaalin avulla. Tämän jälkeen määritetään tutkittavan aiheen laajuus ja laaditaan luettelo kaikista tärkeimmistä aiheista, joihin tutkimuksen aikana olisi tärkeää tutustua halutun lopputuloksen saavuttamiseksi. (Raikar, n.d.) Häry-koulutuksen kehittäminen toimii tämän opinnäytetyön tapauksena. Tarkemmin rajattuna se tarkoittaa häry-koulutukseen tehtävää lisämateriaalia, jota koulutukseen osallistuneet henkilöt pääsevät hyödyntämään. Tähän työhön tehtävän taustatutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa mitä kaikkea materiaalia häryksi opiskeluun on olemassa ja miten sitä on saatavilla.

Kun tutkittu tapaus on määritelty, tietoa aletaan keräämään erilaisten menetelmien kautta. Menetelmät voivat olla esimerkiksi kvalitatiivisia tekniikoita kuten haastatteluja tai kvantitatiivisia menetelmiä kuten kyselyitä. Kaikki menetelmät tulee määritellä tarkasti sopimaan tapauksen selvittämiseen. (Raikar, n.d.) Opinnäytetyön menetelmiksi valikoituivat jo aiemmin avatut kysely, asiantuntijahaastattelu sekä avoin haastattelu/aivoriihi. Jokainen menetelmä valikoitiin tukemaan toisiaan, jotta saataisiin luotua mahdollisimman relevantteja huomioita häry-toiminnan kehittämiseen liittyen. Käytettyjen menetelmien teoriaa ja muuta valintaprosessia kuvaillaan tulevissa alakappaleissa.

Seuraavaksi on vuorossa menetelmien kautta tuleen materiaalin analysoiminen. Tarvittaessa aineiston keruun aikana on tärkeää tarkistaa tuleeko jotain käytettyä menetelmää muokata, jotta kerätty aineisto pysyy relevanttina. Samalla on tärkeää pitää huoli siitä, ettei tutkimuksen alussa muodostuneet ennakkokäsitykset vaikuta tapauksen lopullisiin johtopäätöksiin. (Raikar, n.d.)

Aineistojen analysoiminen alkoi haastatteluiden tiivistämisellä sellaiseen muotoon, missä niitä pystyy vertailemaan helpommin toisiinsa. Suurin osa kyselyn kysymyksistä olivat avoimia kysymyksiä, jonka takia ensin tuli tiivistää yhteneväisyydet ja sen jälkeen avata ja analysoida vastauksia tarkemmin.

Tapaustutkimuksen viimeisessä vaiheessa, tutkimuksesta luodut materiaalit jaetaan eteenpäin. Tieteellisillä aloilla valmistuneen tapaustutkimuksen tulee olla yhtenäinen kokonaisuus, joka sisältää kaikki havainnot ja ne on dokumentoitu selkeästi. (Rainer, n.d.) Valmis opas jaettiin vielä haastatteluihin osallistuneille henkilöille kommentoitavaksi. Jokainen haastatteluissa ollut pääsi vaikuttamaan millainen oppaasta lopulta tulisi, joten kehitettävän työn onnistumiseksi se jaettiin vielä eteenpäin. Jakamisen jälkeen osallistujilla oli kaksi viikkoa aikaa esittää kommentteja, jonka jälkeen viimeiset muokkaukset tehtiin. Opinnäytetyön palautuksen yhteydessä valmis opas jaetaan tilaajalle, joka päättää sen, miten teosta käytetään jatkossa.

4.2 Kysely menetelmänä ja sen analysointi

Menetelmänä kysely taipuu moneen eri tarkoitukseen. Sen avulla pystytään tavoittelemaan esimerkiksi jotain tiettyä ryhmää tai se voidaan suunnata laajalle yleisölle. Rajatut kyselyt voidaan kohdistaa helposti halutulle yhteisölle esimerkiksi tietyn organisaation asiakkaille. Tilanteen ja tarpeen mukaan kyselystä voidaan tehdä kokonaan anonyymi, mikä madaltaa kynnystä sen vastaamiseen. Kyselyn tekijät voivat tarvittaessa kerätä kyselyn kautta myös henkilötietoja. Laajemmalle yleisölle suunnatut kyselyt on helppo jakaa esimerkiksi sosiaalisen median avulla tai pienemmälle ryhmälle esimerkiksi sähköpostin välityksellä. Kummassakin tilanteessa kyselyn edelleen laittaminen on kriittinen kohta, sillä vastaajien huomio ja mielenkiinto pitää napata heti alussa. Siksi kyselyn saateteksti eli informaatio-osa tulee kiinnittää vastaajan huomio. Sen tulee olla viestinnällisesti motivoiva sekä vaikuttava, jotta vastaaja jaksaa osallistua kyselyyn. (Humanistinen ammattikorkeakoulu, n.d.)

Kyselyn käyttämisessä on paljon hyviä puolia. Se mahdollistaa tarvittaessa laajan ja tehokkaan aineistonkeruumenetelmän, jolla voidaan tavoittaa vastaajia matalalla kynnyksellä sekä kerätä monipuolisesti tietoa. Tämä auttaa säästämään aikaa aineiston keräämisessä. Sitten taas kyselyn heikkouksia voivat olla helposti vastaamatta jättäminen, ei voi olla varmoja vastausten todentamukaisuudesta tai huolellisuudesta. Kysymyksistä voi syntyä väärinymmärryksiä, eikä vastaajien ymmärrystä aiheen sisällöistä voida määritellä. Näiden lisäksi itse lomakkeen suunnittelu

ja testaaminen vie aikaa sekä se vaatii tilastollista, teoreettista ja menetelmällistä osaamista. (Helsingin yliopisto, n.d.)

Kysely tulee koota tukemaan tietoperustaa, sillä näin aineiston analysointivaiheessa on helpoin synnyttää näiden kahden välille toimivaa vuoropuhelua. Tätä varten tietoperustaan tulee tutustua tarkasti ennen analysoimisen tekemistä, jotta pystytään tuottamaan hyvää materiaalia. Kyselyn tulee edetä loogisesti ja nostaa kehittämistyön kannalta oleellisia asioita. Tähän sisältyy myös taustamuuttujat, joihin sisältyy esimerkiksi ikä, asuinpaikka, sukupuoli tai koulutus. Jos tällaisia kysymyksiä käytetään, on tärkeää ottaa kaikki vastaajat huomioon, esimerkiksi sukupuolta kysyvään kysymykseen tulee olla vaihtoehto 'en halua vastata' tai 'muu'. Täytyy myös tarkasti miettiä mitkä kysymykset laitetaan pakollisiksi ja mitkä vapaasti vastattaviksi. Tulee ottaa huomioon, ettei vastauksiin pakottaminen välttämättä kannusta vastaajia kirjoittamaan toivottuja vastauksia. (Humanistinen ammattikorkeakoulu, n.d.)

Usein kysely tunnetaan kvantitatiivisena eli määrällisenä menetelmänä, mutta sitä se ei aina ole. Tässä opinnäytetyössä kysely pyrittiin toteuttamaan kvalitatiivisena eli laadullisena materiaalina. Tämä siksi, että kysely jaettiin rajatulle ihmisjoukolla. Kysely lähetettiin korkeakouluissa toimiville häryille. Kysely lähti yhteensä 28 eri korkeakoululle, mutta jokaisessa koulussa oli kahdesta viiteen potentiaalista vastaajaa. Näin kyselyä tehdessä oli tiedossa, että otanta oli lähtökohtaisesti rajattu. Laadullisen kyselystä tekee myös se, että lähtökohtaisesti kysymyksissä painotettiin avoimia vastauksia, mihin jokainen vastaaja pystyi itse päättämään mitä kysymykseen vastaa. Isoin huoli laadullisen kyselyn tekemisessä oli se, kuinka laajasti ihmiset vastaavat avoimiin kysymyksiin, jotta oikeasti hyvää analysoitavaa materiaalia syntyisi.

Kysely avulla luotiin selkeä pohja opinnäytetyön rakenteelle sekä sitä käytettiin asiantuntija-haastattelun kysymysten tarkentamiseen. Tärkeää oli selvittää miten vastaajat näkivät härykoulutuksen tilanteen, ja mikä auttaisi heitä oppimaan aiheesta lisää. Tarkoituksena oli siis ymmärtää mitä kaikkea härykoulutuksessa tai muussa materiaalissa tulisi olla, jotta siitä olisi kehittämässä hyötyä. Kysely toteutettiin Webropol -pohjalla, sillä HUMAK suosittelee sitä opinnäytetyön tekemiseen (Humanistinen ammattikorkeakoulu, n.d.).

Kyselyn analysointi toteutettiin kvalitatiivisin eli laadullisen analyysin avulla. Analyysi perustuu aineiston huolelliseen lukemiseen sen jäsentämiseen ja tulkintaan. Ensimmäisenä analyysia tehdessä perehdyttiin aineistoon kokonaisuutena. Sen jälkeen avoimien kysymysten vastaukset

analysoitiin ensin yksittäin ja koottiin niistä nousevat yhteneväisyydet sekä muut huomiot kokoon. Tämän jälkeen muut kysymykset (monivalinta ja matriisi) tulkittiin auki. Tämän jälkeen aineistosta koottiin toistuvia teemoja, käsitteitä ja merkityksiä. Näistä löydöistä koottiin tiivistelmä kappaleeseen 6.1.

Analyysin ensisijaisena tavoitteena on ymmärtää vastaajien näkemyksiä ja kokemuksia, joiden avulla pystytään tunnistamaan häry-toiminnan kannalta oleellisia kehittämistarpeita ja näin tuottaa sekä käytännöllinen, että toimiva opas. Aineiston pohjalta tuloksia tulkitaan kokonaisuutena ja analyysissa otetaan huomioon sen tulkinnallisuus, luotettavuus sekä eettiset näkökulmat.

4.3 Kyselyn sisältö

Kysely koostui 16 kysymyksestä, joista 8 oli avoimia kysymyksiä ja 5 olivat joko valinta, monivalinta- tai matriisi kysymyksen muodossa. 3 viimeistä kysymystä eivät liittyneet enää aineistonkeruuseen.

Ensimmäinen kysymys oli 'Millaisissa tilanteissa olet toiminut häirintäyhdyshenkilönä (eli härynä)?'. Kysymys oli avoin ja sen tarkoituksena oli kartoittaa vastaajien kokemusta härynä toimimisesta.

Toinen kysymys oli 'Tuleeko mieleesi jokin tilanne, missä koit onnistuneesi häirintäyhdyshenkilön roolissa? Mitä tapahtui?' Kysymys oli avoin ja sillä pyrittiin nostamaan esille vastaajien kokemia onnistumisenkokemuksia ja sitä, miten toimijat ovat reagoineet kokemiinsa tilanteisiin.

Kolmas kysymys oli 'Tuleeko mieleesi jokin tilanne, missä olisit kaivannut itsevarmuutta?' Kysymys oli avoin ja sillä pyrittiin saamaan vastaajat pohtimaan sitä, millaiset asiat auttoivat heitä tukemaan omaa toimimistaan.

Neljäs kysymys oli 'Mitä haluaisit oppia lisää häirintäyhdyshenkilönä olemisesta?' Kysymys oli monivalinta ja sen tarkoituksena oli löytää osviittaa siihen, miten opinnäytetyön tuotoksena tulevaa opasta lähdetään kehittämään. Kysymyksen vaihtoehdot valittiin kuvaamaan sitä, miten vastaajat halusivat kehittyä häry-toiminnassa.

Viides kysymys oli 'Mitä muuta haluaisit oppia häirintäyhdyshenkilönä olemisessa?' Kysymys oli avoin ja se aukeasi kaikille, jotka vastasivat kysymyksessä neljä kohtaan 'muu'. Kysymyksen tarkoituksena oli ottaa huomioon muita mahdollisia osa-alueita häryksi opiskelemisessa.

Kuudes kysymys oli 'Onko teillä selkeää linjausta siihen, miten häirintätilanteissa toimitaan?'. Kysymys oli valinta kysymys ja sen tarkoituksena oli selvittää millaiset ohjeet vastaajien mielestä heidän korkeakouluillaan, on erilaisiin häirintätilanteisiin.

Seitsemäs kysymys oli 'Millainen teidän linjauksenne on häirintätilanteisiin?'. Kysymys oli avoin ja sen tarkoituksena oli avata häryjen toimintakaavoja eri korkeakouluissa. Tätä kysymystä käytettiin oppaan rakenteen miettimisessä.

Kahdeksas kysymys oli 'Mikä toisi sinulle varmuutta toimia häirintäyhdyshenkilönä?'. Kysymys oli monivalinta ja sen tarkoituksena oli nostaa ajatuksia siihen, miten häry-koulutusta voisi kehittää ja mitä oppaaseen voisi lisätä.

Yhdeksäs kysymys oli 'Mikä muu toisi sinulle varmuutta toimia häirintäyhdyshenkilönä?'. Kysymys oli avoin ja se aukesi kaikille, jotka vastasivat kysymyksessä kahdeksan kohtaan 'muu'. Kysymyksen tarkoituksena oli kerätä lisää materiaalia häry-koulutuksen kehittämiseen ja oppaan kokoamiseen.

Kymmenes kysymys oli 'Opinnäytetyön tuotoksena tulee olemaan opas häirintäyhdyshenkilöiden toimintaan korkeakoulujen aktiivitoiminnassa ja podcast. Podcastissa vierailee henkilöitä, jotka töidensä puolesta ovat toimineet häirintäyhdyshenkilöinä. Kuinka paljon nämä tuotokset auttaisivat sinua oppimaan asiasta lisää?'. Kysymyksen muoto oli matriisi ja sen tarkoituksena oli selvittää kuinka paljon hyötyä opinnäytetyön tulevista tuotoksista eli oppaasta ja podcastista olisi vastaajille.

Yhdestoista kysymys oli 'Mikä auttaisi sinua oppimaan? (Esim. ideoita oppaan rakenteeseen tai podcastiin?'. Kysymys oli avoin ja sen tarkoituksena oli löytää uusia näkökulmia oppaan ja podcastin rakentamiseen, mitä itse en osannut ottaa huomioon.

Kahdestoista kysymys oli 'Millaisia podcast jaksoja haluaisit mieluummin kuunnella?'. Kysymys oli monivalinta ja sen tarkoituksena oli kartoittaa millaisia podcast jaksoja, vastaajat kuuntelisivat kaikista mieluiten.

Kolmastoista kysymys oli 'Nouseeko sinulle muita ideoita podcastin rakenteeseen tai sen aiheisiin?'. Kysymys oli avoin ja sen tarkoituksena oli nostaa esille sellaisia huomioita, mitä ei aikaisemmin ollut vielä osattu nostaa esille.

Neljästoista kysymys oli 'Suostumus vastausten käyttämiseen'. Kysymys oli valinta kysymys ja sen avulla kerättiin vastaajien suostumus heidän vastauksiensa käyttämiseen tässä opinnäytetyössä.

Viidestoista kysymys oli 'Jos kiinnostuit osallistumaan yllämainittuun haastatteluun, niin jätä tähän yhteystietosi. Kiitos!'. Kysymyksen tarkoituksena oli kerätä kiinnostuneita avoimeen haastatteluun, jossa vastaajat pääsisivät keskustelemaan eri kouluissa toimivien häryjen kanssa toiminnan kehittämisestä.

Kuudestoista kysymys oli 'Jos olet kiinnostunut osallistumaan yllämainittuun podcastiin, jätät tähän tietosi. Kiitos!'. Kysymyksen tarkoituksena oli kerätä podcastiin osallistumisesta kiinnostuneista henkilöitä.

4.4 Haastattelu menetelmänä ja sen analysointi

Haastattelu on yksi kvalitatiivisen tutkimuksen keskeisin tiedonkeruumenetelmä. Siinä aiheen tutkija ja haastateltava keskustelevat tietyn rakenteen mukaan käsillä olevasta aiheesta. Tutkimushaastattelun perimmäinen tarkoitus on tuottaa sellaista aineistoa, joka auttaa ymmärtämään ihmisten toimintaa, kokemuksia ja näkemyksiä. Haastatteluiden tarkoituksena on aina nostaa haastateltavan ääntä esille aiheeseen liittyen. Tutkijan rooli ei ole haastatteluissa neutraali, vaan hän toimii aktiivisena osallistujana ja ylläpitää sujuvaa vuotovaikutusta. Tähän kuuluu esimerkiksi jatkokysymysten keksiminen haastateltavan vastauksista. (Hyvärinen, Suoninen & Vuori, 2021.) Haastattelu valikoitui tämän opinnäytetyön menetelmäksi, koska se oli käytännössä tuttu ja se sopi käsiteltävään aiheeseen. Häry-toiminnasta ei löydy paljoa aineistoa, joten ihmisten omat kokemukset roolissa toimimisesta ovat tärkeitä, jotta toimintaa voidaan lähteä kehittämään.

Asiantuntijahaastattelussa on aina haastelevana henkilöitä, joilla erityistä kokemusta tai tietoa käsillä olevasta aiheesta, esimerkiksi ammatillisista käytänteistä, jonkin asian prosessista tai toiminnan päätöksenteosta. Asiantuntijahaastattelun tavoitteena on selvittää, miten tietyt asiat ovat tapahtuneet tai miten asiantuntija ne ymmärtävät. Asiantuntijoiden tiedot painottavat usein

faktoihin ja toimintatapojen kuvaamiseen. Haastattelijan tulee osata sovittaa oma lähestymistapa käsillä olevaan tilanteeseen. Riippuen tilanteesta, haastattelijalla voi joutua esiintymään toisena asiantuntijana tai korostaa erikseen, ettei tiedä asiasta paljoa mitään saadakseen tapaamisesta syvällisempää tietoa. (Hyvärinen ym., 2021.)

Tämän opinnäytetyön haastattelut on rakennettu puolistruktuurisiksi haastatteluiksi. Tämä tarkoittaa, että haastattelussa käytetään etukäteen laadittuja sekä melko tarkasti rajattuja kysymyksiä. Nämä kysymykset esitetään aina pääosin samassa muodossa ja järjestyksessä kaikille osallistujille. Haastattelutilanteessa on kuitenkin mahdollista syventää keskustelua tai tarkentaa vastauksia. Tämä menetelmä on suosittu tutkimusmenetelmä, sillä se antaa mahdollisuuden tarkastella aihetta syvemmin haastateltavan näkökulmasta. Tällä tavoin tuodaan esille uusia näkökulmia ja ajatuksia, joita ei välttämättä olisi voitu ennakoita. Puolistrukturoidun haastattelun aineisto on yleensä yhdenmukaista, mikä auttaa analysointivaiheessa. Tämä menetelmä soveltuu tilanteisiin missä tutkittava aihe on jo melko tuttu ja rajattu. (Humanistinen ammattikorkeakoulu, n.d.)

Haastatteluaineiston analyysissä on käytössä tarkat vaiheet. Aineistot ovat yleensä laajoja ja niitä voi lähestyä monella eri tavalla. Jotta aineistoon tutustuminen ei olisi liian isotöistä, siihen kannattaa tutustua jo keräämisvaiheessa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston käsittely kulkee usein käsi kädessä sen keräämisen kanssa. Itse haastattelun aineiston analysoimiseen sisältyy kolme vaihetta: aineiston luokittelu, tulkinta ja analysointi. Näiden elementtien painotus voi kuitenkin vaihdella riippuen tutkimuksesta tai sen tekijästä. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen, 2010, luku: Analyysin vaiheet.) Analyysin tekemisessä pelkkä aineiston tulkinta ei ole tarpeeksi. Aineiston avaamista omin sanoin ei lasketa sen analysoimiseksi. Analyysi jääkin vajaaksi, jos se rakentuu pelkän parafrasoinnin ja lainauksen varaan. Analysointi vaiheessa aineiston ei kuulu puhua puolestaan, vaan sitä tulee avata oikeaoppisesti. Analyysivaiheen tehtävänä onkin saada aineistosta irti jotain sellaista, mitä sen suorissa lainauksissa ei ole nähtävissä. (Ruusuvuori ym., 2010, luku: Analyysin visualisointi.)

Tässä työssä tehtiin aineistoa kahden erilaisen haastattelun keinoin. Kumpikin niistä oli rakenteeltaan puolistrukturoitu ja jaettu kahteen eri osa-alueeseen. Ensimmäinen haastattelumuoto oli asiantuntijahaastattelu, jonka kaksi osiota olivat: tietoperustan kerääminen ja ideoita oppaan sisältöön. Toinen haastattelumuoto oli ryhmähaastattelu, jonka kaksi osiota olivat: tutustumisen/tietoperustan kerääminen ja ½ aivoriihi. Toista haastattelumuotoa avataan enemmän kappaleissa 4.6 ja 4.7. Aineiston analyysi käynnistettiin teemoittelemalla. Teemoittelu tarkoittaa

sitä, että kerätystä aineistosta nostetaan tutkimuskysymysten kannalta oleellisia aiheita, joita kutsutaan teemoiksi. Teemoittelu kuuluu laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmiin ja se toimii usein sisällönanalyysin yhtenä muotona. Onkin yleistä, että teemoittelua käytetään haastattelujen analysoimisessa. (Juhila, 2021.)

Ensimmäinen haastattelun analysointi vaihe oli litterointi. Jokainen haastattelu kirjoitettiin sanasta sanaan puhtaaksi, jotta niitä olisi yksinkertaisempaa vertailla. Litteroinnin jälkeen oli helppompaa tutustua aineistoon kokonaisuutena. Teemoittelun keinoin analyysia lähdettiin viemään eteenpäin jakamalla aineistosta nousseet asiat eri kategorioihin ja lähdettiin luomaan isompia asiakokonaisuuksia. Pyrkimys oli löytää ja yhdistää näihin asiakokonaisuuksiin kuuluvia yksittäisiä teemoja. Asiakokonaisuuksiksi muodostui tällaisia kategorioita: Kouluttautumis-vinkit, Häry-toiminnan kehitys ja Erilaiset käytösmallit. Tämän jälkeen näitä erilaisia kategorioita lähdettiin avaamaan näiden kysymysten avulla: Mitä teemat kertovat haastattelun aiheesta, miten nostot suhteutuvat teoriaan ja millaisia ristiriitoja tai yllättäviä havaintoja nousee? Näiden keinojen avulla analyysi saatiin syntymään.

4.5 SAMOK asiantuntijahaastattelun sisältö

SAMOKin asiantuntijahaastattelujen tarkoituksena oli koota yhteneväinen kuva heidän omasta häry-toiminnastaan, siitä miksi häry-toiminta on nykyisellään tasolla ja miten opinnäytetyön tuotoksena tulevaa opasta voisi lähteä kokoamaan.

Haastattelu aloitettiin tilanteen pohjustamisella. Jotta häryn-roolissa toimivan tietotasoa pystyisi arvioimaan kysyttiin: *'Kuinka kauan olet toiminut häirintäyhdyshenkilönä?'*. Tämä kysymys oli tarkoitettu kuvaamaan kuinka kauan kyseinen henkilö on toiminut SAMOKilla härynä. Toisena kysymyksenä kysyttiin: *'Onko sinulla aikaisempaa kokemusta häirintäyhdyshenkilönä toimimisesta?'*. Näin saatiin esille kokonaiskuva siitä missä, miten ja kuinka kauan henkilö on toiminut roolissaan.

Tämän jälkeen avattiin enemmän, kuinka SAMOKin sisäisesti häryjen valinnat tapahtuvat kysymyksellä: *'Miten SAMOKilla valitaan häirintäyhdyshenkilöt?'*. Ja toinen kysymys: *'Mitä kaikkea teet roolissasi?'*. Näiden avulla pyrittiin rajaamaan sitä, miten itse SAMOKilla toimitaan ja mitä kaikkea heidän rooliinsa oikein liittyy.

Seuraavaksi keskityttiin koulutuksen näkökulmaan kysymyksillä: *'Mitä koulutuksia aiheeseen liittyen olet käynyt? Suositteletko jotain koulutuksia erityisesti?'* sekä *'Nouseeko mieleesi jokin*

koulutus, jonka haluaisit vielä käydä?'. Nämä kysymykset nostettiin siksi, että oppaaseen voitaisiin koota erillinen kohta suositelluille koulutuksille mitä aiheeseen liittyen voi käydä.

Seitsemäntenä kysymyksenä oli: *'Osaatko sanoa miksi tämän hetkiset häirintäyhdyshenkilökoulutukset ovat pysyneet sisällöltään pintatasolla?'*. Tämä oli opinnäytetyön teorian puolesta tärkeä kysymys, sillä se auttoi keräämään ymmärrystä siihen miksi tilanne on tällainen, kun sen on. Tämän kartoittamisella olisi paljon helpompi lähteä kehittämään häry-toimintaa.

Seuraavat kaksi kysymystä muotoiltiin kyselystä tulleiden vastausten pohjalta. Haastateltavalle avattiin mitä asioita kyselyssä muun muassa nousi esille ja avattiin kolme sieltä nousutta pointtia. Niiden tarkoituksena oli syventää jo kerättyä aineistoa. Tässä on kyselyssä nostetut pointit: *'Selkeitä ja monipuolisia käytännön esimerkkejä. Tarinat jäävät mieleen.'*, *'Vaikeiden ja haastavien tilanteiden käsittelyyn pohjautuva koulutus.'* ja *'Tarkistuslista, jossa määritellään mitä osa-alueita olisi hyvä häirintäyhdyshenkilönä ottaa huomioon.'* Nostojen jälkeinen kysymys oli suunnattu suoraan yllä mainitun tarkistuslistan kehittämiseen: *'Mitä asioita olisi tärkeää nostaa kyselyssä toivottuun tarkistuslistaan?'* Tarkoituksena oli kehittää kyseistä tarkistuslistaa mahdollisimman pitkälle.

Kymmenes kysymyksen tarkoituksena oli ymmärtää mitä kaikkea häry-toiminnan materiaalia pitäisi kehittää tai luoda, jotta koulutuksista tulisi parempia. Kysymys oli: *'Mitä lähtisit kehittämään ensimmäisenä häirintäyhdyshenkilökoulutuksen materiaalissa?'* Kysymyksestä oli tarkoitus saada lisää aineistoa oppaan kokoamiseen, sekä muuta infoa siihen mitä kaikkea olisi mahdollista tehdä.

Haastattelun seuraava osa oli kokonaisuudessaan omistettu oppaan kehittämiseksi. Ensin selitettiin millaisesta oppaasta on kyse ja miksi sitä tehdään. Tämän tarkoituksena oli kertoa millainen oppaasta, sillä hetkellä oli tulossa, jotta haastateltava voisi kertoa mahdollisimman hyvin mikä hänen mielestään toimii ja mikä ei. Ensimmäinen oppaan kehittämiseen liittyvä kysymys oli: *'Mitä oppaaseen olisi hyvä lisätä?'*. Haastattelun viimeisenä kohtana oli käydä läpi neljä erilaista case-esimerkkiä ja löytää niiden hyvät ja huonot puolet. Case-esimerkkejä johdettiin kysymyksillä: *'Miten reagoisit näihin tilanteisiin? Onko annetut case-esimerkit hyviä? Miten muokkaisit niitä?'*. Niiden jälkeen käytiin jokainen case-esimerkki läpi yksi kerrallaan ja puhuttiin siitä, miten esimerkkejä tulisi kehittää ja mitä näissä tilanteissa olisi hyvä tehdä. Case-esimerkit avataan yksityiskohtaisesti kappaleessa 5.2 Asiantuntijahaastattelun vastaukset & analyysi.

4.6 Fokusryhmähaastattelu ja ½ aivoriihi

Kyselyn viidennessätoista kysymyksessä vastaajat pystyivät kiinnostuksen mukaan jättämään oman sähköpostinsa tulevia yhteydenottoja varten. Kiinnostuneita etsittiin avoimeen haastatteluun, missä olisi mahdollista päästä keskustelemaan muiden korkeakoulujen häryjen kanssa ja näin yhdessä kehittää toimintaa. Tarkoituksena oli ryhmähaastattelun sekä aivoriihen avulla tuottaa aineistoa, jota voitaisiin hyödyntää oppaan rakentamisessa. Kiinnostuneita haastatteluihin nousi seitsemän, joten eteenpäin lähdettiin viemään kahta ryhmätapaamista. Yhdessä ryhmässä oli kolme henkilöä ja toisessa neljä. Aivoriihi taas oli avoimen haastattelun kanssa toisena osana, mihin ryhmä osallistui heti ns. virallisen avoimen haastattelun jälkeen. Kyseessä ei ole siis täydellinen aivoriihi, vaan sen muutamia pää-osa-alueita hyödynnettiin.

Fokusryhmähaastattelu tarkoittaa tilannetta, jossa haastatellaan useampia ihmisiä samaan aikaan. Tällöin saadaan esiin ryhmän kollektiivisia näkemyksiä sekä keskinäistä vuorovaikutusta. Ryhmähaastattelussa yleensä käytetään fasilitaattoria, jonka tehtävänä on ohjata keskustelua ja varmistaa, että jokainen pääsee kertomaan näkemyksiään. Ryhmähaastattelut ovat erityisen hyödyllisiä silloin, jos halutaan tarkemmin selvittää miten ryhmä keskustee tietystä temasta tai yleisesti selvittää ryhmän yleisiä näkemyksiä. Esimerkiksi jonkin palvelun kehittämisessä ryhmähaastattelulla voidaan tuoda esille tärkeää tietoa, miten käyttäjät keskustelevat palvelun tuomista haasteista ja hyödyistä. (Humanistinen ammattikorkeakoulu, n.d.)

Ryhmähaastattelu onkin kvalitatiivinen tiedonkeräämiseen määritelty menetelmä. Menetelmän vahvuutena on erityisesti osallistujien välinen vuorovaikutus, jonka avulla voidaan tuottaa syvällisempää ja monipuolisempaa tietoa kuin esimerkiksi yksilöhaastattelulla. Osallistujilla on mahdollisuus kommentoida toisten sanoja, esittää itse kysymyksiä tai kertoa omista eriävistä mielipiteistä. Erityisesti ryhmähaastattelua käytetään silloin, kun tavoitteena on koota kehittämisideoita, kokemuksia ja tarpeita. Tämä menetelmä edellyttää huolellista suunnittelua sekä haastattelijan aktiivista roolia, jotta aihe ei liiku pois käsiteltävästä aiheesta. (Hyvärinen, Suoninen & Vuori, 2021.)

Aivoriihi (brainstorming) on menetelmä, jonka ideana on kerätä ideoita joko pienissä tai isoissa ryhmissä. Aivoriihessä on tarkoituksena jatkaa saman teeman pohtimista niin kauan kunnes on aika lopettaa. Kuitenkin aivoriihen sääntöjen mukaisesti, silloin kun ei keksi enää yhtään uutta ideaa, niin tulee jatkaa vielä. Tässä vaiheessa sanotaan, että vasta tutut asiat on laitettu ylös paperille. Muita aivoriihen sääntöjä ovat: innostukaa toisten keksimistä ideoista, määrää korvaa

laadun, mitään ideaa ei jätetä pois tai arvioida vielä tässä vaiheessa ja 'Mutta' sekä 'Ei' ovat kiellettyjä sanoja. Aivoriihi lopetetaan yleensä, kun ideoita on tullut 100 tai siihen on käytetty aikaa ainakin tunti. Nousseista ideoista valitaan osa jatkokehittämistä varten. Valinnan teon jälkeen ryhmä kehittää ideaa yhdessä eteenpäin. (Heiniö, 2020.)

Kuitenkin niin kuin aiemmin jo lyhyesti mainittiin, haastattelussa käytetyssä aivoriihessä ei menty kaikkien yllämainittujen ohjeiden mukaan. Haastattelussa käytettiin aivoriihtä yhtenä lisäideoiden tuojana. Se sijoittui itse avoimen haastattelun jälkeen ja kesti noin 25 minuuttia. Aivoriihen säännöistä oli käytössä: Innostukaa toisten keksimistä ideoista, mitään ideaa ei jätetä pois vielä tässä vaiheessa ja 'Mutta' ja 'Ei' ovat kiellettyjä sanoja. Muita sääntöjä tai käytänteitä ei hyödynnetty.

4.7 Fokusryhmähaastattelun sisältö

Haastattelun alussa käytiin läpi saateteksti, jossa avattiin mitä kyseiseltä tapaamiselta odotettiin. Haastattelun tehtävänä oli herättää mahdollisimman paljon tunteita, ajatuksia ja muuta sellaista aineistoa mitä voisi hyödyntää häry-toiminnan kehittämisessä. Saateteksti löytyy kokonaisuudessaan kohdasta liite 3.

Ryhmähaastattelu aloitettiin tutustumiskierroksella. Tutustumiskierroksen tarkoituksena oli madaltaa kynnystä rentoon keskusteluun. Jokainen osallistuja tulivat eri korkeakouluista ja mukana oli sekä opiskelijoita, että työntekijöitä. Tästä syystä oli tärkeää, että osallistujat pääsivät aluksi tutustumaan toisiinsa. Tutustumiskierroksessa käytiin nämä asiat/kysymykset läpi: 1.1 *Nimi.* 1.2 *Missä korkeakoulussa opiskelet/työskentelet?* 1.3 *Kauan olet toiminut häirintäyhdyshenkilönä. Ja miksi lähdit rooliin?* 1.4 *Miksi halusit osallistua tämän päivän haastatteluun/aivoriiheeseen?*

Seuraavaksi käytiin läpi tärkeä aihetta rajaava kysymys: *'Nouseeko teille mieleen jotain, ongelmia tai asioita mitkä ärsyttävät teitä häirintäyhdyshenkilönä toimimisessa tai rooliin opiskelelussa?'*. Tämän kysymyksen tarkoituksena oli sekä löytää olemassa olevia kehitysideoita, että antaa osallistujille mahdollisuus purkaa omaa turhautumistaan turvallisessa ympäristössä.

Samasta syystä kuin asiantuntijahaastattelussa, seuraavana kysymyksenä oli: *'Mitä koulutuksia olet aiheeseen liittyen käynyt? Suositteletko jotain niistä erityisesti muille tämän päivän osallistujille?'*. Tarkoituksena oli kartoittaa erilaisia koulutuksia, joita voisi hyödyntää häryksi opiskellessa.

Haastattelun seuraavan kysymyksen tarkoituksena oli ymmärtää millaista häry-toiminta oikein on osallistujien korkeakouluissa. Tätä käsiteltiin tämän kysymyksen avulla: *'Miten teillä valitaan häirintäyhdyshenkilöt rooleihinsa?'*

Seuraavaksi käytiin läpi osio, jossa keskityttiin häryn omaan jaksamiseen ja siihen mitkä materiaalit auttaisivat osallistujia kehittymään roolissaan. Näitä kysymyksiä olivat: 5. *Missä haluaisit eniten tukea häirintäyhdyshenkilöksi opiskelussa?* 6. *Mitkä materiaalit voisivat auttaisivat sinua kehittymään häirintäyhdyshenkilönä?* 7. *Millaista tukea kaipaisit häirintäyhdyshenkilönä?* Näiden tarkoituksena oli kerätä materiaalia siihen mitä häryt tarvitsevat voidakseen toimia roolissaan mahdollisimman sujuvasti.

Seuraavan kysymyksen tarkoituksena oli löytää kehitysideoita itse SAMOKin häry-koulutukseen tai jos osallistuja ei ollut sitä itse käynyt, niin pyydettiin kertomaan mitä lisättävää heillä nousisi muihin koulutuksiin mihin olivat päässeet osallistumaan. Tässä käytetty kysymys oli: *'Mitä ideoita SAMOKin häirintäyhdyshenkilökoulutuksen kehittämiseen teillä nousee? Millaiset konkreettiset esimerkit toimisivat parhaiten?'*

Viimeisenä kysymyksenä toimi: 9. *'Mitä vinkkejä antaisit sellaiselle, joka miettii aloittavansa häirintäyhdyshenkilön roolissa?'* Kysymyksen tarkoituksena oli kerätä rohkaisevia kommentteja, mitä voisi lisätä oppaaseen kannustamaan roolissaan uusia henkilöitä.

Lopuksi annettiin vielä mahdollisuus kysyä jokin oma kysymys, jota haluaisi pohtia läsnäolevien kanssa. Ja jos kysymyksiä ei syntynyt, niin kannustettiin jatkamaan keskustelua niin kauan kun asiaa riitti.

4.8 Benchmarking & häirintäyhdyshenkilötoiminta korkeakouluissa

Tässä kappaleessa pyritään löytämään eroja ja yhteneväisyyksiä viiden eri korkeakoulun häry-toiminnasta. Kappaleessa tarkasteltavat korkeakoulut valikoituivat niistä löydettävän tiedon mukaan. Monien korkeakoulujen sivuilla ei ollut esillä kuin yksittäisiä dokumentteja häryn toiminnasta, joten vertailuun valittiin viisi ensimmäistä korkeakoulua, jonka sivuilla oli enemmän kuin yksi dokumentti aiheesta. Tarkastelussa on kaksi ammattikorkeakoulua (Humanistinen ammattikorkeakoulu ja Satakunnan ammattikorkeakoulu) sekä kolme yliopistoa (Jyväskylän yliopisto, LUT-yliopisto ja Tampereen yliopisto). Menetelmän eettisyyttä pohdittiin toimintojen vertailun yhteydessä. Tarkoituksena ei ollut löytää tietoa siitä, miten korkeakoulut tekevät

häry-toimintaa väärin, vaan kerätä ymmärrystä toiminnan yhteneväisyyksistä sekä eroista. Korkeakouluja tarkasteltiin benchmarkingin avulla.

Benchmarking on menetelmä, jonka avulla pyritään mittaamaan halutun toiminnan suorituskykyä ja vertaamaan sitä toimintaan liittyviin standardeihin. Menetelmän avulla pyritään löytämään tietoa siitä, miten muut toimijat hoitavat tarkastelussa olevat tilanteet sekä vertailla eri toimijoiden tuloksia tai tapoja. Tarkoituksena on löytää keinoja kehittää omaa toimintaa oppimalla muilta. Benchmarkingia tehdessä tulee olla nöyrä ja pyrkiä oppimaan muiden tekemistä asioista. Toimintaa ei voida kehittää, jos sitä käsitellään tiettyjen raamien sisältä. Benchmarkingilla on neljä keskeistä tyyliä, miten sitä voidaan hyödyntää. Tässä työssä käytettiin tyylinä käytännönvertailua. Käytännönvertailussa vertaillaan ja kerätään laadullista tietoa siitä, miten toiminta muodostuu ja miten sitä johdetaan ihmisten ja eri prosessien avulla. (Iriemi, 2025.)

Korkeakouluissa toimii häryinä sekä opiskelijoita, että työntekijöitä. Korkeakoulun häryt ovat lähtökohtaisesti työntekijöitä, kun taas yli/opiskelijakuntien häryt ovat yleensä kumpaakin. Toimintaan lähtevät mukaan yleensä halukkaat tai sellaiset, jonka toimenkuvaan tai koulutukseen häryn-rooli sopisi. Useasti yli/opiskelijakunnan hallituslaiset on suurin osa tai kaikki koulutettu toimimaan häryinä. Uudet häryt koulutetaan tehtävään yleensä edellisen toimija tai yleisen koulutuksen kautta. (SAMOKin luottamustoimija, henkilökohtainen tiedonanto, 24.11.2025.) Lähtökohtaisesti kaikille häryille tulisi tarjota laajempi koulutus, joka voi olla korkeakoulun itse kokoama tai esimerkiksi SAMOKin tarjoama häry-koulutus.

Tässä menetelmässä läpikäydyistä korkeakouluista löytyi paljon yhteneväisyyksiä, sekä muutamia isompia eroja. Kaikkien korkeakoulujen sivuilla korostetaan kuinka tärkeää on kitkeä häirintä, sekä sen muut osa-alueet pois korkeakouluyhteisöstä. Tämä tavoite pyritään saavuttamaan häirintää ehkäisevällä työllä, johon myös häry-toiminta liittyy. (JYU, 2018; SAMK, 2025; Tampereen yliopisto, n.d; LUT, n.d; Humak, 2024, s.7.) Häirintää pyritään ehkäisemään erityisesti tukemalla yhteisöllisyyttä ja ryhmäytymisen mahdollisuuksia. Häirinnän syistä tulee puhua avoimesti ja tarjota turvallinen tila tuoda niitä esille. (Humak, 2024; JYU, 2018; LUT, n.d; Tampereen yliopisto, n.d.)

Ehkäisevänä työnä häry-toiminta on keskeinen tuki häirinnän tunnistamisessa sekä siihen puuttumisessa (JYU, 2018; HUMAKO, n.d; LTKY, n.d; Tampereen yliopisto, n.d). Häryt joutuvat kohtaamaan paljon erilaisia tilanteita, esimerkiksi kiusaamiseen ja henkiseen väkivaltaan liittyen. Kaikkien korkeakoulujen sivuilla on määriteltynä ainakin kolme pääkäsitettä: häirintä,

häry ja epäasiallinen käytös (JYU, 2018; HUMAKO, n.d; LUT, n.d; SAMK, 2025; Tampereen yliopisto, n.d). Näiden lisäksi muutamassa korkeakoulussa nostetaan esille myös näiden termien selitykset: kiusaaminen, syrjintä, fyysinen väkivalta ja rasismi (SAMK, 2025; LUT, n.d; Tampereen yliopisto, n.d).

Melkein kaikissa korkeakouluissa on luotu selkeät toimintaohjeet epäasialliseen käytökseen. Samalla tavalla näissä korkeakouluissa on olemassa selkeä kuvaus siitä, miten häry-prosessi tulee oikein kulkemaan. (SAMK, 2025; LUT, n.d; Tampereen yliopisto, n.d; JYU, 2018.) Ainoastaan Humanistinen ammattikorkeakoulu ei aukaise häry-prosessia yksityiskohtaisesti. Kuitenkin kaikkien korkeakoulujen nettisivuilla oli helposti saatavilla häryjen yhteystiedot (JYU, n.d; HUMAKO, n.d; LTKY, n.d; Tampereen yliopisto, n.d; SAMK, 2025).

Erityisesti Tampereen yliopisto ja Satakunnan ammattikorkeakoulu syventävät häry-prosessia vielä jakamalla sen kolmeen osaan: 1. Mitä tehdä ennen kuin laitetaan häry-ilmoitus eteenpäin. 2. Miten prosessi lähtee etenemään, kun häry-ilmoitus on tehty. 3. Mitä tehdä, jos häirintä jatkuu prosessin jälkeen. (Tampereen yliopisto, n.d; SAMK, 2025.)

Kun keskustellaan erilaisista häirintätapauksista, yleensä tunnistetaan opiskelijoiden välillä tapahtuneet välikohtaukset. Kuitenkin erilaisia häirintätapauksia tapahtuu myös henkilökunnan ja opiskelijoiden välillä. Tämä nostetaan esille kaikkien tarkasteltavien korkeakoulujen tiedoissa jollain tavalla. (JYU, 2018; LUT, n.d; SAMK, 2025; Tampereen yliopisto, n.d; Humak, 2024.) Kuitenkin vain Satakunnan ammattikorkeakoulu kertoo ohjeissaan, miten tulee toimia, jos opettaja kokee häirintää opiskelijan puolelta (SAMK, 2025).

Häirintää kohdatessa kaikki muut paitsi Humanistinen ammattikorkeakoulu ohjeistavat häirintää kokenutta ensin kertomaan häiritsijän tehneen tilanteessa väärin. Jos tätä ei uskalla tehdä tai häirintää tekevä henkilö ei lopeta epäasiallista käytöstään, tulee olla yhteydessä häryyn. (JYU, 2018; LUT, n.d; SAMK, 2025; Tampereen yliopisto n.d.) Mielestäni tämän asian nostaminen häry-ohjeistuksien yläpuolella on hieman outoa. Tämä voi nimittäin saada jonkun häirintää kokeneen luulemaan, ettei hän ole tehnyt kokemassaan tilanteessa tarpeeksi. Henkilö toi olla etsimässä tietoa häryjen toiminnasta ja voi samalla kerätä rohkeutta tehdä virallista ilmoitusta. Kuitenkin yhteystietojen ja muiden ohjeiden yläpuolella on kohta missä ohjeistetaan ensin itse sanomaan häiritsijälle, tämän toimivan väärin. Tässä kohtaa tulisi painottaa todella tarkasti, ettei häirintä ole kenenkään oma syy ja, että jos tunnet olosi epämukavaksi tai et tilanteen traumaattisuuden vuoksi pystynyt reagoimaan, niin häryyn tulee olla huoletta yhteydessä. Mielestäni

tämän asian helposti sivuuttaminen voi olla enemmän haitaksi, eikä se itsessään tue turvallista tilaa.

Isoin ero korkeakoulujen häry-toiminnassa on ne tahot, jotka hoitavat mitäkin toiminnan osapuolia. Satakunnan ammattikorkeakoulu on ainoa, jossa kaikki häry tapaukset hoitaa opiskelijakunta (SAMK, 2025). Muilla korkeakouluilla häryjen rooli on jaettu kahteen eri osaan. Nämä ovat: Jos tapaus tapahtuu korkeakoulun tiloissa tai sen alueella, tapaus kuuluu korkeakoulun omille häryille. Jos taas tapaus käy yli/opiskelijakunnan tapahtumissa tai muilla heidän vastuualueillaan, tapaus kuuluu heidän hoidettavakseen. (JYY, n.d; HUMAKO, n.d; LTKY,n.d; Tampereen yliopisto, n.d.) Eroihin vaikuttaa erityisesti se, että häry-toiminta on lähtökohtaisesti todella uutta ja eri toimijat ovat kehittäneet sitä erikseen. Loppujen lopuksi, tässä kappaleessa vertailtujen koulujen väliltä löytyi vain vähän eroavaisuuksia.

Tässä kappaleessa nostettua aineistoa tulee käsitellä sillä ajatuksella, että korkeakoulut eivät jaa kaikkea toimintamallejaan heidän nettisivuillaan tai julkisissa dokumenteissa. Tästä syystä emme voi tehdä täydellistä kuvaa korkeakoulujen samankaltaisuuksista tai eroavaisuuksista. Läpikäyty materiaali kuitenkin tuki oleellisesti omaa ymmärrystäni siitä, miten häry-toiminta lähtökohtaisesti toimii eri korkeakoulujen sisällä. Ymmärrys toiminnan eroavaisuuksista auttaa kokoamaan opinnäytetyön tuotoksena tulevaan oppaaseen toiminnan kannalta tärkeää materiaalia.

5 AINEISTON AVAAMINEN JA SEN ANALYSOINTI

Tässä luvussa käydään läpi menetelmien kautta kerätyt aineistot ja analysoidaan niitä. Kappaleessa avataan kyselyn sekä haastattelujen pohjalta noussutta aineistoa. Viimeisessä alakappaleessa kerrotaan miten opinnäytetyön tuotoksena oleva opas on oikein koottu. Aineiston analyysi on tehty lähtökohtaisesti teemoittain. Aineistoista on nostettu erilaisia teemoja ja kerätty niihin liittyvät tiedot yhteen.

Kysely tehtiin HUMAKin Webropol alustalla ja jaettiin avoimena linkkinä sähköpostissa 28 eri korkeakoulun häryille. Lähettämässäni viestissä pyysin vastaajia jakamaan kyselyä vielä sellaisille, jotka ovat joskus aikaisemmin toimineet häryinä. Kyselyyn vastaajat koostuivat sekä opiskelijoita, että työntekijöistä. Kyselyssä on yhteensä 16 kohtaa, joista 14 keräsi aineistoa ja 2 keräsivät kiinnostuneita haastatteluihin. Kysely sai yhteensä 30 vastaajaa. Kyselyrunko löytyy kokonaisuudessaan kohdasta liite 1 ja avattuna kappaleesta 4.3.

Alakappaleet 5.2 ja 5.3 avaavat kahden eri haastattelumenetelmän aineistoa sekä sen analyysiä. Ensimmäinen haastattelumenetelmä oli asiantuntijahaastattelut, jonka sisältöä kehitettiin kyselyn avulla. Toisena menetelmänä oli ryhmähaastattelu ja sen sisältö keskittyi häry-toiminnasta nousevien ongelmien käsittelyyn. Kokonaisuudessaan haastatteluissa käytettyjen kysymysten tarkoitukset ovat avattuna kappaleissa 4.5 SAMOK asiantuntijahaastattelun sisältö ja 4.7 Fokusryhmähaastattelun sisältö. Kumpikin pohja löytyy kokonaisuudessaan liitteistä 2 ja 3.

Alakappaleessa 5.4 kerrotaan miten opinnäytetyön pohjalta tehty opas on aineistojen pohjalta oikein koottu. Kappaleessa avataan tarkasti miksi mitäkin on otettu oppaaseen mukaan ja mistä aineistosta se on noussut. Tämä kertoo kokonaisuudessaan, miten ja miksi opas on syntynyt.

5.1 Kyselyn tulokset ja analysointi

Kyselystä nousi viisi yleistä teemaa, joita lähetään avaamaan tässä kappaleessa yksi kerrallaan. Kyselyn vastaukset on tiivistetty sen pääpointteihin ja analysoimisessa painotetaan enemmän kehittämistyön kannalta tärkeisiin elementteihin. Teemojen lisäksi vastauksista koostettiin yksi havainnollistava taulukko. Kyselyyn tuli yhteensä 30 vastausta, joista yksi ei antanut suostumustaan omien vastauksien käyttöön, joten hänen vastauksensa jätettiin pois analyysistä.

Vastaajien kokemus roolissa toimimisesta. Kaikista kyselyyn tulleista vastauksista näki helposti, miten isoja kokemuseroja vastaajilta löytyi. Erot saatiin selville myös sanallisesti sillä

yksi vastaajista kertoi toimineensa häryn roolissa jo 10-vuoden ajan, kun taas muutamat muut vastaajat kertoivat vasta aloittaneensa roolissa ja ettei heillä ole yhtään käytännön kokemusta häryn työstä. Tässä näkee ensimmäisen eron vastaajien välillä: toimintaa tekee sekä opiskelijat, että työntekijät. Tarkkaa tilastoa ei ole olemassa kumpaan kategoriaan vastaajat asettuivat, mutta useista vastauksista pystyi päättämään tekijän kokemuksesta häry-toiminnasta. Ainakin seitsemän vastanneista mainitsi toimineensa roolissa jo pidemmän aikaa työntekijän roolissa ja kuusi kertoi aloittaneensa roolissa vähän ajan sisään.

Tämä antaa hyvää osviittaa siihen, miten erilaista lähtökohdista tulevat henkilöt toimivat häryn roolissa. Kaikki kyselyyn osallistuneet ovat oman korkeakoulunsa tai yli/opiskelijakunnan virallisia häryjä, joko työnsä tai opiskelija-aktiiviasemansa takia. Tämän isoimpana varjopuolena osaamisen puutteiden lisäksi ovat mahdolliset ennakkoluulot. Vaikka roolissa toimijoiden osaaminen on eri tasolla riippuen missä asemassa he ovat, eivät tapauksista ilmoittavat henkilöt tiedä toimijan osaamisesta. Ilmoitusta tehdessä on halu selvittää kyseinen asia ja häryltä voidaan vaatia todella paljon. Tämä luo itsessään epäselvyyden aseman opiskelijoiden ja työntekijöiden välille, eikä siihen voi vaikuttaa muuten kuin paremmalla koulutustautumisella.

Onnistumisia ja epävarmuutta. Useat vastaajista nostivat onnistumiseksi sen, ettei heitä ole lähestytty häirintätapauksilla tapahtumissa tai niiden jälkeen. Tämä voi olla osoitus häirinnän vähäisyydestä heidän alansa tapahtumissa tai siitä, että häryn olemassaololla on selkeä vaikutus siihen, miten ihmiset ajattelevat omasta käyttäytymisestään. Onnistumisen kokemuksiin nousi myös luottamuksen rakentaminen, toiminnan avoimuus häry-prosessia avaamalla sekä nähdyn tulemisen kokemus. Kaikki tämä auttaa häirintää kokenutta näkemään, että hänet otetaan tosissaan.

Enemmän kuin puolet vastaajista kertoivat kokeneensa onnistumisen kokemuksia useammin kuin kerran. Yksi vastaajista kertoi, että kerran yksi opiskelija kertoi hänelle, ettei hän enää pelkää tulla korkeakoulun tiloihin. Tällaiset kommentit nostivat vastaajien periksiantamattomuutta toimia oma roolissaan. Usein voi käydä niin, ettei tapaus pääty hyvin ja tämä voi lannistaa työn tunnelmaa sekä omaa luottamustaan roolissa toimimiseen.

”Oikeastaan koko häirintäyhdyshenkilönä toiminen on epävarmaa.” – Kyselyn vastaaja

Häry toiminnan alussa nousee esille paljon epävarmuutta. Tämä johtuu siitä, että häirintätapauksia on olemassa monia erilaisia ja siksi niihin on vaikeaa varautua täysin. Vastaajat kui-

tenkin nostavat miten kokemuksen kasvaessa epävarmuus roolissa toimimiseen vähenee. Epävarmuutta nostaa muutamien vastaajien mielestä häryjä kohtaan olevat epärealistiset toiveet siitä, miten häryn kuuluisi puuttua tilanteeseen. Tapauksien ilmoittajat voivat niin sanotusti vaatia oikeutta itselleen. Häryn tehtävänä ei kuitenkaan ole jakaa oikeutta, vaan toimia tukihenkilönä.

Häryn toiminnan laajuus sekä toimintatavat. Tällä hetkellä häryn toiminnassa koetaan haasteena se, miten häryn työkuva pyritään laajentamaan, vaikka sen perus pilarit ovat vielä itse kehitys vaiheessa. Tämä näkyy esimerkiksi toisten järjestötoimijoiden pyyntönä selvittää jokin sellainen tilanne, joka ei kuulu häryn tehtäviin. Se miten häirintään reagoidaan, riippuu paljon siitä mistä tapauksesta on oikein kyse. Esimerkiksi opiskelijoiden keskinäiset tilanteet kuuluvat lähtökohtaisesti yli/opiskelijakunnan häryille kun taas opiskelijan ja henkilökunnan väliset tapaukset menevät luultavasti sekä korkeakoulun härylle, että opettajan esihenkilölle.

Häryt toimivat matalalla kynnyksellä ja työ perustuu luottamuksellisuuteen. Häryt ovat myös vaihtolovelvollisia. Häry on neutraali, tukee sekä ohjaa tarvittaessa eteenpäin turvalliselle aikuiselle, poliisille tai muihin tukipalveluihin. Häryn tulee aina olla puolueeton sekä selvinpäin koko tapahtuman ajan. Samalla tavalla hänen pitää olla läsnä ja tukea tarvittaessa. Häry varmistaa toiminnallaan kaikkien osallisten hyvinvoinnin.

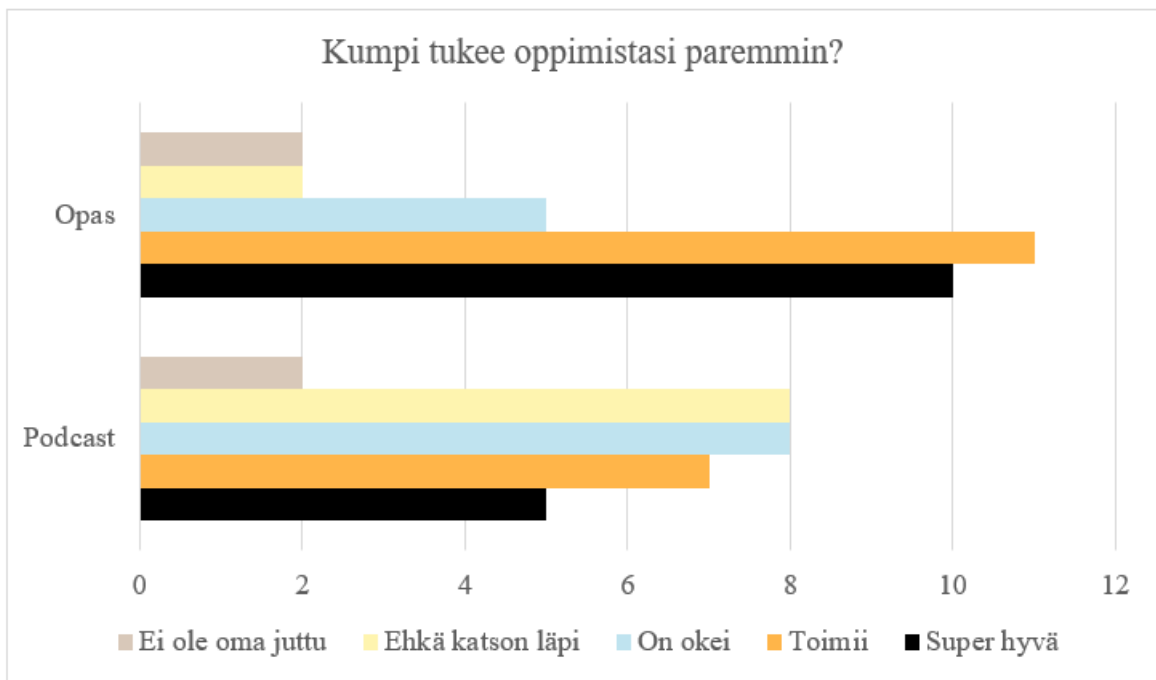
Jatkotoimenpiteistä päätetään aina yhdessä häirintää kokeneen kanssa. Jos häirintää ei ole tapahtunut, tilanne käydään yhdessä läpi ja pyritään lopettamaan se siihen. Häryn tehtävänä ei ole selvittää ystävien välisiä riitoja. Onkin hyvä ottaa huomioon, etteivät kaikki epämukavat tilanteet ole häirintää. Vaikka kyseessä olisi mikä tilanne, tulee tapauksen ilmoittaja kohdata empaattisesti ja antaa hänen tulla kuulluksi.

Vastaajat nostivat kaksi dokumenttia, jotka ovat tärkeitä häry-toiminnassa. Ne kuvaavat toiminnan rajoituksia ja säädöksiä. Ensimmäinen mainittu dokumentti oli Turvallisemman tilan periaatteet, joiden avulla varmistetaan, että toiminta on eettistä, avointa sekä saavutettavaa. Toinen vastauksissa nousseista dokumenteista on Code of Conduct eli eettisen toiminnan periaatteet.

Häry-koulutuksen kehittämiseen liittyvä pohdinta. Ensin voimme aloittaa sillä, että kaikkien vastaajien mielestä nykyiset häry-koulutukset eivät tue häry-toiminnan kokonaisuuden oppimisessa. Koulutusten sisältö on pintapuolista ja toimintaan soveltuvat laajemmat koulutukset tarjotaan usein vain maksullisina isommille ryhmille. Koulutusten ollessa perustasolla useat

pyrkivät kouluttautumaan rooliin itsenäisesti. Itseopiskelu on kuitenkin raskasta ja esimerkiksi opiskelijana se vie liikaa energiaa. Näiden itseopiskelumateriaalien löytäminen on vaikein osuus. Erityisesti siksi opinnäytetyön tuotoksena tuleva opas sai vastaajilta paljon kannatusta. Vastaajille avattiin, että opinnäytetyöstä syntyisi kaksi tuotosta, opas ja podcast. Näihin kumpaankin kerättiin kehittävää aineistoa ja vertaillen vastauksia huomaisin oppaan olevan paljon suositumpi kuin podcastin.

Taulukko 1: Kumpi tukee oppimistasi paremmin?



Vastausten perusteella tulisi tehdä sellaista opetusmateriaalia, joka sisältäisi erilaisia konkreettisia esimerkkejä. Näiden esimerkkien tulisi kuvata laajasti miksi tilanne on häirintää ja miten häryn tulisi siihen reagoida. Seuraavaksi eniten nousi tarvetta erilaisille tarkistuslistoille, jotka auttaisivat käsittelemään miten tietyissä tilanteissa tulisi toimia. Esimerkiksi mitä häryn pitää tietää tapahtumaan osallistuessaan ja mitä tulee tehdä tapauksen käsittelyn yhteydessä. Kyseilyssä avattiin, että opinnäytetyön tuotoksena tehdään opas ja siihen ennen kaikkea toivottiin helposti sisäistettävää kokonaisuutta, joka soveltuisi eri tasoilla oleville häryille. Koulutusmateriaalissa olisi tärkeää myös tuoda esille erityisesti lainopilliset näkökulmat. Ne auttaisivat ymmärtämään miten joissain tilanteissa kuuluisi toimia.

Vastauksista nousi toiveeksi myös ohjeita siihen, miten olisi kaikista parasta keskustella häirintää kokeneen kanssa. Siten, että he varmasti tulevat kuulluksi ja tietävät mistä tilanteesta on

oikein kysymys sekä miten siinä mennään eteenpäin. Mietinnässä oli myös mille tahoille häirintää kokenut pitäisi ohjeistaa tilanteen mukaan. Tämän mukaan tulisi luoda lista, joka sisältäisi sekä valtakunnalliset, että paikalliset tukielimet.

Podcastin sisältö. Alun perin opinnäytetyön toisensa tuotoksena piti olla podcast. Tämän takia kyselyssä pyrittiin keräämään tietoa siihen millaisia podcast jaksoja vastaajat mieluiten kuuntelisivat. Podcastia ei päästy kuitenkaan toteuttamaan teknisten ongelmien vuoksi. Tämä siksi, että kaikki asiasta kiinnostuneet asuivat ympäri Suomea, joten laadukkaan podcastin äänittäminen ei ollut mahdollista. Tästä syystä tätä aihetta avataan laajemmin vain tässä analyysissä, eikä tuloksia siirretä enää johtopäätöksiin. Podcast sai paljon kannatusta ja uskon sen olevan toimiva oppimismateriaali, jos joku päätyy sen toteuttamaan.

Podcastin sisällölle kaivattiin selkeää rakennetta, joka tukisi aiheeseen opiskelemisessa. Tätä rakennetta tukisi selkeä otsikointi ja kuvaus jakso teemoista sekä sen kulusta. Näin kuuntelijat pystyisivät määrittelemään mitä jaksoja heidän kanttaa kuunnella läpi. Toivottiin, että jaksossa vierailevien puhenopeus olisi rauhallinen ja asioissa siirryttäisiin sujuvasti aiheesta toiseen. Jaksojen pituuksien valinnassa ei ollut suurta eroa. Noin 20–30 minuutin mittaiset jaksot saivat vain pari ääntä enemmän kuin 10–15 minuutin jaksot. Eniten vastaajat halusivat kuunnella jaksoja, joissa käsitellään vain yhtä aihetta per jakso. Jaksojen tulisi olla selkeitä ja syventyä yhteen aiheeseen kerrallaan. Podcastin vierailijoiksi pyydettiin henkilöitä, jotka ovat toimineet roolissaan pidemmän aikaa, ja heiltä löytyy kokemusta kaikenlaisista häirintätapauksista.

Jaksojen aiheiksi nousi paljon erilaisia näkökulmia. Aiheita nousi niin perustason kuin syvemmänkin tason häry-toiminnasta. Perustasolla olisi jakso, jossa kuvattaisiin häry-toiminnan peruselementtejä. Tämän lisäksi toivottiin kokonaisen häirintätilanteen läpikäymistä häryn näkökulmasta ja siitä mitä jokaisessa kohdassa olisi hyvä ottaa huomioon. Vastaajat kaipasivat toiminnalleen vertaistukea ja tästä syystä heitä kiinnosti kuulla vierailijoiden kokemuksia ja tunteita tapausten tiimoilta. Tapausten anonymiteetti osattiin ottaa hyvin huomioon, mutta silti toivottiin vähintäänkin avainsanoilla keskustelua aiheesta. Tällä teemalla voisi tehdä esimerkiksi Q&A-jakson. Lisäksi toiveissa nousi kaksi tarkasti sanoitettua aihetta, jotka olivat: ”Mitä tehdä, jos häirintäyhdyshenkilö itse aiheuttaa häirintätilanteita?” sekä ”Mitä jos häirintäyhdyshenkilö kokee itse häirintää toimiessaan tehtävässään?”. Nämä aiheet olisivat tärkeitä siksi, ettei niitä olla käyty tarkasti läpi missään häry-koulutuksessa.

5.2 Asiantuntijahaastattelun vastaukset & analyysi

Asiantuntijahaastatteluiden osallistajat koostuivat kolmesta SAMOKin häyrystä. Haastattelut olivat yksilöhaastatteluja ja niiden sisältö oli jaettu kahteen eri osa-alueeseen. Ensimmäisessä osa-alueessa keskityttiin haastateltavan omaan toimintaan, kokemukseen ja siihen mitä koulutuksia hän on käynyt. Seuraava osio liittyi häry-koulutuksen kehittämiseen ja oppaan rakentamiseen. Haastattelut antoivat paljon materiaalia häry-toiminnan ymmärtämiseen. Tässä analyysissä hyödynnetään sekä nousseita teemoja, että kysymys kysymykseltä kerrontaa. Tässä analyysissä haastateltavien vastaukset ilmaistaan sekaisin, eikä suoraan kerrota mitä kuka on tehnyt ja sanonut.

Tehtävään liittyvä kokemus. Haastateltavat olivat toimineet häryn roolissa noin 1,5–3 vuotta. SAMOKilla heidät oli valittu rooliin yhdeksi vuodeksi. Tapahtumista kokemusta löytyi omien opiskelijakuntien toiminnasta sekä SAMOKin tapahtumista. Roolissa on päästy koulutamaan tutoreita häry-toiminnan tiimoilta sekä vastaamaan turvallisemman tilan periaatteiden kehittämistyöstä niin opiskelijakunnan kuin korkeakoulunkin kanssa. Häry-toiminnan kehittymistä on päästy seuraamaan läheltä, esimerkiksi aikaisemmin ei ollut käytössä erillisiä tunnisteita, mistä häryn erottaisi helpommin tapahtumissa. Häryn roolissa on jouduttu toimimaan, vaikka ei olisi ollut ns. virallisena härynä, vaan muussa luottamusasemassa. Kaikki virallisesti nimetyt häryt, eivät ole toimineet säännöllisesti SAMOKin omissa tapahtumissa.

SAMOKin häryjen tehtäviin kuuluu. SAMOKilla tulee olla valittuna vuodeksi vähintään kolme häryä, jotka mahdollisuuksien mukaan olisivat tarvittavan moninaisia esimerkiksi iän ja sukupuolen perusteella. Tapahtumissa häryn tehtävänä on kertoa käytössä olevista turvallisen tilan periaatteista sekä kohdata ja olla läsnä. SAMOKilla on käytössä anonyymilomake, jonka viestejä häryt hallinnoivat. Kaikille virallisille häryille ei riitä virallista tekemistä, vaan he ovat olemassa ns. varmuuden vuoksi. Rooliin sisältyy myös häry-koulutusten vetäminen.

Käydyt, suositellut ja toiveissa olevat koulutukset. Jokaisella on käyty SAMOKin oma häry-koulutus. Paljon nostettiin yleisesti ihmisten kohtaamiseen liittyviä koulutuksia. Omien opiskelijakuntien koulutukset on käyty läpi. Opiskelijakunnissa on mahdollista keskustella esimerkiksi edunvalvontavastaavan kanssa, miten rooliin voisi kouluttautua lisää. Isosti suositeltiin Nyyti ry:n järjestämää Myötätuntomentoroinnin koulutusta. Tässä koulutuksessa opitaan

erottamaan omat tunnekokemukset käsiteltävästä tapauksesta. Koulutus auttoi käsittelemään vaikeampia tapauksia ja vähensi oikean ja väärän etsimistä erilaisissa tapauksissa. Aina on tärkeää reagoida huoleen.

Haastattelussa nousi halu tutustua ihmisten psyykkiseen puoleen. Esimerkiksi siihen miten erilaiset traumat tai erilainen maailmankuva vaikuttaa ihmisten käyttäytymiseen. Asia kiinnosti siksi, että oppisi kohtaamaan kaikenlaisia ihmisiä ja kohtaamaan heitä sensitiivisesti. On myös tärkeää ohjata ihmiset oikeanlaisen avun pariin ja tässä tarvitaan yleistä ymmärrystä ihmisten käyttäytymisestä. Toinen mielenkiintoinen aihe nousi liittyen kulttuurisensitiivisyyteen ja siihen, miten moninaisuus on eri asia kuin monimuotoisuus. Tärkeää on oppia kohtaamaan mahdollisimman monesta eri lähtökohdasta tulevia ihmisiä.

Osasyitä siihen miksi tämän hetkiset häry-koulutukset ovat pysyneet pintatasolla. Muita kuin perustason häry-koulutuksia ei ole paljoa saatavilla. Ne muutamat mitä on ovat maksullisia ja ne on vaikea löytää. Häry-toiminta on todella uusi käytäntö, minkä vuoksi toimintaa ei olla kehitetty vielä tätä pidemmälle. Koska häryn rooli on uusi, sen kehittämistarpeet ovat vasta alkaneet muodostumaan. Häry-toiminnan perus ajatuksena on ollut käsitellä jokainen tapaus yksittäisenä. Tämä on vaikeuttanut yksittäisten ohjeistuksien tekemiseen ja niitä on ollut vaikea jakaa erillisiin raameihin. Vasta lähivuosina opiskelijakunnissa on alettu miettimään mikä kaikki oikein on häirintää ja mihin olisi tärkeää keskittyä. Esimerkiksi joistain sitsilauluista huomattiin niiden loukkaavan eri ihmisryhmiä ja siksi ne poistettiin. Siinä suhteessa opiskelijakulttuuri on kehittynyt yhdenvertaisempaan muotoon.

Isona haasteena nähtiin eri korkeakoulujen ja opiskelijakuntien eroavat käytännöt häry-toiminnassa. Koulutuksissa on vaikeaa ottaa huomioon kaikkien eri koulujen näkökulmia. Esimerkiksi joissain kouluissa sekä korkeakoulu, että opiskelijakunta tekevät häry-toimintaa. Tästä syystä heillä on erilliset toimintatavat ja niihin kaikkiin on vaikea varautua. SAMOKin koulutukset ovat pyrkineet antamaan yleistason ymmärrystä siitä mitä häry-toiminta oikein on. Jos tarvittava osaamista ei löydy, on toiminnan kehittäminen hankalaa.

Kyselystä nostettujen asioiden mietinnät. Kyselyssä nousi toiveeksi konkreettisten esimerkkien lisääminen. Lähtökohtaisesti tätä pidettiin hyvänä ideana. Tarinat jäävät helpommin mieleen ja tietynlaiset tilanteet toistuvat, joten niistä on hyvä olla olemassa läpikäytyjä versioita. Kuitenkin konkreettisissa esimerkeissä on omat ongelmansa. Ne eivät saa pohjautua oikeisiin

tapahtumiin, sillä silloin ne rikkoisivat häryn vaihtelovallisuutta. Kokonaan keksityissä tapauksissa tulee väistämättä olemaan stereotyyppisiä ja pelkistettyjä tilanteita. Nämä itsessään voivat tehdä esimerkiksi enemmän haitallisen kuin hyödyllisen. Siksi on esimerkkejä tehdessä tärkeää ottaa huomioon se, ettei yksi vaihtoehto voi kertoa koko totuutta ja sitä ei voi soveltaa kaikkiin eri tilanteisiin. Konkreettisten esimerkkien tulee olla suuntaa antavia, ja ne auttavat pohtimaan haluttuja pointteja.

Toisena kyselyssä nousi vaikeiden ja haastavien tilanteiden käsittelyyn pohjautuva koulutus. Haastateltavat näkivät tämän pyynnön hyvänä ja painottivat toiveen esittämiseen. Tällainen koulutus voi olla olemassa maksullisena, mutta saavutettavampia koulutuksia ei ole. Useissa paikoissa on nähty tarpeelliseksi saada häryn rooliin lisää koulutusmahdollisuuksia. Harvoilta paikoilta löytyy esimerkiksi osaamista liittyen vainoamiseen.

Kolmas kyselyssä noussut teema oli tarkistuslista, jossa määritellään mitä osa-alueita olisi hyvä häryn roolissa ottaa huomioon. Haastattelun seuraavana kysymyksenä olikin: *'Mitä asioita olisi tärkeää nostaa kyselyssä toivottuun tarkistuslistaan?'*. Tähän nousi paljon erilaisia ideoita mitä häryn on tärkeää tietää missäkin tilanteessa. Tärkeinä nostoina tuli selvittää ketkä hoitavat esimerkiksi kriisiviestintää juuri sinun korkeakoulussasi. Samalla tavalla nousi paljon asioita mitä häryn tulisi itse ottaa selville. Olisi tärkeää tietää mitä tehdä silloin, jos tapaus ei ratkea. Kuka ottaa siitä vastuun ja miten siinä jatketaan. Käytännöt tähän voivat vaihdella eri korkeakouluissa, joten siksi olisi tärkeää tehdä lista mikä muistuttaa tärkeistä osa-alueista mitä häryn tulisi tietää. Myös tapahtumiin pitäisi luoda oma tarkistuslista, mitä kaikkea tulee tehdä ennen tapahtumaan, tapahtumassa sekä mahdollisesti tapahtuman jälkeen. Tähän nousseet vastaukset on koottu työn oppaaseen omiksi listoikseen, mitä on toiminnassa helppo käyttää.

Häry-koulutuksen materiaalin kehittäminen. SAMOKin koulutus on tarkoitettu lähtötason koulutukseksi, mikä auttaisi keräämään lisää ymmärrystä aiheeseen. Koulutuksissa on kuitenkin eroja kielten välillä (suomi, ruotsi ja englanti). Tämä johtuu siitä, että suomenkieliseen koulutukseen osallistuu todella suuri määrä ihmisiä, jolloin keskinäistä vuorovaikutusta ei tapahdu. Tällöin koulutuksesta tulee helposti yhtäjaksoinen monologi, tästä syystä suomenkielisen koulutuksen jakaminen pienempiin ryhmiin olisi toimivaa. Tämä kuitenkin vaatisi lisää työntekijöitä, sillä nykyisten koulutusten vetäminen on jo itsessään raskasta. Lähtökohtaisesti SAMOKin häry-koulutuksen kokonaisuus on hyvä, siihen vain olisi hyvä kehittää tasoja eri tilanteissa oleville henkilöille. Lisämateriaalin avulla koulutukseen voitaisiin tulla valmiiksi kysymysten kanssa ja näin saataisiin lisää keskustelua asian tiimoilta. Materiaaleissa tulisi olla myös omaa

jaksamista käsitteleviä asioita sekä lisämateriaaleja, joihin voi tutustua, jos haluaa oppia jostain tietystä aiheesta lisää.

Haastattelun case-esimerkit. Annettuihin case-esimerkkeihin haastelevat nostivat tärkeitä kehittämiseen liittyviä pointteja ja kertoivat miten häryn olisi hyvä kyseisessä tilanteessa reagoida. Tässä on avattuna kaikki neljä case-esimerkkiä ja haastateltavien omat pohdinnat niihin:

Case-esimerkki 1: *'Anna lähti ystäviensä kanssa koulun järjestämään tapahtumaan. Tapahtumassa eräs miesoletettu lähestyy Annaa ja tahtoo jutella hänen kanssaan. Anna ei ole kiinnostunut, joten hän jatkaa kavereidensa kanssa oleilua. Miesoletettu kuitenkin pyörii koko ajan Annan lähetyvillä ja muutaman kerran yrittää koskea häntä. Anna on yhteydessä häirintäyhdyshenkilöön ja kertoo miehen häiritsevän häntä.'*

Turvallisen tilan periaatteet tuodaan tapahtumissa painotetusti esille, joten tällaisessa tilanteessa niistä muistutellaan häiritsevää osapuolta. On tärkeää, että tapahtumassa on useampi kuin yksi häry, joten tilanne voidaan hoitaa yhdessä. Häiritseväksi koetulle henkilölle tulee siis kertoa, että hänen toimintansa on ollut häiritsevää ja hänen tulisi perääntyä. Yleensä tilanne voi loppua huomautukseen. Kuitenkin tapahtumissa humaltumistila vaikuttaa ihmisten käyttäytymiseen ja häirintä voi jatkua tai henkilö voi reagoida vahvasti hänen tekojensa kommentointiin. Joskus henkilö voidaan joutua poistamaan tapahtumasta. Kuitenkin joskus kyseessä voi olla väärinymmärrys tai tilannetta ei ole ymmärretty. Jos häiritsijäksi koettu henkilö ymmärtää tehneensä väärin, selvittäään pelkästään varoituksella. Jos tilanne kuitenkin jatkuu, niin häirittyä tulee ohjata tekemään häry-ilmoitus, jotta asiaa voidaan jatkaa tapahtuman ulkopuolella.

Case-esimerkki 2: *'Markku on aloittanut korkeakouluopinnot pari kuukautta sitten. Opintojen alussa hän ei päässyt tutustunut omiin fuksiryhmäläisiinsä, sillä hän tunsikin olonsa ulkopuoliseksi. Ryhmässä olevat Valtteri ja Peter päättävät koulun alussa ottaa Markkun silmätikukseen ja puhuvat hänestä pahaa selän takana muulle ryhmälle. Muut uskovat Markkusta kerrotut jutut, vaikka ne ovat keksittyjä. Tästä syystä hänet on pikkuhiljaa jätetty porukan ulkopuolelle sekä hänen ideoitaan on sivuutettu esimerkiksi ryhmätehtävissä.'*

Tilanteeseen vaikuttaa paljon se missä yhteydessä häirintä tapahtuu. Tapahtuuko sitä korkeakoulun vai opiskelijakunnan vastuualueella. Tämä vaikuttaa siihen mikä taho reagoi kyseiseen tapaukseen. Esimerkiksi jos fuksien WhatsApp-ryhmä on oppilaskunnan ylläpitämä, siellä tapahtuvasta häirinnästä vastaa opiskelijakunta. Jos tilanne tapahtuu korkeakoulun alueella, vas-

tuu on automaattisesti korkeakoululla. Tapauksen ilmoittajaa tulisi ohjata oikean vastuuhenkilön suuntaan, jotta hän saisi oikeanlaista apua. Tilanteesta tekee vaikean se, että siinä on mukana paljon ihmisiä. Ensimmäisenä tulisi siis varmistaa, että Markulla (kiusattu) on kaikki hyvin ja hän tulisi kuulluksi. Tämän jälkeen Valtteri ja Peter (mahdolliset kiusaajat) kohdataan yksitellen ja keskustellaan siitä miksi tähän keskusteluun on päädytty. Tapaamiset tulee tehdä yksittäin, sillä ryhmädynamiikka voi vaikuttaa keskustelun kulkuun. Jos kiusaamista ei saada loppumaan keskustelujen avulla, ollaan yhteydessä esimerkiksi korkeakoulun johtoon tai rehtoriin. Näissä tilanteissa on hyvä hyödyntää korkeakoulun omaa Code of Conductia.

Tässä tapauksessa häryjen on oltava tarkkoja siitä, että pysyvät puolueettomina. Sillä tässä esimerkissä tiedämme vain Markun näkökulman tilanteeseen. Tavoitteena ei ole koskaan syyllistää ketään, joten on tärkeää löytää tilanteeseen sopiva ratkaisu, joka sopii kaikille. Markulle voidaan ehdottaa esimerkiksi osallistumista muiden ainejärjestöjen toimintaan tai muutoin löytää uusia turvallisia ympäristöjä, missä hän pääsisi tutustumaan uusiin ihmisiin. Yhtenä vaihtoehtona on myös tuoda kaikki kolme yhteisen pöydän ääreen keskustelemaan asiasta.

Case-esimerkki 3: *'Tatu on saanut paljon erilaista palautetta opettajaltaan Vilholta. Hän kritisoi useita Tatun tekemiä tehtäviä hänen taitojensa, työpanoksen sekä suoriutumisen osalta. Luokassa Vilho kertoo vitsejä, joissa käytetään Tatun nimeä. Tatusta tuntuu, että Vilho on ottanut hänet silmätikukseen ja ei jostain syystä tykkää hänestä. Muilla kursseilla Tatulla ei ole samanlaisia ongelmia kuin Vilhon kurssilla.'*

Jos opiskelijakunta saa kyseisen ilmoituksen, se ohjataan suoraan korkeakoulun hoidettavaksi. Henkilökuntaan liittyvät häirintä tai ongelma käyttäytymisen kuuluvat kyseisen opettajan esihenkilölle. Opiskelijakunta voi toimia viestinviemisessä välikätenä. Ilmoituksen jälkeen ollaan ensin yhteydessä Tatuun ja annetaan hänen tulla kuulluksi. Tatun toiveesta opiskelijakunta voi olla opettajaan yhteydessä ja kertoa, että kyseinen käytös ei ole hyväksyttävää. Henkilökunnan toimintaan puuttuminen on kuitenkin vaikeaa, sillä asioita on vaikea viedä eteenpäin. Tässä tilanteessa opiskelijakunnan häryillä voi olla vaikeaa asettaa rajoja, sillä Tatu voi hakea tukea heiltä. Häryinä tulee ottaa huomioon, etteivät kaikki tapaukset aina pääty hyvin ja joskus tilanteeseen ei tule ratkaisua. Tämä voi herättää häryssä toivottomuuden tunnetta, silloin on tärkeää puhua jollekin asiasta.

Case-esimerkki 4: *'Marjatta on mukana korkeakoulunsa aktiivitoiminnassa tutorina. Marjatan on tarkoitus toimia seuraavassa tapahtumassa juontajana. Hänen kanssaan toimiva Siiri on*

vastuussa puhekorttien kirjoittamisesta ja hän haluaa nolata Marjatan. Hän päättää kirjoittaa Marjatan puhekortteihin vääriä tietoja. Marjatta lukee puhelaput ja nolaa itsensä lavalla. Tapahtuman jälkeen Siiri kertoo Marjatalle halunneensa nolata hänet ja hänestä se oli hauskaa.'

Opiskelijakunnan sisällä voi tapahtua erilaisia häirintätilanteita ja yllä oleva esimerkki kuvaa niiden haastavuutta hyvin. Ensimmäisenä tapauksessa tulee selvittää kenen vastuulla se on, korkeakoulun vai opiskelijakunnan. Tämä riippuu esimerkiksi siitä järjestääkö korkeakoulu itse tutoritoiminnan vai onko se tilattu opiskelijakunnalta. Tärkeintä tässä tilanteessa on, että Marjatta pääsee kertomaan kokemastaan jollekin luotettavalle henkilölle, esimerkiksi hallituksen puheenjohtajalle, tapahtumavastaavalle, toiminnanjohtajalle tai tutorlehtorille. Häirintätilanteissa onkin tärkeää olla etsimättä todisteita tai oletuksia, vaan reagoida lähtökohtaisesti huoleen. Koska tapaus on tutoreiden välinen, prosessiin otetaan mukaan tutorvastaavat. Kun taas opiskelijakunnan sisäisissä ongelmissa puheenjohtaja on tarvittava vastuuhenkilö.

Tilannetta voidaan lähteä avaamaan keskustelemalla sekä arvioida luottamusta toimijan käytökseen. Tämä siksi, että edustajisto voi esittää epäluottamusta toimijaa kohtaan ja erottaa hänet tutoritoiminnasta. Erottaminen on kuitenkin ääritapaus. Kaikki sisäiset konfliktit hoidetaan luottamuksellisesti. On tärkeää ottaa huomioon, että opiskelijakunnan toiminnassa roolit ovat yhtä aikaa vastuullisia sekä vertaisia, mikä tekee tilanteesta monimutkaisen.

Tässä haastattelussa nousi paljon samoja teemoja kuin kyselyssä. Selkeä tarve häry-koulutuksen kehittämiseksi ja lisämateriaalin tekemiselle löytyy. Paljon nousi pohdintaa siitä, miten häry-toiminta on perusteellisen uutta ja siksi sen kehityskaari on vasta aluillaan. Tapaamisista nousi myös paljon hyviä ideoita siihen mitä oppaaseen tulisi lisätä ja muutoin kehittää. Härytoiminnan kehittämisessä on monia ongelmia, joita ei pysty helposti selvittämään. Toiminta on moninaista ja toimintatavat vaihtelevat paljon korkeakoulujen kesken. Olisi erityisen tärkeää löytää yhteinen paikka, jossa eri korkeakoulujen ja opiskelijakuntien häryt pääsisivät kehittämään toimintaa yhdessä.

Tähän yhteyteen voitaisiin perustaa työryhmä, joka koostuisi eri korkeakoulujen häryistä. Työryhmä voisi tavata pari kertaa vuodessa ja keskustella esimerkiksi vaikeista tapauksista ja muuta häry-toiminnasta. Tällä tavoin olisi kaikista helpointa kehittää useamman korkeakoulun käytänteitä samaan aikaan. Tämä tekisi myös häry-toiminnasta järjestelmällisempää sekä saavutettavampaa. Työryhmän ongelmana olisi luultavasti se, ettei kaikkia asioita korkeakoulujen

välillä keretä yhden tapaamisen aikana käymään läpi. Tästä syystä voitaisiin luoda yksi dokumentti, johon jokainen toimija kirjaisi miten heidän korkeakoulunsa peruseriaatteet toimivat ja muut voisivat käydä sen läpi ennen tapaamista. Dokumentista voisi löytyä myös kyseisen toimijan kohtaamia ongelmia ja mahdollisesti ratkaisuja jo selvitettyihin tilanteisiin. Näin saataisiin syntymään avoin keskustelukulttuuri, joka edistää toiminnan pitkäjänteistä ja vaikuttavaa kehitystä.

5.3 Ryhmähaastattelun keskustelu & analyysi

Aikaisemmin avatun kyselyn kohdassa 15 pyydettiin vastaajia jättämään yhteistietonsa, jos heitä kiinnostaisi osallistua ryhmähaastatteluun häry-koulutuksen kehittämisen yhteydessä. Vastaajille avattiin, että ryhmähaastattelut tulevat koostumaan eri korkeakoulujen häryistä ja näin päästäisiin yhdessä kehittämään ja pohtimaan millaista häry-toiminta oikein on. Tähän nousi seitsemän kiinnostunutta, jotka olivat kuudesta eri korkeakoulusta. Kiinnostuneita löytyi tasaisesti sekä ammattikorkeiden ja yliopistojen puolelta. Ajallisista syistä saimme sovittua vain kolmen vastaajan kanssa ryhmätapaamisen. Tässä kappaleessa nostetaan kyseisessä ryhmähaastattelussa nousseita teemoja häry-koulutuksen sekä toiminnan kehittämiseen.

Haastattelussa nousi yhteensä 6 erillistä teemaa, jotka jakautuivat moniin ala kategorioihin. Eniten keskustelua syntyi kysymyksen 2 pohjalta: *'Nouseeko teille mieleen jotain, ongelmia tai asioita mitkä ärsyttävät teitä häirintäyhdyshenkilönä toimimisessa tai rooliin opiskelussa.'* Seuraavaksi eniten keskusteltiin häryn rooliin tarvittavista materiaaleista ja siitä mitä olisi tärkeää kehittää eteenpäin. Tärkeänä nähtiin myös koulutusten kehittäminen pois perustasolta. Seuraavaksi avataan haastattelussa nousseita keskusteluita ja niiden teemoja.

Yhteisen linjauksen tekeminen korkeakoulujen häry-toimintaan. Häry-toiminta eroaa todella merkittävästi ainejärjestöjen, ylioppilaskuntien ja opiskelijakuntien kesken. Tämä johtuu lähtökohtaisesti siitä, että jokainen korkeakoulu on niin sanotusti joutunut itse määrittelemään mitä häry-toiminta heillä tarkoittaa. Laki ei suoraan säätele tai velvoita korkeakouluja edistämään häirinnänehkäisyä tai yhdenvertaisuuden kehittämistä. Ammattikorkeakoululaki ja yliopistolaki nostavat, että opiskelijalla on oltava oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Näiden lakien mukaan korkeakouluilla on itsellään valta määritellä heidän toimintaansa liittyvät säännöt. (Asetus ammattikorkeakoululaista 932/2014, 31§; Asetus yliopistolaista 558/2009, 40§.) Tämä on yksi syy siihen, miksi häry-toiminta eroaa niin paljon korkeakoulujen kesken. Ei ole olemassa yhtä yhteistä linjausta, miten häry asioissa olisi hyvä toimia. Siksi voi olla, että

toisessa koulussa tehtävä hoidetaan paremmin kuin toisessa. Tästä syystä olisi erityisen tärkeää luoda korkeakouluille yhteinen linjaus siitä, mikä on häryn tehtävä ja missä menee roolin rajat.

Toiminnan pitkäjänteisyyttä tuetaan jatkuvalla dokumentoinnilla ja uusien toimijoiden tarkalla perehdytyksellä. Ylioppilaskuntien hyvä puoli on siinä, etteivät kaikki tekijät vaihdu samalla kertaa, joten keskinäinen yhteistyö säilyy eri tahojen välillä pidempiä aikoja. Näin yhteistyötä saadaan kehitettyä eteenpäin.

Korkeakoulun ja yli-/oppilaskuntien yhteistyön tärkeys. Monissa korkeakouluissa häry-toimintaa tekevät sekä itse korkeakoulu, että opiskelijakunta/ylioppilaskunta. Näiden toimijoiden välinen yhteistyö on ollut yksi kehittämiskohde viimeisten vuosien aikana. Haastattelevat nostivat esille, miten esimerkiksi seitsemän vuotta sitten ylioppilaskunta/oppilaskunta joutui vastaamaan häry-toiminnasta melkein kokonaan. Tämän jälkeen asiasta alettiin puhua enemmän ja näissä korkeakouluissa laadittiin tarkemmat rajat sille mikä häry tapaus kuuluu kenellekin. Nämä rajat määriteltiin näin: Korkeakoululle kuuluu kaikki opiskeluun liittyvät asiat ja ne tapaukset missä joku henkilökunnan jäsen on osallinen. Yli-/oppilaskunnille kuuluu kaikki vapaa-ajalla ja opiskelijakunnan tapahtumissa tapahtuneet asiat.

On kuitenkin tärkeää huomioida, ettei tällaiseen sopimukseen olla päästy kaikissa korkeakouluissa. Korkeakoulun ja yli-/oppilaskunnan häryjen tulisi tehdä sujuvaa sekä jatkuvaa yhteistyötä. Näin toiminta olisi yhteneväisempää ja se tukisi yhdenvertaisuutta ja häirinnän ehkäisyä laajemmin.

Häryt eivät pysty kaikkeen. Nykyään häry-ilmoituksia tulee kaikista mahdollisista aiheista. Häry-ilmoitukset lisääntyivät paljon vuonna 2017 #meetoo kampanjan vuoksi. Kuitenkin nykyään häryt saavat paljon enemmän ilmoituksia useista eri aiheista niin häirinnästä erilaisiin konflikteihin. Myös monista epämukavista tilanteista tehdään häry-ilmoitus, vaikka kyseessä ei olisi häirintää tai epäasiallista käytöstä. Tästä syystä häryjen infosivuilla on usein kohta, mikä kertoo mitä häirintä on ja mitä se ei ole. Tämä siksi, että kaikki mikä aiheuttaa pahaa mieltä ei ole häirintää. Kuitenkin häryt saavat näiden lisäksi paljon eri tasoisia tapauksia, joista osa voi täyttää jopa rikoksen tunnusmerkit.

Niin kuin aikaisemmin avattiin, eri korkeakouluissa häry-toiminta eroaa toisistaan valtavasti. Tämä näkyy myös häry-toimintaan liittyvien oletuksien kasvamisessa. Häry on puolueeton ja luotettava henkinen apu, jonka tehtävänä on auttaa opiskelijoita tuntemaan olonsa turvallisemmaksi. Se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että häry voisi toimia tuomarina ja näin tuomita ketään

tekemistään asioista. Kuitenkin nykyään monet olettavat saavansa häryiltä niin sanotusti oikeutta hänelle tapahtuneesta asiasta. Tämä ei kuitenkaan kuulu häryn tehtäviin. Asiaa vaikeuttaa eri korkeakouluissa olevat säädökset ja se, että roolissa ei aina toimita puolueettomasti. Oletuksia voi nostaa esimerkiksi se, että toinen korkeakoulu on hoitanut jonkin tapauksen enemmän tuomitsevasti kuin toinen. Tästä syntyvä ristiriita lisää häry-toimintaan liittyviä oletuksia.

Häry-koulutusten nykyinen taso. Nykyisten häry-koulutusten lähtökohtainen ongelma on se, että ne kertovat toiminnasta todella pintapuolisesti. Koulutukset sopivat joko kokonaan uusille häryille tai järjestökentällä toimiville henkilöille. Jatkokouluttautuminen härynä ei ole helppoa, sillä ammattilaisille suunnattuja häry-koulutuksia ei oikeastaan ole. Tuttujen ja itsestään selvien asioiden uudestaan opiskelu on turhauttavaa, eikä tue toiminnan kehittämistä. Koulutukset ovat haastateltavien mukaan yleensä kunnan monologeja ja ne kestävät 2–4 tuntia. Yleensä näissä koulutuksissa käydään läpi paljon perusasioita ja ei käytetä konkreettisia esimerkkejä tai yhdessä oppimista.

Iso koulutusten ongelma on kuitenkin se, etteivät kouluttajat ole itse häry-toiminnan ammattilaisia. Tämä näkyy tietämättömyytenä siinä, miten tietyissä tilanteissa olisi hyvä toimia. Koulutuksien tulisi koostua monista lyhemmistä kokonaisuuksista, jotta osallistujilla olisi mahdollisuus sisäistää oppimansa asiat paremmin. Näin päästäisiin syventämään yksittäisiä aiheita esimerkiksi käymällä läpi erilaisia case-esimerkkejä. Koulutuksissa tulisi käydä syvällisemmin läpi mitä yhdenvertaisuus, häirintä, erilaiset lainsäädännöt sekä mitä erilaiset kurinpitotoimet tarkoittavat. On tärkeää ottaa huomioon, että häryille tulee todella laajasti erilaisia tapauksia, häirinnästä monenlaisiin konflikteihin, riitoihin ja muihin haastaviin tilanteisiin. Yhden haastateltavan mukaan tällä hetkellä ylioppilaskunnan häryt oppivat roolistaan lisää toisiltaan epävirallisissa verkostoissa, sillä strukturoituja koulutuspaikkoja ei ole olemassa.

Häry-koulutuksen kehittämiseen liittyvät ideat. Seuraavaksi nostetaan kaikkia erilaisia materiaaleja ja tapoja, millä itse häry-koulutusta ja siihen opiskelua voitaisiin kehittää. Häry-tapausten moninaisuutta tulisi kuvata selkeästi erilaisten esimerkkien avulla, jotta nämä tilanteet ja toimintatavat saataisiin hahmottumaan. Materiaalissa on tärkeää tuoda esille häry-tapausten kokonaisuutta ja selventää, milloin rikoksen tunnusmerkit täyttyvät ja milloin opiskelija tulee ohjata tekemään rikosilmoitus. Lisäksi on tärkeää koota valtakunnallinen ja paikallinen listaus erilaisista kriisikeskuksista ja muista tukipalveluista. Materiaalin on tärkeää olla helposti löydettävissä ja käytettävissä.

Häry-koulutuksen perinteisistä osa-alueista voisi koota itseopiskelualustan. Tämä materiaali voisi olla saatavissa samalla tavoin kuin Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin verkkokoulutus, joka on tehty Metropolian Moodle alustalle. Tällaiseen itseopiskelumateriaaliin voisi helposti sisällyttää häry-toiminnan perustiedot, joihin sisältyy erilaiset lakipykälät ja määritelmät. Näin itse koulutuksissa voitaisiin keskittyä tietojen syventämiseen. Myös perinteisten koulutusten ja materiaalin lisäksi tulisi olla saatavilla laajempi, kokeneempaa työskentelyä tukeva versio. Näiden tulisi vastata todellisuuden moninaisiin tilanteisiin ottamalla huomioon kaikki eri näkökulmat. Tietenkin näistä elementeistä voisi luoda yhden kokonaisen koulutusmateriaalin, jossa olisi eri tasoisoilla oleville henkilöille opiskeluun lisämateriaalia.

Vinkit uusille häryille. Roolissa toimimiseen tarvitaan vahvaa itsetuntoa ja kykyä pysyä rauhallisena, vaikka tilanteet olisivatkin henkisesti vaikeita. Häryn kuuluu pitää tunteensa erillään käsiteltävistä tapauksista. Nimittäin työtä tehdessä, joutuu kohtaamaan tilanteita missä voi tuntea olonsa riittämättömäksi. Tällaisten tunteiden kanssa vain pitää opetella elämään. On tärkeää tunnistaa mihin oma osaaminen ja voimavarat riittävät. Tärkeää on siis huomata milloin tapaus tulee siirtää toiselle tai pyytää apua. Tulee huomioida, ettei kenenkään tunteet vaikuta härytapauksen kulkuun. Häryn tulee pysyä ammatillisena ja keskittyä siihen, miten toista voi tukea parhaiten. Häryn roolista tulee huomata, että tehtävässä opitaan kokoajan uutta, eikä kaikkeen voi varautua.

Yllä läpikäytyjen teemojen avulla voidaan selvästi nähdä, miten häry-koulutuksen kehittäminen on todella tärkeää. Nykyisellään häry-toiminta on irrallista, eikä sillä ole yhteisesti määriteltyjä ominaisuuksia. Häry-toiminnan kehittyminen on iso ilmiö korkeakoulujen keskuudessa. Tähän ilmiöön tulisi vastata siihen sopivilla koulutuksilla, joissa ihmiset pääsisivät yhdessä keskustelemaan ja oppimaan kyseisistä aiheista. Yksi koulutus ei kuitenkaan takaa sitä, että henkilö osaisi toimia oikeassa tilanteessa. Häry-tapaukset voivat olla henkisesti todella rankkoja ja niitä on vaikea lähteä edistämään vähäisellä osaamisella.

Häryn roolissa toimii riippuen korkeakoulusta, sekä opiskelijoita, että työntekijöitä. Tämä itessään nostaa esille kaksi selkeää ristiriitaa, mitkä vaikeuttavat toiminnan kehittämistä. Ensimmäiseksi ristiriidaksi nousee opiskelijoiden lyhyempi toimintakausi. Yleensä opiskelevat häryt toimivat roolissaan noin vuoden verran, mikä ei tue toiminnan pitkäjänteistä kehittämistä. Vaikka toiminnasta olisi tehty tarkkaa dokumentointia, on näiden dokumenttien lukeminen eri asia kuin itse kokemus roolissa toimimisesta. Toinen ristiriita on se, miten häryn roolissa toi-

mivät työntekijät ovat yleensä alan ammattilaisia. Tämä tarkoittaa sitä, että toisissa korkeakouluissa roolissa toimivat alan ammattilaiset ja toisissa vasta tehtävään tutustuneet opiskelijat. Tässä suhteessa lähtökohdat kehittämislle ovat suhteellisen epätasaiset.

Ryhmähaastattelu itsessään onnistui todella hyvin. Jokainen osallistui keskusteluun luontevasti ja toi selvästi esille omia tarpeitaan häry-koulutuksen kehittämiseen liittyen. Tulevaisuudessa kun häry-toimintaa kehitetään, olisi hyvä kutsua paikalle alan ammattilaisia keskustelemaan keskenään. Toiminnassa kauan mukana olleet pystyvät helposti yhdessä määrittelemään koulutusten puutteet ja auttamaan uusien materiaalien tekemisessä. Tämä haastattelu auttoi todella paljon sekä opinnäytetyön teorian ymmärtämistä sekä oppaan rakennusta. Vaikka materiaalin rakentamiseen nousi paljon hyviä pointteja, ei kaikkia niitä pysty sisältämään tämän työn opaseen. Opas pyrkii vastaamaan mahdollisimman moneen nouseeseen toiveeseen.

5.4 Miten opas rakennettiin

Tässä kappaleessa avataan sitä, miten opinnäytetyöstä syntynyt opas on oikein rakennettu. Aineiston keräämisen yksi pääpointeista oli kerätä mahdollisimman monipuolista materiaalia käsillä olevan oppaan rakentamiseen. Opinnäytetyön palautuksen hetkellä opasta ei ole vielä tehty sellaiseen muotoon, jota laitettaisiin eteenpäin asiakkaille. Liitteestä 4 (s. 83–113) löytyy opas siinä muodossa missä se oli opinnäytetyön palautuksen hetkellä. Palautuksen jälkeen pohditaan vielä tilaajan kanssa mahdollisista kehittämiskohdista.

Oppaan rakentaminen lähti kyselystä tulleen aineiston analysoimisella. Kyselyssä nousi paljon tärkeitä huomioita oppaan rakenteeseen sekä sisältöön liittyen. Lähtökohtaisesti melkein kaikki oppaasta löytyvät asiat mainittiin kyselyn tuloksissa jollain tavalla. Jos jokin asia mainittiin kyselyssä useammin kuin kerran tai nostettu aihe vaikutti minusta oleelliselta, lisäsin niistä omat kysymykset asiantuntijahaastatteluun. Yksi tällainen elementti oli häry-toimintaan liittyvät tarkistuslistat, jotka kertoivat miten olisi hyvä toimia missäkin tilanteessa. Tällaiset askel askeleelta listat olisivat käytännöllisiä toiminnan kokonaisuuden ymmärtämisessä ja siinä, että tietää mitä häryn kuuluisi tehdä esimerkiksi tapahtumassa tai sen jälkeen. Asiantuntijahaastatteluissa nousi paljon hyviä asioita, mitä tarkistuslistoihin olisi hyvä lisätä. Niiden pohjalta saatiin luotua 7 erillistä tukilistaa. Nämä tukilistat olivat: 1. Toiminnan vastuut ja roolit. 2. Yhteydenpidon käytännöt. 3. Toiminta jatkuvissa tilanteissa. 4. Ennaltaehkäisy ja saavutettavuus. 5. Toiminnan perustaidot. 6. Tapauksen ilmoittaminen ja 7. Tilanteen jälkeen.

Luulisin, että tarkistuslistojen ehdottajan alkuperäinen ajatus oli, että ne konkreettisesti kertoisivat mitä häryn tulee tehdä missäkin tilanteessa. Kuitenkin lopulta ne muotoutuivat kertomaan mitä häryn tulisi tietää mennessään kyseiseen tilanteeseen. Eli tarkistuslistoihin on tarkoitus tutustua etukäteen ja selvittää niiden avulla miten kyseinen asia toimii lukijan omassa korkeakoulussa. Ja tietysti, jos kyseistä toimintaa ei ole vielä olemassa, niin listoista voidaan etsiä kehittämiskohteita omiin menetelmiin. Tarkistuslistat koottiin kokonaan asiantuntijahaastattelujen pohjalta nousseesta aineistosta ja niiden esittelymuotoa pohdin käyttäen apunani tekoälyä. Tekoälyltä kysyin millä tavoilla tällaisesta aiheesta olisi hyvä tehdä tarkistuslista ja se antoi minulle suuntaa siihen, miten sisältö olisi helpointa otsikoida. Alun perin tekemäni tarkistuslista oli vain yksi pidempi listaus, mutta pohtiessani listojen tarvetta eritilanteisiin sain jaettua ne 7 osaan.

Toinen kyselystä noussut toive oppaaseen oli erilaiset konkreettiset esimerkit. Kuitenkin näin niiden lisäämisen tärkeänä jo ennen aineiston keräämistä. Konkreettiset esimerkit jäävät parhaiten mieleen ja siksi ne olivat mielestäni hyvä opetusväline myös tähän oppaaseen. Samalla tavalla toive konkreettisiin esimerkkeihin nousi ryhmähaastattelussa. Asiantuntijahaastattelussa keskusteltiin siitä miten kyseiset esimerkit olisivat käytännöllisiä ja mitkä niiden puutteet voivat olla. Asiantuntijahaastattelussa oli mukana myös neljä jo valmiiksi tehtyä esimerkkiä, jotka ovat lisättyinä kokonaisuudessaan oppaaseen. Toisin kuin haastattelupohjissa, oppaassa esimerkit ovat nimettömiä. Tämän halusin tehdä siksi, että oppaasta tulisi neutraali kaikille. Oman tai jonkun tutun nimen löytäminen häirintään liittyvässä case-esimerkissä voi luoda negatiivisen mielleyhtymän, joka taas huonontaa lukijan oppimiskokemusta.

Näin konkreettisista esimerkeistä muodostui erilaisia case-esimerkkejä, jotka jaettiin eri kategorioiden alle. Nämä kategoriat ovat: 1. Yleisiä häirintätilanteita. 2. Missä tilanteissa tarvitaan kriisiviestintää? 3. Kiusaaminen. ja 4. Ennakkoluulot ja eriarvoistaminen. Aihealueet määräytyivät osakseen aineistosta nousseista avainsanoista sekä omasta päätelmästäni. Aluksi loin listan, jossa oli koottuna kaikkia sellaisia käsitteitä, mitä case-esimerkkien olisi tärkeää huomioida. Tästä syystä esimerkiksi alakappaleessa 4. Ennakkoluulot ja eriarvoistaminen nostetaan teemoina ableismi, rasismi, seksismi ja transfobia.

Case-esimerkit esitellään tavallaan kolmessa tai neljässä osassa riippuen aiheesta. Ensimmäisenä käydään läpi kyseinen case-esimerkki. Seuraavaksi avataan sitä miksi annettu esimerkki on häirintää, jonka tarkoituksena on auttaa sanallistamaan mitä missäkin tilanteessa tapahtuu. Esimerkiksi rasismia käsittelevässä esimerkissä nostetaan esille, että kyseinen tapaus sisältää

mikroaggressioita. Näin saadaan lukija ymmärtämään mitä kaikkea tällaisissa tilanteissa olisi tärkeää ottaa huomioon. Samalla tavoin tässä kohtaa kerrotaan, jos jotain lakia on rikottu. Kolmannessa kohdassa avataan mitä häryn tulisi ottaa huomioon kyseisessä tilanteessa. Tässä kohdassa nostetaan muun muassa mitä häirintää kokeneen henkilön tapaamisessa olisi hyvä ottaa huomioon sekä kenen vastuulla tapaus oikein on. Neljäntenä oli kohta missä nostettiin kyseiseen case-esimerkkiin liittyen lisää luettavaa materiaalia. Esimerkiksi rasmissa oleviin mikroaggressioihin löytyy muutamia lisämateriaaleja. Näin lukija voi laajentaa ymmärtämistään ja lisätä uusia termejä sanavarastoonsa.

Samalla tavoin kuin tarkistuslistan kanssa, pohdin pitkään missä muodossa case-esimerkit olisivat kaikista selkeintä esittää. Pohdinta vaiheessa kysyin tekoälyltä missä muodossa case-esimerkit olisi hyvä esittää. Se antoi minulle pohjaksi case-esimerkkien erittelyn, jossa oli nostettiin: 1. Case-esimerkki ja 2. Tilanne on häirintää. Näiden pohjalta lähdin lisäämään oppaaseen kohdat 3. Mitä häirintäyhdyshenkilön tulee ottaa huomioon ja 4. mahdolliset lisämateriaalit aiheesta. Kohta neljä oli ainoa kokonaan itse keksimäni alaotsikko, sillä sitä ei noussut aineistossa ollenkaan. Halusin lisätä tämän kohdan siksi, että lukijoiden olisi helpompi hakea aiheesta lisää tietoa. Tekoälyä päädyin käyttämään rakenteen kokoamisessa siksi, että en tiedonhausta huolimatta löytänyt muita lähteitä miten tällaiseen tilanteeseen olisi kaikista helpointa koota opetusmateriaalia. Lopulta syntynyt rakenteellinen pohja auttoi minua kokoamaan tarvittavan sisällön esiteltäviin case-esimerkkeihin.

Kyselystä kaksi toivetta oppaan rakenteeseen liittyen. Nämä toiveet olivat selkeä sisällysluettelo ja konkreettisia esimerkkejä eri tasoille osaajille. Selkeä sisällysluettelo auttaisi lukijaa ymmärtämään mitä kaikkea opas oikein sisältää. Tästä syystä päätin käyttää kolmea pääotsikkoa, nämä otsikot olivat 1. kappaleiden pääotsikot. 2. Kappaleiden alaotsikot ja 3. alaotsikoiden alaotsikot. Tällä tavoin lukija näkee jo sisällysluettelosta, onko opas hänelle käytännöllinen. Kuitenkin opasta kootessani ymmärsin, että en pysty huomioimaan kaikkia osaamistasoja laajasti. Tästä syystä oppaasta löytyy sekä helppoja, että asteeltaan vaikeampia tapauksia, mutta painotus oli enemmän yleisimmissä esimerkeissä.

Viimeisenä kyselystä nousi huomio siitä, ettei olemassa olevissa häry materiaaleissa avata laista tulevia näkökulmia. Tästä syystä innostuin kirjoittamaan opinnäytetyöhön oman kappaleen (3.4) joka perustuu härylle tärkeisiin lakeihin. Kappale siirrettiin kokonaisuudessaan oppaaseen. Näin opasta lukevat saavat tietää mitkä kaikki lait liittyvät häryn toimintaan ja miksi. Ja

niin kuin aikaisemmin mainitsin myös case-esimerkkien yhteydessä avataan mihin lakiin tapaus liittyy ja miksi.

Kokonaan omasta aloitteestani lisäsin oppaan alkuun selityksen siitä mitä härynä toimiminen tarkoittaa ja avasin yksittäisiä keskeisiä käsitteitä, joiden tarkoitus on toimia case-esimerkkien alustuksena. Samalla tavoin ensimmäisen kappaleen lopussa on kohta: Vinkit aloittelijalle. Annetut vinkit on kerätty ryhmähaastattelusta. Alusta asti tiesin, että oppaaseen tulisi sisältää jokin kohta, joka on suunnattu vasta-aloittaneille häryille. On tärkeää oppia tunnistamaan mitä ominaisuuksia itseltä täytyy löytyä, jotta voi toimia härynä. Se ei sovi kaikille. Näiden lisäksi halusin ainakin osittain vastata kyselyssä nousseeseen epätoivoon sopivien lisäkoulutuksien puutteesta. Viimeiseen kappaleeseen on nostettuna erilaisia mahdollisuuksia lisä-kouluttautumiseen liittyen. Kuitenkin koulutukset eivät ole suoraan häry-koulutuksia vaan aiheeseen sopivia teemoja. Esimerkiksi Terveyden ja hyvinvoinnin laitos tarjoaa digitaaliseen väkivaltaan liittyviä opintoja, mikä tulee eräässä case-esimerkissä nostettuja teemoja. Kuitenkin kovin paljon koulutuksia en löytänyt ja tällä hetkellä kyseinen kappale sisältää enimmäkseen THL:n omia koulutuksia. Voi olla, että lopullisessa versiossa lisä-kouluttautumiseen liittyvä kappale poistetaan, sillä oppaasta on tarkoitus tulla SAMOKin häry-koulutukseen lisämateriaalia. Halusin kuitenkin sisällyttää löytämäni opinnot tämän opinnäytetyöhön.

6 LOPUKSI

Tässä kappaleessa avataan opinnäytetyön kannalta tärkeitä loppukappaleita. Ensimmäisenä käydään läpi työstä nousseet johtopäätökset, joiden jälkeen siirrytään kuvailemaan erilaisia kehitysideoita siihen, miten SAMOKin suomenkielistä häry-koulutusta voisi muokata. Tämän jälkeen avataan kehittäjän oman toiminnan reflektiota ja pohditaan työn eettisiä näkökulmia. Lopuksi on saatavilla tilaajan kommentit kehittämistyöhön ja oppaaseen liittyen sekä pohdintaa työn ammatillisuudesta yhteisöpedagogien työkenttää huomioiden.

6.1 Johtopäätökset

Aineiston perusteella voimme huomata kuinka suuri tarve häry-koulutuksen kehittämisellä on. Häry-koulutukseen liittyvät puutteet johtuvat kaikki lähtökohtaisesti samoista asioista. Häry-toimintaan ei ole olemassa yhtä yhteneväistä kokonaisuutta tai lainsäädäntöä, joka määrittelisi mitä kaikkea häryn toimintaan liittyy. Tästä syystä toiminta voi erota toisistaan huomattavasti, esimerkiksi eri korkeakoulujen välillä. Pintatasolla olevat koulutukset eivät tue laajempaa oppimista ja jatkokouluttautumisen mahdollisuudet ovat pienet. Monet kyselyyn vastanneista kaipaivat lisäkosketusta häry-toiminnan teemoihin sekä ymmärrystä siihen, miten häirintää kokeneita kuuluisi kohdata. Lähtökohtaisesti toimintaan kaivattiin enemmän läpinäkyvyyttä ja konkreettisia keinoja siihen, mitä missäkin tilanteessa tulisi ottaa huomioon.

Kehittämistyölläni oli kaksi tavoitetta. Ensimmäisenä oli selvittää mitä häry-toiminta konkreettisesti tarkoittaa, sekä millaisia tilanteita häry voi kohdata työssään. Tätä lähdettiin avaamaan sekä teorian, että tulleen aineiston kautta ja pystyttiin luomaan kokonaiskuva toiminnan tavoista. Alkuperäinen tavoite muuttui hieman matkan varrella, sillä alun perin tarkastelussa oli vain se millaisia tilanteita häryt voivat kohdata työssään. Aineistoa kerätessäni huomasin, ettei tämä alkuperäinen tavoite tue tekemääni kehittämistyötä tehokkaasti, joten muotoilin sen uudestaan tukemaan niitä puutteita, jota siinä alun perin oli. Näin tavoitteen vaihtaminen tuki keräämääni aineistoa ja siten kehittämistyöstä saatiin loogisempi. Tämän pohjalta voin sanoa, että tavoitteeseen päästiin ja työssä onnistuttiin keräämään oleellisia tietoja siitä, miten häry-koulutuksia pitäisi kehittää sekä millaista materiaalia olisi hyvä tuottaa oppimisen tueksi.

Toisena tavoitteena oli koota kattava ja selkeä opas, jota häryt voivat soveltaa kohtaamisissaan tilanteissa. Mielestäni tämä tavoite saavutettiin kohtuullisen hyvin. Tässä työssä on liitteenä

alustava opasmateriaali, jonka jatkokehittämisestä keskustellaan tilaajan kanssa. Lähtökohtaisesti siksi, että voidaan varmistaa oppaan olevan käytännöllinen tilaajan tarpeisiin. Opasta tehdessäni huomasin, että tämän kaltaista opetusmateriaalia olisi ollut kaikista parhaita tehdä parityönä. Tämä siksi, että työn sisällöltä kaivattiin todella monia elementtejä, mitä ei yksin pystynyt ottaa huomioon. Esimerkiksi yksi isoimmista aineistossa nousseista pyynnöistä oli tehdä materiaalia, joka auttaa monia eri tasoisia osajia. Jos tämä pyyntö olisi toteutettu kokonaisuudessaan, olisi opas ollut sisällöltään todella pitkä.

Ryhmähaastattelussa huomasin kuinka tärkeää toiminnan kehittäminen ryhmässä oikein on. Haastattelussa oli kolmesta eri korkeakoulusta osallistujia ja todella matalalla kynnyksellä he yhdessä keskustelivat käsillä olevista aiheista laajasti sekä kysellen toisiltaan lisäkysymyksiä. Keskusteluun nousi monet kehittämiskohdat kuten yhteistyön tekeminen korkeakoulun ja yli/oppilaskunnan häryjen kesken sekä häry-toimintaan liittyvien oletuksien kasvaminen. Tämän pohjalta minulle syntyi ajatus häry-toimintaan perustuvasta työryhmästä, joka koostuisi eri korkeakoulujen häryistä. Työryhmässä päästäisiin keskustelemaan yhdessä ajankohtaisista ongelmista sekä jatkuvista kehittämiskohdista ja siellä pystyisi jakamaan ideoita toiminnan toteuttamiseen. Tällä saataisiin luotua yhteneväisempää toimintaa korkeakoulujen välille. Työryhmässä toiminen tukisi ihmisten oppimista ja voisi pitkällä aikavälillä tuottaa ideoita tai jo valmista materiaalia toiminnan parantamiseen.

Työn teoriassa tutustuimme erilaisiin häirinnän muotoihin, siihen miten häirintä esiintyy suomalaisessa yhteiskunnassa, millaista tutkimustietoa erityisesti kiusaamisesta on Suomessa kerätty ja mitkä lait ovat tärkeitä häry-toiminnassa. Tämä työ oli siitä mielenkiintoinen, ettei korkeakouluista ole olemassa kunnollista tilastoa siihen, miten erilaiset häirinnän muodot näkyvät niiden toiminnassa. Kaikki tutkimustieto on kulkenut kiusaamistermin alla. Tästä syystä häry-toiminnan kehittämisen tueksi, ei suoraan löydy tutkimustietoa. Vaikka teoriassa pyrimme ymmärtämään millaista häirintää korkeakouluissa tapahtuu, saimme tähän kehittämistyöhön eniten materiaalia siinä kerätyn aineiston kautta.

Aineiston analyysissä tuotiin esille, että yksi isoin ristiriita häry-toiminnan kehittämisessä on se, että toimintaa tekevät sekä opiskelijat, että henkilökunta. Tämän vuoksi systemaattinen kehittäminen ei välttämättä riitä paikkaamaan toiminnasta puuttuvaa asiantuntemusta. Samalla erilaisia häirintätilanteita löytyy lukemattomia ja häryjen tulisi osata reagoida näihin kaikkiin mahdollisimman ammattitaitoisesti. Tämä ei kuitenkaan toteudu tällä hetkellä niin hyvin kuin se voisi.

Johdannossa nostin väitteen, missä sanoin, että on väärin, miten toisen kokemaa häirintää voidaan pitää toisen henkilön matalankynnyksen oppimiskokemuksena. Nyt voin analyysin pohjalta todeta, olin oikeassa väittämässäni. Pelkästään kyselyn vastausten perusteella, huomasin miten monilta virallisesti nimitetyiltä häryiltä puuttuu asiaankuuluva osaaminen, eikä heillä ole kokemusta toiminnasta. Häry-toiminnassa on paljon toivottomuutta ja tietämättömyyttä, mikä on syntynyt riittämättömistä opintomateriaaleista ja häirinnän kohtaamisen osittaisesta vähätelystä. Häryn tulee osata kohdata häirintää kokenut, muutenkin kuin tietämällä, että tätä tulee kuunnella. Jo näistä syistä tästä työstä syntynyt opas on tärkeä.

6.2 Häry-koulutuksen kehittämisedat

Opinnäytetyön aiheena oli kehittää SAMOKin häry-koulutusta. Kehittämistyö kuitenkin lähtökohtaisesti keskittyi oppaan rakenteen ja sisällön kehittämiseen liittyviin teemoihin. Kuitenkin itse häry-koulutuksen kehittämisen kannalta, olen koonnut tähän kappaleeseen muutamia kehittämideoita suomenkielisen koulutuksen käytännön toteutuksen parantamiseen.

Niin kuin johdannossa mainitsin, tällä hetkellä koulutus on lähtökohtaisesti noin kahden tunnin mittainen monologi täynnä hyödyllistä asiantietoa häryn toimintaan liittyen. Pienillä muutoksilla olisi kuitenkin mahdollista parantaa koulutuksen saavuttavuutta ja tehdä siitä muistettava. Aineistoa kerätessäni muutamit haastateltavat sekä kyselyyn vastanneet nostivat SAMOKin häry-koulutuksesta muutamia moitteita. Useimmat sanoivat, etteivät oikeastaan muista koulutuksesta paljoakaan, mikä voi johtua aktiivisten osioiden puuttumisesta.

Jotta kehittämistyötä voidaan tehdä, tulee tunnistaa mitkä koulutuksen ongelmat ovat. Suomenkielisen koulutuksen isoimmat ongelmat ovat: 1. Koulutus on enemmän monologin kaltainen luento, eikä avoin oppimistilanne. Tästä syystä tilanteesta voi jäädä huono muistijälki eikä puheeseen jakseta keskittyä. 2. Koulutus on netin välityksellä. Tämä tarkoittaa sitä, että kohtaan 1 nojaten kuuntelijoilla voi olla paljon häiriötekijöitä. Tästä syystä on tärkeää osallistaa koulutukseen osallistujia. Tällä hetkellä jälkikäteen lähetetty video koulutuksesta ajaa saman asian kuin itse koulutukseen osallistuminen. 3. Koulutukseen osallistuu paljon ihmisiä kerrallaan ja siksi heidän osallistamisensa voi olla vaikeaa, esimerkiksi keskustelua ei synny yhtä luontevasti kuin pienemmässä ryhmässä. 4. Jos osallistujilla jää mieleen huono kuva koulutuksesta, he eivät luultavasti hyödynnä heille lähetettyä materiaalia.

Miten nämä ongelmat saadaan korjattua? Toiminta vaatii kehittämistä, mutta loppujen lopuksi mainitsemani ongelmat saa korjattua helposti. Koska osallistujamäärä on todella suuri, tulee miettiä erilaisia digitaalisia menetelmiä kuten Mentimeter tai joku samankaltainen nettisivu, jolla pystyy osallistamaan koulutukseen osallistujia. Mentimeter on verkkopohjainen työkalu, jolla pystyy tekemään erilaisia koulutuksia, joissa voi hyödyntää muun muassa näitä ominaisuuksia: sanapilvi, tietovisa, anonyymit kysymykset ja monivalintakysymykset. Osallistajat pääsevät alustalle käyttäen omaa puhelintaan. (Mentimeter, n.d.) Mentimeriä hyödyntämällä voisi luoda erilaisia kokonaisuuksia, millä on helppo tukea osallistujien oppimista. Esimerkiksi tietovisa koulutuksen loppuun, missä nousisi esille käytyjä teemoja. Tai koulutuksen alussa kysyttäisiin mitä kokemusta osallistujilla on ja missä he kaipaavat eniten apua. Rikkomalla koulutuksen erilaisiin osiin, se helpottaisi sen läpikäyntiä ja näin osallistajat saisivat miettiä kuulemiansa tietoja syvällisemmin.

Toinen aktiivisuutta tukeva menetelmä olisi jakaa osallistajat pienryhmiin ja he voisivat keskustella siellä annetuista teemoista. Näin jokaiselle mahdollistettaisiin aktiivinen yhdessä oppiminen sekä mahdollisuus laajempaan keskusteluun. Tällaiselle keskustelulle voitaisiin antaa esimerkiksi noin puoli tuntia ja sen jälkeen ryhmä kirjoittaisi muutamia pointteja heidän keskustelustaan ylös Mentimeteriin. Tämän jälkeen koulutuksen vetäjän olisi helppoa lukea pohdintoja ääneen ja mahdollisesti vastata nousseisiin kysymyksiin. Tällaisen koulutuksen vetäminen yksin on kuitenkin raskasta. Tästä syystä koulutuksen fasilitointi olisi helpompaa, jos siinä olisi kaksi työntekijää. Työnjako voisi olla esimerkiksi: toinen vetää koulutuksen ja toinen vetää interaktiiviset tehtävät sekä mahdollisiin pienryhmiin jakamisen. Näin kummallakin olisi taukoja ja voimavaroja vetää koulutus loppuun asti.

Mitä näissä pienryhmissä sitten voisi käydä läpi? Kaikista eniten aineistosta nousi toiveita konkreettisille esimerkeille. Näitä voisi hyödyntää pienryhmien oppimisessa. Esimerkiksi voitaisiin tarjota jokin oppaasta löytyvä case-esimerkki, jota ryhmä kävisi yhdessä läpi. Näin saataisiin aikaiseksi keskustelua siitä miten kyseisessä tilanteessa olisi tärkeää toimia. Pienryhmille voitaisiin antaa myös kysymyksiä aikaisemmin opituista asioista esim. 'Miten soveltaisit aikaisemmin oppimaasi tässä case-esimerkissä?' tai 'Mitä kaikkea tässä case-esimerkissä tulisi ottaa huomioon.'.

Näiden muutosten kanssa suomenkielisestä häry-koulutuksesta saataisiin paljon muistettavaampi ja miellyttävämpi sekä koulutuksen vetäjälle, että osallistujille. Kuitenkin toiminnan kehittämisen kannalta suosittelen hyödyntämään jotain yllämainituista ehdotuksista, jotta SAMO-Kin koulutus pysyisi paremmin mukana toiminnan kehittymisessä.

6.3 Reflektio omasta toiminnasta

Kokonaisuudessaan olen tyytyväinen opinnäytetyöhöni. Asetetut tavoitteet saavutettiin ja opin paljon uutta häry-toimintaan liittyen. Työtä tehdessäni ymmärsin kuinka iso tarve kehittämistyölle oikein on ja se nosti paineita saada tuotoksena tulevasta oppaasta oikeasti käytännöllinen. Ongelmaksi nousikin se, mitä kaikkea oppaaseen tulisi sisältää, jotta siitä ei tulisi liian pitkä tähän kehittämistyöhön ja silti se vastaisi aineistossa nousseisiin toiveisiin. Työn edetessä minun piti aktiivisesti karsia aineistosta nousseita kehittämisenkohteita, sillä kaikkea sitä kehitystyötä ei pysty tässä työssä toteuttamaan.

Matkan varrella minulle nousi muutamia selkeitä kehittämiskohtia mitä olisin voinut tehdä toisin. Kyselyssä en tajunnut lisätä mukaan kaikkia tarvittavia kysymyksiä, joten pieneltä osalta aineisto jäi vajaaksi. Olisin lisännyt vielä kaksi kysymystä lisää, joista ensimmäisessä kysyttäisiin mistä korkeakoulusta vastaaja on. Toinen kysymys olisi ollut, onko vastaaja opiskelija vai työntekijä. Näillä olisin saanut tarkkaa tietoa siitä minkä tasoisia osaajia vastaajissani oli sekä sen, kuinka monesta eri korkeakoulusta vastaajia tuli. Tällä hetkellä tämä jäi kokonaan arvaamisen varaan, vaikka vastauksista pystyy aika selvästi päättelemään kenellä on enemmän kokemusta ja kenellä ei.

Opinnäytetyön kirjoitusprosessi on ollut minulle opettavainen ja huomaan kehittyneeni tämän tyyppisten töiden kokoamisessa. Olen joutunut karsimaan paljon kirjoittamaani tekstiä, sillä opettelen vielä tiivistämään kirjoittamani tekstin ydintä. Kuitenkin koen, että tällä hetkellä tämä työ on hyvä kokonaisuus ja kaikki ylimääräinen on saatu karsittua pois. Toinen kirjoitusprosessin aikana noussut huomio on se, kuinka kauan aineiston analysoimisessa loppujen lopuksi menee. Tulevaisuudessa osaan ottaa enemmän aikaa sekä aineiston litterointiin, että aineiston analysointiin. Varsinkin tässä työssä analysoiminen oli hankalaa, sillä en ole aikaisemmin analysoinut tämän kaltaista aineistoa.

Näen, että tästä työstä on hyötyä tilaajalle monelta kantilta. Tämän työn sekä kerätyn aineiston innoittamana SAMOKilla on paljon hyviä näkökulmia, mitä he voivat hyödyntää häry-toiminnassa jatkossa. Tietenkin tämä opinnäytetyö on ensimmäinen, joka liittyy suoraan häry-toiminnan kehittämiseen. Siitäkin syystä toivon, että opinnäytetyöstä on hyötyä myös muille häry-toimintaa tekeville osapuolille. Tämä työ voi toimia tämän teeman avittajana, jotta tulevaisuudessa saisimme lisää tutkimusmateriaalia häry-toimintaan liittyen. Eniten hyötyä SAMOKille on tekemästäni oppaasta, joka vastaa moniin aineistossa nousseisiin pyyntöihin. Aineistossa pyydettiin muun muassa lisää konkreettisia esimerkkejä erilaisista härintätilanteista, kuvailua siitä miten missäkin tilanteessa häryn olisi hyvä toimia sekä esimerkkejä vaikeammista tilanteista. Opas vastaa näihin pyyntöihin. Tarkemmin oppaan sisältöä ja sen rakentumista avataan alakappaleessa 5.4.

Isoksi haasteeksi nousi päättää missä muodossa opas tulisi tehdä. Kuitenkin saavutettavuuden vuoksi opas alustavasti julkaistaan tässä työssä pdf-tiedostona. Ihanteellisesti olisin halunnut koota helppolukuisen koulutusmateriaalin, jossa aina case-esimerkkien jälkeen olisi ollut kysymyksiä, joihin olisi pitänyt vastata. Oppaasta olisi helposti voinut tehdä samanlaisen verkkokoulutuksen kuin Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin -verkkokoulutuksesta. Näin materiaali olisi milloin vain saatavilla kaikille korkeakouluissa toimiville ja se toimisi parempana opetusmateriaalina. Tietenkin oppaasta voisi tehdä myös PowerPoint version, missä case-esimerkit olisivat tiivistetympinä ja näin se olisi helppoa jakaa yhdessä muiden SAMOKin häry-koulutuksen opetusmateriaalien kanssa. Näistä muutoseikoista kuitenkin keskustellaan vielä tilaajan kanssa.

Olen tyytyväinen omaan kehitymisprosessiini, mitä sain kokea tämän työn yhteydessä. En ollut ennen tehnyt näin suurta työtä ja monesti haluan saavuttaa tekemilläni asioilla enemmän kuin olisi tarpeellista. Tämä työ auttoi minua kasvamaan oman alan ammattilaisena ja opin tietyllä tavalla päästämään irti täydellisyydestä. Työn tekeminen vahvisti omaa intohimoani kehittämistöiden tekemisessä ja siksi näenkin, että teen tämänkaltaista työtä myös tulevaisuudessa.

6.4 Työn eettisyys

Eettisyys otettiin huomioon koko opinnäytetyön prosessin ajan. Tutkittaville kerrottiin mihin he ovat osallistumassa sekä miksi. Kyselyn saatetekstissä kerrottiin avoimesti, milloin heidän antamansa vastaukset poistetaan. Samassa tekstissä nostettiin, että kysely on anonyymi, eikä mitään henkilötietoja kerätä ilman lupaa. Kyselyn kahteen viimeiseen kysymykseen sai jättää

oman sähköpostinsa, jos halusi osallistua haastatteluun tai podcastin tekoon. Jotta kyselyn sai lähetettyä eteenpäin, tuli vielä antaa suostumus tietojen käyttöön. Tässä kohtaa vastaaja sai valita haluaako, että hänen vastauksiensa saa käyttää opinnäytetyön analyysissä vai pelkästään aiheen rajaamisessa.

Haastatteluista kiinnostuneille lähetettiin tutkittavan suostumus-, tutkittavan informointi- sekä seloste henkilötietojen käsittelytoimistolomake. Näiden avulla pyrittiin saada haastateltaville tiedoksi, mitä heiltä odotetaan kehittämistyöhön osallistumisen yhteydessä. Kaikki allekirjoittivat suostumuslomakkeen. Asiantuntijahaastatteluissa sovimme, että jos käytän niitä lähteenä, pidän heidän tietonsa anonymina. Eli siteerasin heihin SAMOKin luottamustoimijoina. Samalla tavoin ryhmähaastatteluun osallistuminen oli anonymia, sillä aineiston analyysissä ei ollut tarpeellista avata kenenkään henkilötietoja.

Aineistoa kerätessä kulki mukana tärkeä eettinen kysymys. Häryt ovat luottamustoimijoita ja tästä syystä vaitiolovelvollisia. He eivät siis saa kertoa kokemistaan tapauksista eteenpäin. Tätä kunnioitettiin sekä kyselyn, että haastattelujen kanssa. Haastatteluissa pyydettiin muutamia avainsanoja erilaisiin tapauksiin liittyen, mutta ei pyydetty tarkasti kuvailemaan koettuja tapahtumia. Tätä työtä tehdessä ei rikottu kenenkään vaitiolovelvollisuutta.

6.5 Tilaajan kommentit

Tilaaja lähetti omat kommenttinsa minulle sähköpostin välityksellä. Seuraava teksti on suora lainaus kyseisestä sähköpostista.

"Näkökulmastamme opinnäytetyö vastaa tärkeään ja ajankohtaiseen kysymykseen. Kuten taustakeskusteluista ilmenee - häirintäyhdyshenkilötoiminnan piirissä on havaittavissa eroja kokemuksessa ja koulutusta on vara kehittää suuntaan, joka palvelee paremmin myös nk. pitkän linjan toimijoita. Osin haasteensa tälle on asettanut toiminnan luonne: Yleispätevien toimintaohjeiden antaminen on eroavista käytänteistä johtuen haastavaa ja samalla olemme pitäneet tärkeänä, että toiminta säilyy kevyempänä - matalan kynnyksen tukena, eikä ajaudu "kilpailemaan" ammattimaisen avun tai viranomaisten tehtävien kanssa.

Mielestämme opinnäytetyössä laadittu opas kykenee vastaamaan juuri näihin haasteisiin ansiokkaasti. Se luo selkeän kuvan häirintäyhdyshenkilötoiminnan vastuista ja roolista, luo "checklistin" avulla keinon johtaa omaa toimintaa paikallistasolla, sekä antaa syväluotaavampia toimintaohjeita hyvin valikoituihin esimerkkitapauksiin. Oppaan avulla meidän on mahdollista tukea toimijoitamme yhä vahvemmin ja uskon, että se luo myös alkusysäyksen koulutustoiminnan laajemmalle uudelleentarkastelulle."

Oppaan kehittäminen jatkuu tilaajan kanssa vielä opinnäytetyön palauttamisen jälkeenkin. Sovimme yhteisen tapaamisajan, jossa pohdimme mitä oppaan sisällöstä pitäisi vielä muuttaa, että se voidaan ottaa virallisesti käyttöön.

6.6 Työn tärkeys ammatillisesta näkökulmasta

Häry-toiminta on nimellisesti todella uusi toimintamuoto, jota käytetään eniten korkeakouluissa, mutta se normalisoituu pikkuhiljaa myös järjestötoiminnassa. Tästä syystä häry-toiminnan ymmärtäminen tulee olemaan tärkeä osa yhteisöpedagogien arkea tulevaisuudessa. Niin sanottu täydellinen häry on henkilö, joka osaa tunnistaa erilaisia häirinnän muotoja sekä tietää miten kohdata erilaisissa tilanteissa olevia henkilöitä. Tietyllä tavalla tällaista työtä tekevät jo nyt monet yhteisöpedagogit sekä monet ihmisten kanssa työskentelevät ammattilaiset.

Se miten häry-toiminta eroaa jo näistä nykyisistä taidoista, on se missä tätä toimintaa tehdään. Häryjä kuuluisi löytyä korkeakoulujen ja järjestöjen lisäksi kaikista sellaisista organisaatioista, missä ihmiset toimivat keskenään. Tietenkin nykyäänkin löytyy keinoja ilmoittaa kokemastaan häirinnästä työpaikoilla, mutta harvoissa paikoissa on ketään, jonka tarkoitus on suoraan ehkäistä häirintää ja samalla tarjota turvallista paikkaa keskustella koetuista asioista. Häry-toiminnan lisääntyminen auttaisi tässä puutteessa. Toiminnan kehittäminen pitkällä aikavälillä voi parantaa työhyvinvointia ja lisätä toiminnan turvallisuutta.

Oma ammatillisuuteni kasvoi paljon tätä työtä tehdessä. Kehittämisen näkökulmasta aloin huomaamaan erilaisia näkökulmia sekä korkeakoulujen yksittäisessä toiminnassa ja samalla yleisesti häry-koulutusmateriaalin kehittämisessä. Työtä tehdessä kiinnostuin entistä enemmän ihmisten erilaisista käyttäytymismalleista sekä ilmiöistä mitä häryn tulisi osata tunnistaa kohdatessaan erilaisia tilanteita. Opin tiedostamaan, että toimiakseen härynä mahdollisimman mukavasti sinun tulee osata tiedostaa mistä syistä kyseinen häirintätapaus on syntynyt. Tästä saa apua tapauksen selvittämiseen ja samalla tuetaan toiminnan turvallista tilaa. Tietämättömyys toiminnan käytänteistä ovat haitaksi häry-toiminnan kehittymisen kannalta. Tämä näkökulma on otettu myös oppaan sisällössä huomioon.

LÄHTEET

- Allianssi ry. (2022). Häirintä nuorisoalan järjestötoiminnassa. Haettu 20.1.2026 osoitteesta <https://nuorisoala.kuvat.fi/kuvat/Julkaisut/H%C3%A4irint%C3%A4+nuorisoalan+j%C3%A4rjest%C3%B6toiminnassa.pdf>
- Ammattikorkeakoululaki 932/2014.
- AWAWS. (n.d). Academic Bullying. Haettu 28.1.2026 osoitteesta <https://www.awaws.org/academic-bullying.html>
- Berner, A. (2010, 19.maaliskuuta). Joka viidettä opiskelijaa on kiusattu yliopistossa. Haettu 16.1.2026 osoitteesta <https://ylioppilaslehti.fi/2010/03/joka-viidetta-opiskelijaa-on-kiusattu-yliopistossa/>
- Heiniö, M. (2020). Ideointitekniikoita. Haettu 7.2.2026 osoitteesta <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2021-12/ideointitekniikoita.pdf>
- Helsingin yliopisto. (n.d). Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Haettu 6.2.2026 osoitteesta <https://www.mv.helsinki.fi/home/hotulain/Tilasto/Kyselomakeohjeet.htm#gsde>
- Humanistinen ammattikorkeakoulu. (n.d). Menetelmiä tutkimukselliseen kehittämistyöhön. [Ei julkaistu.]
- HUMAK. (2024). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2025. ss. 2–13. Haettu 1.2.2026 osoitteesta <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2025/03/Tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma-2024-2025.pdf>
- HUMAKO. (n.d). HUMAKOn Turvallisemman tilan periaatteet. Haettu osoitteesta 15.11.2025 <https://www.humako.net/content/uploads/2024/05/HUMAKOn-Turvallisemman-tilan-periaatteet.pdf>
- HUMAKO. (n.d). Häirintäyhdyshenkilöt. Haettu 1.2.2026 osoitteesta <https://www.humako.net/hairintayhdyshenkilot/>
- Hyvärinen, M., Suosinen, E., & Vuori, J. (2021). Haastattelut. *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Haettu 25.2.2026 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>

- Iriemi, A. (2025). What are the Four Types of Benchmarking? Haettu 20.2.2026 osoitteesta <https://www.apqc.org/resources/blog/what-are-four-types-benchmarking>
- Juhila, K. (2021). Teemoittelu. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Haettu 17.2.2026 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- JYU. (2018). Opiskelijoiden kiusaamisen ja häirinnän ehkäisy- ja puuttumismalli. ss.1–15. Haettu 1.2.2026 osoitteesta <https://www.jyu.fi/fi/file/kiusaamisen-ja-hairinnan-ehkaisy-ja-puuttumismalli>
- JYY (n.d). Häirintäyhdyshenkilöt. Haettu 1.2.2026 osoitteesta <https://jyy.fi/opiskelijalle/hyvintointi/hairintayhdyshenkilot/>
- Kamu. (n.d). Tervetuloa kamuun! Haettu 15.11.2025 osoitteesta <https://kamu.uef.fi/>
- Kunttu, K. & Huttunen, T. (2009). Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimus 2008. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö, PunaMusta Oy. Haettu 22.1.2026 osoitteesta: https://1285112865.rsc.cdn77.org/app/uploads/2020/01/KOTT_2008.pdf
- Kunttu, K., & Pesonen, T. (2013). Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimus 2012. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö, Multiprint Oy. Haettu 22.1.2026 osoitteesta https://1285112865.rsc.cdn77.org/app/uploads/2020/01/KOTT_2012.pdf
- Kunttu, K., Pesonen, T., & Saari, J. (2016). Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimus 2016. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö, Arkmedia Oy. Haettu 20.1.2026 osoitteesta https://www.yths.fi/app/uploads/2020/01/KOTT_2016-1.pdf
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.
- Lappalainen, K., Meriläinen, M., Puhakka, H. & Sinkkonen, H.-M. (2011). Kiusataanko yliopistossakin? *Nuorisotutkimus*, (1), 64—80.
- LTKY. (n.d). Häirintäyhdyshenkilö. Haettu 1.2.2026 osoitteesta <https://ltk.fi/hairintayhdyshenkilo/>

- LUT. (n.d). Häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen opiskelutilanteissa. Haettu 1.2.2026 osoitteesta <https://elut.lut.fi/fi/opintojen-suorittaminen/opintoja-ohjaavat-saadokset-ja-ohjeet/hairinta-ja-epaasiallinen>
- Lääkäriliitto. (n.d). 7.3 Epäasiallinen kohtelu. Haettu 5.2.2026 osoitteesta <https://www.laakariliitto.fi/tyoelama/tyohyvinvointi-ja-tyopaikan-haasteet/epa-asiallinen-kohtelu/>
- Mankin, N. (n. d, 20.tammikuuta). Miten käsitellä vallan väärinkäyttöä työpaikalla? 4 ilmeistä merkkiä siitä, että työskentelet väärinkäyttäjän pomon alaisena. Haettu 28.1.2026 osoitteesta <https://firmbee.fi/kuinka-kasitella-valta-aseman-kayttoa-tyopaikalla>
- Manuel, P., Tang, G.-H., Weyand, A., James, P., & Sholzberg, M. (2023). Academic bullying in science and medicine: the need for reform. Haettu 2.2.2026 osoitteesta <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10784303/>
- Mannerheimin Lastensuojeluliitto. (2025). Kiusaaminen. Haettu 18.1.2026 osoitteesta <https://www.mll.fi/vanhemmille/tukea-perheen-huoliin-ja-kriiseihin/kiusaaminen/>
- Mattinen, J., Jansson, K., & Rummukkainen, A. (2021, 12.kesäkuuta). 700 kuntavaaliehdokasta kertoo Ylelle joutuneensa vaalihäirinnän kohteeksi – kokeneet vandalismia, pilkkäämistä ja seksuaalista häirintää. Haettu 27.1.2026 osoitteesta <https://yle.fi/a/3-11977797>
- Mentimeter. (n.d). Mentimeter. Haettu 27.2.2026 osoitteesta <https://www.mentimeter.com/>
- Murto, V. (2022, 13. joulukuuta). *Miten yhdenvertaisuus toteutuu korkeakouluissa? Haaga-Helian Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen korkeakoulupedagogiikka -webinaari 13.12.2022.* [PowerPoint]. Haettu 16.1.2026 osoitteesta: <https://drive.google.com/file/d/1GGkuHsn7KYggLEPwwEpCDOHWj6W7HxDq/view>
- Naisten linja. (2026, -a). Naisiin kohdistuva väkivalta Suomessa. Haettu 27.1.2026 osoitteesta: <https://naistenlinja.fi/naisiin-kohdistuva-vakivalta-suomessa/>
- Naisten linja. (2026, -b). Naisviha eli misogynia. Haettu 27.1.2026 osoitteesta: <https://naistenlinja.fi/naisviha/>
- Opetushallitus. (n.d). Häirinnän määrittely ja lainsäädäntö. Haettu 20.10.2025 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/hairinnan-maarittely-ja-lainsaandanto>

- Otus. (2022). Blogi: Opiskelijabarometri 2022 on tulossa! Haettu 16.1.2026 osoitteesta: <https://www.otus.fi/blogi/opiskelijabarometri-2022-on-tulossa/>
- Pajari, K. (2023, 2 syyskuuta). ”Tuu tyttö tänne!”. *Helsingin Sanomat, kuukausiliite(9)*. Haettu 19.1.2026 osoitteesta: <https://www.hs.fi/kuukausiliite/art-2000009798690.html>
- Pääkkölä, A.-E. (2019). Akateeminen kiusaaminen ja toksinen akateeminen kulttuuri. *Tieteessä tapahtuu*, 37(4), 17–24. <https://journal.fi/tt/article/view/82813/41990>
- Rauta, J. (2025). Poliisin tietoon tullut viharikollisuus Suomessa 2024. *Poliisiammattikorkeakoulun katsauksia 41*. Grano Oy. Haettu 18.1.2026 osoitteesta https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/898199/Polamk_katsauksia_41.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Raikar, P. (n.d). case study. Haettu 5.2.2026 osoitteesta <https://www.britanica.com/science/case-study>
- Rikoslaki 39/1889.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P., & Hyvärinen, M. (2010). Haastattelun analyysin vaiheet. teoksessa J. Ruusuvuori, N. Pirjo, & M. Hyvärinen (Toimittajat), *Haastattelun analyysi* (Sivut 9–38). Vastapaino
- SAMK. (2025). Toimintaohje: Häirintä- ja kiusaamistilanteiden ennaltaehkäisy ja käsittely opiskeluympäristössä Satakunnan ammattikorkeakoulussa. ss. 2–15. Haettu 1.2.2026 osoitteesta [file:///C:/Users/35845/Downloads/toimintaohje_27_5_2025_hairinta_ja_kiusaamistilanteiden_ennaltaehkaisy_ja_kasittely_opiskeluympe_146521%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/35845/Downloads/toimintaohje_27_5_2025_hairinta_ja_kiusaamistilanteiden_ennaltaehkaisy_ja_kasittely_opiskeluympe_146521%20(1).pdf)
- SAMOK. (2023.) Code of Conduct ja turvallisempi tila SAMOKin toiminnassa. Haettu 15.1.2025 osoitteesta <https://samok.fi/wp-content/uploads/2023/05/code-of-conduct-ja-turvallisempi-tila-samokin-toiminnassa.pdf>
- SAMOK. (2023). *Korkeakoulujen yhdenvertaisuusmalli* (ss. 3–36). Haettu 20.10.2025 osoitteesta <https://samok.fi/wp-content/uploads/2023/08/korkeakoulujen-yhdenvertaisuusmalli-1.pdf>
- SAMOK. (n.d.-a). Mitä SAMOK tekee. Haettu 5.2.2026 osoitteesta <https://samok.fi/mita-samok-tekee/>

- SAMOK. (2025). SAMOKin häirintäyhdyshenkilöt. Haettu 15.1.2026 osoitteesta: <https://samok.fi/hairintayhdyshenkilot/>
- SAMOK. (n.d.-b). Suomen opiskelijakuntien liitto – SAMOK. Haettu 5.2.2026 osoitteesta <https://samok.fi/>
- SAMOK. (n.d.-c). Suomen opiskelijakuntien liitto – SAMOKin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-suunnitelma. (ss. 1–10) Haettu 15.1.2026 osoitteesta: <https://samok.fi/wp-content/uploads/2025/10/SAMOKin-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvosuunnitelma.pdf>
- SAMOK. (n.d.-d). Työryhmät ja edustukset. Haettu 5.2.2026 osoitteesta <https://samok.fi/tyoryhmat-edustukset-ja-jasenyydet/>
- SAMOK. (n.d.-e.) Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin -hanke. Haettu 15.10.2025 osoitteesta: <https://samok.fi/mita-samok-tekee/yv-hanke-2021-2023/>
- SAMOK. (n.d.-f.). Yhdenvertaisuus korkeakouluissa -verkkokurssi & Korkeakoulujen yhdenvertaisuusmalli. Haettu 15.10.2025 osoitteesta: <https://samok.fi/verkkokurssi/>
- SUEK. (2020). Häirintä Suomalaisessa kilpaurheilussa. Haettu 27.1.2026 osoitteesta: <https://suek.fi/wp-content/uploads/2020/09/Ha%CC%88irinta%CC%88-suomalaisessa-kilpaurheilussa.pdf>
- Suomen nuorisolan kattojärjestö Allianssi ry. (2022). *Häirintä nuorisolan järjestötoiminnassa: Taustaa häirinnälle ja muulle syrjinnälle sekä keinoja siihen puuttumiseen* (ss. 4–43). Haettu 16.10.2025 osoitteesta: <https://bin.yhdistysavain.fi/1605682/O6tRRzhs-Uuy3W01G5WHk0Ztq7I/H%C3%A4irint%C3%A4%20nuorisolan%20j%C3%A4rjest%C3%B6toiminnassa.pdf>
- Tampereen yliopisto. (n.d). Epäasiallinen kohtelu, häirintä ja kiusaaminen – apua opiskelijalle. Haettu 1.2.2026 osoitteesta <https://opiskelijanopas.tuni.fi/fi/tampereen-yliopisto/opiskelun-ja-hyvoinnin-tuki/yhdenvertaisuus-ja-hairinnan-ehkaisy/epaasiallinen-kohtelu-hairinta-ja-kiusaaminen-apua-opiskelijalle>
- THL. (2023). Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt ja väkivalta. Haettu 26.1.2026 osoitteesta: <https://thl.fi/aiheet/vakivalta/eri-ryhmat-ja-vakivalta/sukupuoli-ja-seksuaalivahemmis-tot-ja-vakivalta>

Tikkala, H. (2026, 25.tammikuuta, -a). Analyysi: Mikään ei ole muuttunut eduskunnassa – epäasiallinen käytös jatkuu samankaltaisena kuin vuosia sitten. Haettu 26.1.2026 osoitteesta: <https://yle.fi/a/74-20206325>

Tikkala, H. (2026, 14.tammikuuta, -b). Kymmenen avustajaa kertoo Ylelle kohdanneensa epäasiallista kohtelua eduskunnassa. Haettu 26.1.2026 osoitteesta: <https://yle.fi/a/74-20204304>

Väisänen, A.-M., & Lanas, M. (2025). Kiusaamistutkimuksen historia ja tutkimuksen yksipuolistumisen haasteet. *Kasvatus & Aika*, 19(2), 7–24.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin. (n.d). Häirintäyhdyshenkilökoulutus [Ei julkaistu].

Yliopistolaki 558/2009.

YTHS. (n.d). Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimus (KOTT). Haettu 30.1.2026 osoitteesta <https://www.yths.fi/yths/tutkimukset-ja-julkaisut/korkeakouluopiskelijoiden-terveystutkimus/?cn-reloaded=1>

LIITTEET

Liite 1: Kyselypohja (s. 74–79)

Liite 2: Häirintäyhdyshenkilökoulutuksen kehittämisen haastattelupohja SAMOK (s. 80–81)

Liite 3: Ryhmähaastattelu / aivoriihi pohja (s. 82)

Liite 4: Opas häirintäyhdyshenkilötoiminnan ymmärtämiseen korkeakouluissa (s. 83-113)

Liite 1: Kyselypohja

Opinnäytetyö – Häirintäyhdyshenkilökoulutuksen kehittäminen

Hei sinä korkeakoulussa toimiva häirintäyhdyshenkilö! Oletko toiminut häirintäyhdyshenkilönä ja miettinyt, miten voisit oppia roolista enemmän? Tai olet kohdannut roolissasi häirintätilanteen ja toivot saavasi enemmän tietoa sekä vertaistukea? Tavoitteeni on luoda materiaalia, joka tuo itsevarmuutta ja mahdollisuuden löytää vertaistukea korkeakoulujen häirintäyhdyshenkilötoimintaan!

Kyselyssä on kaksi osaa: 1. Opinnäytetyön aiheen rajausta ja kokemukset häirintäyhdyshenkilönä sekä 2. Osallistuminen opinnäytetyön seuraavaan vaiheeseen. Kyselyn kesto on noin 15 minuuttia.

Kyselyn vastauksia käytetään yhteisöpedagogi-tutkinnon (HUMAK, AMK) opinnäytetyön aiheen rajaamisessa sekä mahdollisesti case-esimerkkien luomisessa. Työn tilaajana toimii SAMOK - Suomen opiskelijakuntien liitto, jolta löytyy jo hyvä häirintäyhdyshenkilöpaketti, missä voi kouluttautua tehtävään.

Tässä kyselyssä kerätyt tiedot poistetaan viimeistään 6.3.2026. Vastauksia voidaan käyttää soveltaen opinnäytetyön oppaan esimerkeissä. Kaikki tunnistettavat henkilötiedot poistetaan, yksilöitä tai ryhmiä ei valmiista aineistosta tunnisteta.

Jos sinulla tulee mitään kysyttävää tämän kyselyn pohjalta, ole minuun yhteydessä sähköpostilla: sara.laajavaara@humak.fi.

Osio 1: Opinnäytetyön aiheen rajausta ja kokemukset häirintäyhdyshenkilönä

1. Millaisissa tilanteissa olet toiminut häirintäyhdyshenkilönä (eli härynä)? *

2. Tuleeko mieleesi jokin tilanne, missä koit onnistuneesi häirintäyhdyshenkilön roolissa?
Mitä tapahtui? *

3. Tuleeko mieleen jokin tilanne, missä olisit kaivannut lisää itsevarmuutta?

4. Mitä haluaisit oppia lisää häirintäyhdyshenkilönä olemisesta? *

- Miten reagoida tilanteeseen tapahtumassa
 Miten reagoida tilanteeseen tapahtuman jälkeen
 Kuinka pystyn huomioimaan uhrin parhaiten
 Muu

5. Mitä muuta haluaisit oppia häirintäyhdyshenkilönä olemisesta? *

6. Onko teillä selkeää linjausta siihen, miten häirintätilanteissa toimitaan? *

- On meillä
 En osaa sanoa
 Ei ole

7. Millainen teidän linjauksenne on häirintätilanteisiin? *

8. Mikä toisi sinulle varmuutta toimia häirintäyhdyshenkilönä? *

- Yhteinen keskustelu oman aktiiviporukan kanssa
 Vertaistuellinen opetusmateriaali
 Ylös kirjoitettuja esimerkkejä miten tilanne voi mahdollisesti edetä
 Muu

9. Mikä muu toisi sinulle varmuutta toimia häirintäyhdyshenkilönä? *

10. Opinnäytetyön tuotoksena tulee olemaan opas häirintäyhdyshenkilöiden toimintaan korkeakoulujen aktiivitoiminnassa ja podcast. Podcastissa vierailee henkilöitä, jotka töidensä puolesta ovat toimineet häirintäyhdyshenkilöinä. Kuinka paljon nämä tuotokset auttaisivat sinua oppimaan asiasta lisää? *

	Ei ole oma juttu	Ehkä katson läpi	On okei	Toimii	Super hyvä
Podcast	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Mikä voisi auttaa sinua oppimaan? (Esim. ideoita oppaan rakenteeseen tai podcastiin?)

12. Millaisia podcast jaksoja haluaisit mieluummin kuunnella? *

- Puhutaan vain yhdestä aiheesta per jakso
- Puhutaan joistain tapauksista rinnakkain
- Noin 15 minuutin mittaiset jaksot
- Noin 20–30 minuutin mittaiset jaksot
- Muu

13. Nouseeko sinulle muita ideoita podcastin rakenteeseen tai aiheisiin? *

14. Suostumus vastausten käyttämiseen *

- Annan suostumukseni hyödyntää vastauksiani opinnäytetyön aiheen rajauksessa sekä aineiston kokoamisessa.
- Vastauksiani saa käyttää vain opinnäytetyön ja podcastin aiheen rajaukseen.

Osio 2: Osallistuminen opinnäytetyön seuraavaan vaiheeseen

Olisitko kiinnostunut osallistumaan seuraavaan opinnäytetyön vaiheeseen? Tässä vaiheessa tulisit ns. haastattelun kaltaiseen tilanteeseen.

Tapaamisessa keskusteltaisiin korkeakoulujen aktiivitoiminnan häirintäyhdyshenkilötoiminnasta ja siitä, miten siihen rooliin teitä on perehdytetty sekä mitä haluaisit oppia aiheesta lisää. Osallistujia voi tulla eri kouluista, joten on mahdollista päästä keskustelemaan muiden paikkakuntien opiskelijoiden kanssa oman aktiivitoimintanne kehittämistä! Tämän kyselyn kysymykset johdattelevat keskustelun aiheisiin jonkin verran.

Keskustelusta tullutta materiaalia käytetään opinnäytetyön aineistona.

Tapaaminen toteutuu mitä luultavimmin etänä, jos kiinnostuneita löytyy monesta eri paikasta. Ainoat kriteerit paikalla olemiseen ovat toimiva tietokone ja mikki. Toimiva kamera on myös hyvä lisä.

15. Jos kiinnostuit osallistumaan yllämainittuun haastatteluun, niin jätä tähän tietosi. Kiitos!

Etunimi

Sähköposti

Aiheen rajauksen jälkeen materiaalin pohjalta kootaan podcast. Jaksoja on tulossa 3–4 kpl.

Jos olisit kiinnostunut osallistumaan opiskelijoiden yhteiseen vertaistuki -jaksoon, niin kirjoita vastaukseksi oma sähköpostiosoitteesi ja etunimesi. Jaksossa puhuttaisiin muun muassa siitä, miten aktiiviyhteisössä voidaan olla toistemme tukena ja mitä häirintäyhdyshenkilönä toimiminen merkitsee koulumaailmassa. Aihe voidaan muotoilla myös vierailijoiden toiveiden mukaan!

Osallistumalla jaksoon pääset mukaan oman koulusi aktiivitoiminnan kehittämiseen ja autat kuuntelijoita löytämään enemmän itsevarmuutta ja vertaistukea häiritäyhdyshenkilönä toimimiseen!

16. Jos olet kiinnostunut osallistumaan yllämainittuun podcastiin, jätä tähän tietosi. Kiitos!

Etunimi

Sähköposti

Liite 2: Häirintäyhdyshenkilökoulutuksen kehittämisen haastattelu SAMOK

1. Kuinka kauan olet toiminut häirintäyhdyshenkilönä?
2. Miten SAMOKilla valitaan häirintäyhdyshenkilöt?
3. Onko sinulla aikaisempaa kokemusta häirintäyhdyshenkilönä toimimisesta?
4. Mitä kaikkea teet roolissasi?
5. Mitä koulutuksia aiheeseen liittyen olet käynyt? Suositteletko jotain koulutuksia erityisesti?
6. Nouseeko mieleesi jokin koulutus, jonka haluaisit vielä käydä?
7. Osaatko sanoa miksi tämän hetkiset häirintäyhdyshenkilökoulutukset ovat pysyneet sisällöltään pintatasolla?

Opinnäytetyön toisena menetelmänä tehtiin kysely, joka jaettiin korkeakouluissa toimiville häirintäyhdyshenkilöille. Siellä kysyttiin muun muassa onko kouluilla jotain selkeää linjausta häirintätilanteisiin sekä mikä auttaisi heitä oppimaan aiheesta parhaiten.

8. Mitä mieltä olet näistä kyselyn nostoista?
 - Selkeitä ja monipuolisia käytännön esimerkkejä. Tarinat jäävät mieleen.
 - Vaikeiden ja haastavien tilanteiden käsittelyyn pohjautuva koulutus.
 - Tarkistuslista, jossa määritellään mitä osa-alueita olisi hyvä häirintäyhdyshenkilönä ottaa huomioon.

9. Mitä asioita olisi tärkeää nostaa kyselyssä toivottuun tarkistuslistaan?
10. Mitä lähtisit kehittämään ensimmäisenä häirintäyhdyshenkilökoulutuksen materiaalissa?

Opinnäytetyön tuotoksena tulee olemaan opas, jossa nostetaan esille erilaisia case-esimerkkejä ja sitä, miten niihin olisi hyvä reagoida. Oppaassa pyrin käsittelemään aiheita siten, että eri tasoilla olevat häirintäyhdyshenkilöt pystyvät hyödyntämään materiaalia omassa tilanteessaan. Oppaaseen tehdään myös selkeä johdanto, jotta siihen voi palata milloin vain uudestaan.

11. Mitä oppaaseen olisi hyvä lisätä?
12. Miten reagoisit näihin tilanteisiin? Onko annetut case-esimerkit hyviä? Miten muokkaisit niitä?

Case-esimerkki 1:

Anna lähti ystäviensä kanssa koulun järjestämään tapahtumaan. Tapahtumassa eräs miesoletettu lähestyy Annaa ja tahtoo jutella hänen kanssaan. Anna ei ole kiinnostunut, joten hän jatkaa kavereidensa kanssa oleilua. Miesoletettu kuitenkin pyörii koko ajan Annan lähetyvillä ja muutaman kerran yrittää koskea häntä. Anna on yhteydessä häirintäyhdyshenkilöön ja kertoo miehen häiritsevän häntä.

Case-esimerkki 2:

Markku on aloittanut korkeakouluopinnot pari kuukautta sitten. Opintojen alussa hän ei päässyt tutustunut omiin fuksiryhmäläisiinsä, sillä hän tunsu olonsa ulkopuoliseksi. Ryh-

mässä olevat Valtteri ja Peter päättävät koulun alussa ottaa Markun silmätikukseen ja puhuvat hänestä pahaa selän takana muulle ryhmälle. Muut uskovat Markusta kerrotut jutut, vaikka ne ovat keksittyjä. Tästä syystä hänet on pikkuhiljaa jätetty porukan ulkopuolelle sekä hänen ideoitaan on sivuutettu esimerkiksi ryhmätehtävissä.

Case-esimerkki 3:

Tatu on saanut paljon erilaista palautetta opettajaltaan Vilholt. Hän kritisoi useita Tatun tekemiä tehtäviä hänen taitojensa, työpanoksen sekä suoriutumisen osalta. Luokassa Vilho kertoo vitsejä, joissa käytetään Tatun nimeä. Tatusta tuntuu, että Vilho on ottanut hänet silmätikukseen ja ei jostain syystä tykkää hänestä. Muilla kursseilla Tatulla ei ole samantlaisia ongelmia kuin Vilhon kurssilla.

Case-esimerkki 4:

Marjatta on mukana korkeakoulunsa aktiivitoiminnassa tutorina. Marjatan on tarkoitus toimia seuraavassa tapahtumassa juontajana. Hänen kanssaan toimiva Siiri on vastuussa puhekorttien kirjoittamisesta ja hän haluaa nolata Marjatan. Hän päättää kirjoittaa Marjatan puhekortteihin väärää tietoa. Marjatta lukee puhelaput ja nolaa itsensä lavalla. Tapahtuman jälkeen Siiri kertoo Marjatalle halunneensa nolata hänet ja hänestä se oli hauskaa.

Liite 3: Ryhmähaastattelu / aivoriihi

Tässä haastattelussa keskitytään osallistujien väliseen keskusteluun soveltaen aivoriihen käytäntöjä. Jos jostain kysymyksestä syntyy luontevasti keskustelua, vaikka aihe vaihtuisikin, niin kannustan teitä jatkamaan. Meidän ei tarvitse muun muassa mennä täysin alla olevan pohjan mukaan. Toivon, että tässä tapaamisessa pääsemme pohtimaan tarkemmin sitä, miten voimme kehittää häirintäyhdyshenkilöiden toimintaa korkeakoulujen toiminnassa.

Yleensä aivoriihen tarkoituksena on keksiä mahdollisimman paljon uusia ideoita. Tänään ideoiden määrällä ei ole niin paljoa väliä, vaan pyritään keräämään sellaisia ideoita, mikä tuntuu teille hyvältä. Otetaan huomioon kuitenkin muutamia aivoriihen sääntöjä:

- Innostukaa toistenne ideoista ja kehittäkää niitä edelleen.
- Yhtään ideaa ei poisteta tässä vaiheessa.
- Jos tuntuu, että ei keksi enää mitään, niin jatketaan vielä. Tässä vaiheessa vasta tutut ideat on yleensä laitettu paperille!

Tästä tullutta materiaalia tullaan käyttämään opinnäytetyön tekstissä sekä oppaan rakenteen kokoamisessa. Teitä ei eritellä tekstissä omilla nimillänne, vaan yleisesti aivoriiehen osallistuneina.

1. Esittelykierros:
 - o Nimi
 - o Missä korkeakoulussa opiskelet/työskentelet?
 - o Kauan olet toiminut häirintäyhdyshenkilönä? Ja miksi lähdit rooliin?
 - o Miksi halusit osallistua tämän päivän haastatteluun/aivoriiehen?
2. Nouseeko teille mieleen jotain, ongelmia tai asioita mitkä ärsyttävät teitä häirintäyhdyshenkilönä toimimisessa tai rooliin opiskelussa?
3. Mitä koulutuksia olet aiheeseen liittyen käynyt? Suositteletko jotain niistä erityisesti muille tämän päivän osallistujille?
4. Miten teillä valitaan häirintäyhdyshenkilöt rooleihinsa?
5. Missä haluaisit eniten tukea häirintäyhdyshenkilöksi opiskelussa?
6. Mitkä materiaalit voisivat auttaisivat sinua kehittymään häirintäyhdyshenkilönä?
7. Millaista tukea kaipaisit häirintäyhdyshenkilönä?
 - Tiedätkö keneen teillä voit olla yhteydessä, jos haluaisit keskustella omista tunteistasi?
8. Mitä ideoita SAMOKin häirintäyhdyshenkilökoulutuksen kehittämiseen teillä nousee?
 - Millaiset konkreettiset esimerkit toimisivat parhaiten?
9. Mitä vinkkejä antaisit sellaiselle, joka mieltii aloittavansa häirintäyhdyshenkilön roolissa?
10. Onko sinulla jokin oma kysymys mitä haluat pohtia tämän porukan kanssa? Jos ei ole kysymystä niin voitte jatkaa keskustelua mistä vain aiheesta.

Liite 4:

Opas häirintäyhdyshenkilötoiminnan ymmärtämiseen korkeakouluissa

Samokin määrittelemät logot

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	86
HÄIRINTÄYHDYSHENKILÖTOIMINTA	87
Tärkeitä käsitteitä.....	88
Toimintaan liittyvät lait.....	89
Vinkit aloittelijalle.....	91
HÄIRINTÄYHDYSHENKILÖLLE TÄRKEÄT TARKISTUSLISTAT	92
CASE-ESIMERKIT	96
Yleisiä häirintätilanteita	96
Case: Sanallinen häirintä.....	96
Case: Opettajan silmätikkuna	97
Case: Epämukava kohtaaminen tapahtumassa	98
Missä tilanteissa tarvitaan kriisiviestintää?	99
Case: Törkeä häirintätilanne opiskelijatapahtumassa	99
Case: Intiimikuvien jakaminen ilman lupaa.....	100
Kiusaaminen	101
Case: Ryhmän ulkopuolelle jättäminen	101
Case: Tutoreiden välinen tilanne	103
Ennakkoluulot ja eriarvoistaminen.....	104
Case: Transopiskelijaan kohdistuva häirintä.....	104
Case: Rasistiset kommentit	105
Case: Vammaisen henkilön sivuuttaminen - ableismi.....	107
Case: Seksismiä appropisteella.....	108
LISÄ-KOULUTTAUTUMINEN	110
Ilmaiset koulutukset.....	110

LÄHTEET 112

JOHDANTO

Tämä opas on tehty osana Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä: Häirintäyhdyshenkilökoulutuksen kehittäminen. Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan saatavilla Theseus palvelusta. Työn tilaajana toimi Suomen opiskelijakuntien liitto – SAMOK. Tämä opas on tehty jatkona jo loppuneeseen Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin -hankkeeseen. Hanke toteutettiin vuosina 2021–2023 ja siinä keskityttiin luomaan korkeakouluille yhdenvertaisuusmalli sekä siihen kuuluva verkkokoulutus, joka on kaikille korkeakouluissa toimiville ilmainen.

Hanke vastasi korkeakoulujen tarpeeseen saada lisää koulutusmateriaalia yhdenvertaisuustoimintaan, jota häirintäyhdyshenkilötoiminta on tärkeä osa. Hankkeen tarkoituksena oli kehittää eri korkeakouluyhteisöjen osaamista yhdenvertaisuuskysymyksissä sekä häirintäyhdyshenkilötoiminnan organisoinnissa. (SAMOK, n.d, -a.) Toinen hankkeen pohjalta laadittu tuotos oli Yhdenvertaisuus korkeakouluissa -verkkokurssi. Kurssin voi suorittaa suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Kurssi on avoin kaikille korkeakouluyhteisöjen jäsenille. Verkkokurssin löytää Metropolian sivuilta ja sinne pääsee kirjautumalla omilla Haka-tunnuksilla. (SAMOK, n.d, -b.)

Hankkeen pohjalta kehitettiin häirintäyhdyshenkilökoulutus, jota tämän oppaan on tarkoitus täydentää. Oppaan sisältö on koottu opinnäytetyössä kerättyjen aineistojen pohjalta. Opas vastaa siis aineistossa nousseeseen tarpeeseen ja pyrkii antamaan toimintaan kehitysideoita. Oppaan tarkoitus on auttaa häirintäyhdyshenkilöksi kouluttautumisessa. Työn sisältö on lähtökohteisesti suunnattu eri korkeakouluissa toimiville häirintäyhdyshenkilöille, mutta sitä voi soveltaa myös eri toimijoiden parissa.

On tärkeää huomioida, ettei tässä oppaassa voida suoraan määrittää, miten kussakin korkeakoulussa häirintäyhdyshenkilöt hoitavat tehtäviään. Lukijan tulee olla ainakin jotenkin tietoinen siitä miten oman korkeakoulun protokollat toimivat. Tämän oppaan sisältö on tarkoitettu sovellettavaksi.

Ystävällisin terveisin

Sara Laajavaara

HÄIRINTÄYHDYSHENKILÖTOIMINTA

Häirintäyhdyshenkilö (häry) toimii turvallisena ja luotettavana yhteyshenkilönä, jolle voi ilmoittaa häirinnästä, syrjinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Yhteydenotto perustuu aina häirintää kohdanneen omaan päätökseen, ja häirintäyhdyshenkilö voi viedä asioita eteenpäin vain asianosaisen luvalla. Häirintäyhdyshenkilön rooli on ennen kaikkea kuunnella, olla läsnä ja tarjota tukea ilman viranomaisvaltuuksia, sillä häntä ei tule rinnastaa sosiaalityöntekijään tai viranomaiseen (Allianssi ry, 2022, s. 38).

Korkeakouluissa häirintäyhdyshenkilöistä on muodostunut keskeinen osa yhdenvertaisuuden edistämistä ja häirinnän vastaista työtä. He voivat auttaa tapauksen käsittelyssä, tukea sovittelussa tai ohjata häirintää kokenut muiden palveluiden piiriin. Toiminta on monimuotoista ja vaihtelee paljon eri korkeakoulujen välillä, sillä yhtenäisiä valtakunnallisia ohjeita ei ole.

Häirintäyhdyshenkilöiden keskeinen tehtävä on edistää turvallisen tilan toteutumista tapahtumissa, digitaalisissa ympäristöissä ja muussa toiminnassa. Heitä valitaan yleensä vähintään kaksi, jotta yhteydenottajalla on mahdollisuus valita itselleen sopiva henkilö. On suositeltavaa, että joukossa on eri sukupuoli-identiteettejä edustavia henkilöitä, sillä häirintää kohdanneet haavelevat usein keskustelemaan sellaisen henkilön kanssa, johonka he samaistuvat (Allianssi ry, 2022, s. 38).

Tarpeen vaatiessa häirintäyhdyshenkilö voi olla yhteydessä viranomaisiin tai muihin tarvittaviin tahoihin, jos tapauksen ilmoittaja antaa siihen suostumuksensa. Häirintäyhdyshenkilöä sitoo aina vaitiolovelvollisuus, joten toiminnassa tulee tunnistaa missä tilanteissa tapauksen tietoja voidaan viedä eteenpäin, jos häirintäyhdyshenkilö kaipaa apua tapaukseen liittyen. On hyvä tunnistaa, että tukihenkilönä toimiminen voi joskus tuntua turhautavalta, varsinkin jos tapausta ei pysty selvittämään. Tässä tilanteessa häirintäyhdyshenkilön tulee tunnistaa omat voimavaransa ja osata pyytää apua. Häirintäyhdyshenkilön läsnäolo sekä kuunteleminen ovat keskeisiä roolissa toimiessa. Toiminnan olemassaolo itsessään viestii siitä, että yhdenvertaisuus ja turvallisuus ovat järjestössä tärkeitä arvoja (Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin -hanke, n.d., s. 35–39).

Yhteydenotto häirintäyhdyshenkilöihin voi tapahtua esimerkiksi sähköpostitse, lomakkeella, puhelimitse tai kasvokkain, riippuen organisaation käytännöistä. On olennaista, että yhteydenottomahdollisuudet esitellään selkeästi ja näkyvästi, jotta apu on helposti saavutettavissa. Häirintäyhdyshenkilöillä tulee olla riittävä tieto siitä, mihin tahoihin he voivat ohjata tapauksen

ilmoittajan esimerkiksi mielenterveyteen tai kriisitilanteisiin liittyvissä asioissa. Suullisiin ilmoituksiin on tarpeen pyytää kirjallista täydennystä, mikäli asiaa halutaan edistää tapahtuman tai tilanteen ulkopuolelle (Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin -hanke, n.d., s. 5–34).

Tärkeitä käsitteitä

Tämän kappaleen käsitteiden pohjalta on luotu erilaisia case-esimerkkejä. On tärkeää tietää mihiin häirintäyhdyshenkilön saama tilanne pohjautuu, jotta tapahtuneeseen osataan reagoida oikeanlaisella tavalla.

Häirinnällä voidaan tarkoittaa monia erilaisia tilanteita, missä toista henkilöä kohdellaan loukkaavasti liittyen esim. seksuaaliseen suuntautumiseen, vammaisuuteen, etniseen taustaan tai muuhun tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslaissa nostettuun syrjintäperusteeseen. Häirintä voi ilmetä niin sanoin ja teoin. Häirinnäksi lasketaan puhutun ja kirjoitetun häirinnän lisäksi sosiaalisessa mediassa tai yksityisesti ilman lupaa jaettu loukkaava materiaali. (Opetushallitus, n.d., -a.)

Seksuaalinen häirintä tarkoittaa sanatonta, sanallista, fyysistä tai muunlaista ei-toivottua seksuaalista käyttäytymistä. Seksuaalinen häirintä on aina loukkaavaa teko, joka häpäisee uhrin itsemääräämisoikeutta tai koskemattomuutta. (Opetushallitus, n.d.)

Kiusaaminen tarkoittaa esimerkiksi ryhmän ulkopuolelle jättämistä, juorujen levittämistä, pilkkaamista, haukkumista ja lyömistä. Kiusaaminen voi kattaa niin henkisen kuin fyysisenkin väkivallan. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto, 2025.)

Epäasiallinen käytös/kohtelu voi olla sekä sanatonta, että sanallista. Se voi näkyä esimerkiksi työyhteisön ulkopuolelle jättämisenä, työpanoksen vähättelynä, henkilökohtaisten piirteiden haukkumisena ja muuna nöyryyttävänä kohteluna. (Lääkäriliitto, n.d.)

Rasismi tarkoittaa tietyn ihmisryhmän negatiivista arvostelua tai kohtelua liittyen esimerkiksi erilaiseen kulttuuriin, kansalaisuuteen, äidinkieleen, ihonväriin, etniseen alkuperään tai uskontoon liittyen. Näiden pointtien mukaan näistä ryhmistä voi tulla rasismien kautta vähempiarvoisempi kuin muista ihmisryhmistä. (Punainen risti, n.d.)

Homofobia tarkoittaa pelkoa, inhoa, vihaa tai vastenmielisyyttä liittyen samaan sukupuoleen kohdistuvaa vetovoimaa kohtaan. Homofobinen käyttäytyminen voi ilmetä esimerkiksi vähät-

telynä, mitätöintinä, poissulkemisena, syrjintänä, häirintänä tai viharikoksina. Sisäistetty homofobia tarkoittaa tilannetta missä seksuaalivähemmistöön kuuluva henkilö kokee olevansa vääränlainen liittyen omaan seksuaaliseen ja/tai romanttiseen suuntautumiseen liittyen. Homofobia ilmenee myös rakenteellisena syrjintänä. (SETA, 2025.)

Seksismi tarkoittaa sellaista toimintaa tai asenteita, jotka vähättelevät, alistavat tai kohtelevat ihmistä epätasa-arvoisesti hänen sukupuoli-identiteettinsä tai sukupuolen ilmaisunsa perusteella (European Institute for Gender Equality, n.d).

Ableismi tarkoittaa ennakkoluuloja ja syrjintää vammaisia kohtaan, jossa etusijalle asetetaan ihmiset, joilla on oletetusti 'tavallinen' toimintakyky. Usein tämä tapahtuu huomaamatta ja kumpuaa vanhoista tavoista nähdä vammaisuus ja oletuksista ihmisten kyvyistä. Ableismin ymmärrettävyys on tärkeää, jotta tietoisuus kasvaa ja yhteiskunnan rakenteita voidaan muuttaa yhdenvertaisimmiksi. (Opetushallitus, n.d, -b.)

Toimintaan liittyvät lait

Häry-toiminnassa voidaan kohdata tapauksia niin häirintään, kiusaamiseen, epäasialliseen käyttäytymiseen, seksuaaliseen ahdisteluun ja väkivaltaan liittyen. Sekä siinä voidaan törmätä muihin häirintään ja väkivallan muotoihin. Tästä syystä häryn on tärkeää tietää mitkä kaikki lait vaikuttavat häryn roolissa toimimiseen. Erilaisia häirintätilanteita läpikäydessä tulee tietää milloin tapauksessa ylittyy rikoksen rajat, jotta häry osaa ohjeistaa ilmoituksen tekijää toimimaan itselleen sopivalla tavalla. Häry ei voi pakottaa ketään tekemään rikosilmoitusta, mutta on erityisen tärkeää tietää miten ohjeistaa toiste eteenpäin. Tässä alakappaleessa käydään läpi kaikki sellaiset lait mitkä liittyvät häryn toimintaan.

Ammattikorkeakoululaissa sekä **yliopistolaissa** nostetaan, että opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Korkeakoulun järjestyssääntöjen tulisi pyrkiä edistämään sisäistä järjestystä, korkeakouluyhteisön viihtyvyyttä ja turvallisuutta sekä opiskelemisen esteetöntä onnistumista. Laki antaa korkeakouluille ns. luvan tehdä itselleen tarpeelliset säännöt siihen, miten opiskelijoille pystytään turvaamaan turvallinen opiskeluympäristö. (Asetus ammattikorkeakoululaista 932/2014, 31§; Asetus ylioppilaslaista 558/2009, 40§.)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä sekä edistää näin miesten ja naisten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvolaki kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän, jota sukupuolen perusteella voi syntyä. Välittömällä

syrijinnällä tarkoitetaan 1. miesten ja naisten asettaminen eri asemaan sukupuolen takia. 2. Ras-
kauden tai synnytyksen takia eri asemaan joutuminen. 3. Eri asemaan joutuminen sukupuolen
ilmaisun tai sukupuoli-identiteetin takia. Sukupuoleen perustuvalla välillisellä syrjinnällä tar-
koitetaan 1. Eri asemaan asettamista niin sukupuoli-identiteetin, sukupuolen tai sukupuolen il-
maisun mukaan. 2. Eri asemaan asettaminen niin perheenhuoltovelvollisuuden tai vanhemmuu-
den takia. Syrjintä on aina kiellettyä huolimatta siitä mihin se perustuu. (Asetus Laki naisten ja
miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 1§, 7§)

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän iän, kielen, alkuperän, kansallisuuden, uskonnon, mie-
lipiteen, vakaumuksen, poliittisen toiminnan, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, ter-
veydentilan, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn
perusteella. Lain mukaan välitöntä syrjintää on sellainen tilanne, jossa henkilöä kohdellaan hä-
neen liittyvän syyn vuoksi huomattavasti huonommin kuin muita samassa tilanteessa olevia henkilöitä. Häi-
rinnäksi lasketaan ihmisryhmän tai henkilön ihmisarvoa tosiasiallisesti tai tarkoituksellisesti
loukkaava käyttäytyminen. (Asetus Yhdenvertaisuuslaista 1325/2014, 8§, 10§, 14§.)

Rikoslaisa määritellään erilaisia seksuaalirikoksia. Raiskaus tarkoittaa tilannetta, missä toinen
henkilö on sukupuoliyhteydessä sellaisen henkilön kanssa, joka ei ole antanut siihen suostu-
mustaan. Henkilö ei ole antanut suostumustaan jos: 1. Henkilö ei ole kertonut sitä sanallisesti,
käytöksellään tai muutoin kertonut antavansa suostumustaan. 2. Henkilö on pakotettu väkival-
lan tai uhkauksen avulla sukupuoliyhteyteen. 3. Henkilö ei voinut muodostaa tai muuten il-
maista tahtoaan sairautensa, tiedottomuutensa, pelkotilansa, vammaisuutensa, voimakkaan
päihtymistilansa, tilanteen äkillisyyden, heikentyneen tajunnantilansa, erityisen valta-aseman
vakavan väärinkäytön tai minkään muun näihin rinnastettavien syiden vuoksi. Raiskaus muut-
tuu törkeäksi raiskaukseksi silloin jos 1. Raiskauksessa uhataan tai käytetään henkilöön koh-
distuvaa vakavaa väkivaltaa tai aiheutetaan toiselle vakava sairaus, vaikea ruumiinvamma tai
hengenvaarallinen tila. 2. Rikokseen osallistuu useampi kuin yksi henkilö. 3. Rikoksesta aiheu-
tuu suunnattomasti erityisen tuntuista ruumiillista tai henkistä kärsimystä. 4. Rikos tehdään to-
della julmalla, nöyryyttävällä tai raa'alla tavalla. 5. Jos kohteena on alle kahdeksantoistavuotias
lapsi. (Asetus Rikoslaisesta 723/2022, 20 luku 1§-2§.)

Samalla tavalla seksuaalinen kajoaminen ja törkeä seksuaalinen kajoaminen ovat rikos. Seksua-
aalinen kajoaminen tarkoittaa tilannetta, jossa raiskauksen sijasta henkilölle tehdään jokin toi-
nen seksuaalinen teko, johon ei ole annettu suostumusta. Henkilön osallistumisesta ei pidetä va-
paaehtoisena samoista syistä kuin yllämainituissa raiskaukseen liittyvissä kohdissa. Samalla

tavalla seksuaalisesta kajoamisesta tulee törkeää sanoista syistä kuin raiskauksen kohdalla. Seksuaalinen hyväksikäyttö tarkoittaa sitä, että joku on käyttänyt omaa asemaansa hyväkseen ja saanut jonkun osallistumaan sukupuoliyhteyteen tai muuhun seksuaalista itsemääräämisoikeutta rikkovaan seksuaaliseen tekoon. (Asetus Rikoslaita 723/2022, 20 luku, 3§-5§.)

Seksuaalinen ahdistelu tarkoittaa tilannetta jossa toiselle tehdään jokin seksuaalinen teko, joka loukkaa tämän seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Tällaisia tilanteita ovat 1. Ilman lupaa kosketteleminen. 2. Ilman koskettamista tapahtunut seksuaalinen ahdistelu on rangaistavaa, jos se toistuu tarpeeksi usein tai on muuten vakavaa ja se loukkaa toisen seksuaalista itsemääräämisoikeutta. Myös seksuaalisen kuvan luvaton levittäminen on rikos. Tämä tarkoittaa sellaisen seksuaalisen materiaalin levittämistä, joka voi olla joko todenmukainen tai todellisuuspohjainen. (Asetus Rikoslaita 723/2022, luku 20, 6§-7§.)

Vainoaminen on rikos. Se tarkoittaa toistuvasti tapahtuvaa seuraamista, uhkailua, tarkkailua, yhteyden ottamista tai muita näihin rinnastettavia tekoja, jotka aiheuttavat vainotussa henkilössä ahdistusta tai pelkoa. (Asetus Rikoslaita 879/2013, luku 25, 7a§.)

Vinkit aloittelijalle

Roolissa toimimiseen tarvitaan vahvaa itsetuntoa ja kykyä pysyä rauhallisena, vaikka tilanteet olisivatkin henkisesti vaikeita. Häryn kuuluu pitää tunteensa erillään käsiteltävistä tapauksista. Nimittäin työtä tehdessä, joutuu kohtaamaan tilanteita missä voi tuntea olonsa riittämättömäksi. Tällaisten tunteiden kanssa vain pitää opetella elämään. On tärkeää tunnistaa mihin oma osaaaminen ja voimavarat riittävät. Tärkeää on siis huomata milloin tapaus tulee siirtää toiselle tai pyytää apua. Tulee huomioida, ettei kenenkään tunteet vaikuta häry-tapauksen kulkuun. Häryn tulee pysyä ammatillisena ja keskittyä siihen, miten toista voi tukea parhaiten. Häryn roolista tulee huomata, että tehtävässä opitaan kokoajan uutta, eikä kaikkeen voi varautua.

HÄIRINTÄYHDYSHENKILÖLLE TÄRKEÄT TARKISTUSLISTAT

Tarkistuslistat on koottu asioista, mitä häirintäyhdys henkilönä olisi hyvä tietää omassa toiminnassaan. Näissä listoissa ei määritellä suoria ohjeita siihen, miten missäkin tilanteessa tulee toimia, vaan ne antavat ohjeistuksia siitä mitä häirintäyhdys henkilön olisi tärkeää tehdä. Tarkista mitkä kohdat toteutuvat oman korkeakoulusi tai yli/opiskelijakuntasi toiminnassa!

1. Toiminnan vastuut ja roolit

- Työnjaosto tulee tehdä selkeä. Tähän sisältyy tapaustietojen jakaminen, työvuorojen tai tapahtumavastuiden jakaminen ja yhteisten toimintaperiaatteiden mukaan toimiminen.
 - Sisäisen yhteydenpidon tulee olla looginen ja kaikkien tulee tietää miten toimitaan.
 - Toimijoiden välille tarkat linjaukset siitä mitä kukakin tekee. Kuka vastaanottaa ilmoitukset, miten tapaus dokumentoidaan ja mihin ohjataan tarvittaessa eteenpäin (esim. kuraattorille tai kriisipalveluihin).
 - Tiedetään, miten kriisiviestintää hoidetaan ja kuka siitä vastaa (yli/opiskelijakunta, korkeakoulu vai joku muu?). Kriisiviestintä voidaan tarvita, jos tapahtuu jotain kiireellistä, vakavaa, turvallisuuteen tai hyvinvointiin vaikuttavaa.
-

2. Yhteydenpidon käytännöt

- Miten ollaan yhteydessä toisiin osapuoliin, on määritelty tarkasti (esim. toisen organisaation hälyt, muu henkilökunta jne.)
 - On valmiiksi tehty suunnitelma sellaisiin tapauksiin, jotka eivät lopu tai jatkuvat myöhemmin.
 - Tulee määritellä selkeät rajat siihen, milloin opiskelijakunnan vastuu päättyy ja tapaus ohjataan eteenpäin.
-

3. Toiminta jatkuvissa tilanteissa

- Tiedetään miten tapaus hoidetaan, jos häirintä jatkuu (esim. luennolla tai toisessa tapahtumassa).
 - On olemassa selkeä ohjeistus siihen, millä tavoilla häirintäyhdyshenkilöihin saa yhteyden (esim. lomakkeet, yhteyshenkilöt ja muut käytettävät kanavat).
 - Ymmärretään, että opiskelijakunnan rooli on ohjata, eikä jäädä hoitamaan toisille kuuvia asioita.
 - Tiedetään miten toiminnan tärkeimmät dokumentit täytetään (esim. turvallisuusraportti ja muut korkeakoulun dokumentit).
-

4. Ennaltaehkäisy ja saavutettavuus

- Häirintää kokeneen henkilön tulee saada kertoa mitä hän tarvitsee ja toivoo tilanteelta. Hänen tulee kokea tulleen kuulluksi.
 - Turvallisen tilan periaatteet tuodaan näkyvästi esille tapahtumassa.
 - Häirintäyhdyshenkilö on näkyvästi paikalla (esim. pinssit tai liivit päällä) ja aina helposti lähestyttävä.
 - On olemassa suunnitelma, mitä tehdään, jos häirintäyhdyshenkilö joutuu itse häirinnän kohteeksi.
-

5. Toiminnan perustaitoja

- Tiedetään käytössä olevat apumekanismit (esim. YTHS ja muut matalan kynnyksen palvelut).
- Osataan tehdä rikosilmoitus ja tiedetään kuka sen saa tehdä sekä missä tilanteessa.
- Tiedetään millaisissa rikoksissa tarvitaan asianomaisen suostumus, jotta ilmoituksen saa tehdä.
- Tunnistaa mihin oma jaksaminen riittää ja missä omat rajat ovat.
- Tiedetään keneltä voidaan pyytää apua, jos oma jaksaminen ei riitä.

Tunnistetaan milloin häirintäyhdyshenkilö ei voi hoitaa tilannetta itse ja tiedetään miten asia ohjataan eteenpäin.

6. Tapauksen ilmoittaminen

Nettisivuilla on esillä mitä yli/opiskelijakunta voi tarjota ja milloin on tarpeellista olla yhteydessä.

Tiedetään kuka ottaa tapauksen vastuulle ja keneltä voi pyytää tarvittaessa apua.

Dokumentointikäytännöille selkeät ohjeet (sis. mitä kirjataan ja miten dokumentit hävitetään).

On olemassa selkeä järjestys tapausten käsittelyssä.

On sovittu, miten toimitaan, jos saadaan jonkun toisen puolesta tehty ilmoitus (esim. toinen opiskelija on huolissaan ystävästään).

Sovittelutilanteiden prosessi on avattu selkeästi.

Sanktioille on olemassa yhteneväinen linjaus, jossa on hyvät perustelut ja tasapuolisuus on otettu huomioon.

7. Tilanteen jälkeen

Tiedetään miten häirintää kokenut henkilö otetaan vastaan. Häirintäyhdyshenkilö toimii tukihenkilönä ja varmistaa miten häiritty voi sekä tarvitseeko tämä tukea.

Tarjotaan häirintää kokeneelle keskustelumahdollisuus ja osataan kertoa millaiset jatkotoimenpiteet toiminnassa on.

Tunnistetaan, että häirintäyhdyshenkilö ei tee päätöksiä ilman häirintää kokeneen suostumusta.

Tiedetään miten tapaukset kirjataan ylös. Esim. mitä tapahtui, kuka otti asiasta yhteyttä ja mistä toimenpiteistä sovittiin. Muut lisättävät tiedot riippuvat häirintää kokeneen suostumuksesta.

On sovittu miten toimitaan tapauksessa, joka toistuu uudestaan. Esim. keskustelusta huolimatta kiusaajat jatkavat henkilön kiusaamista. Tämä tuodaan häirintää kokeneelle esille.

CASE-ESIMERKIT

Tässä kappaleessa käsitellään monia sellaisia tilanteita, mihin häirintäyhdyshenkilö voi roolissaan törmätä. Tapaukset ovat case-esimerkkien muodossa. Case-esimerkit pitävät sisällään monia erilaisia tilanteita niin väärinymmärryksistä erilaisiin konflikteihin. Oppaan case-esimerkit ovat kokonaan nimettömiä ja keksittyjä, eikä niitä ole rakennettu mistään tunnistettavista tapahtumista. On tärkeää huomioida, että esimerkit ovat yksiuolotteisia ja niissä voi ilmetä oletuksia ja mahdollisia ennakkoluuloja. Kuvatut käyttäytymismallit ovat suuntaa-antavia ja niiden on tarkoitus auttaa sinua ymmärtämään mitä häirintäyhdyshenkilön roolissa olisi hyvä ottaa huomioon. Tämän oppaan case-esimerkkejä tulee käyttää soveltaen sekä oman pohdinnan tukena. On tärkeää huomioida, että häirintätilanteita on monenlaisia ja siksi niitä kaikkia ei pysty sisältämään tähän oppaaseen.

Yleisiä häirintätilanteita

Case: Sanallinen häirintä

Opiskelija osallistuu eräälle kurssille, jossa toinen opiskelija toistuvasti vähättelee tämän osaamista sekä mitätöi hänen mielipiteitään. Häiritsijä laukoo kommentteja liittyen toisen opiskelijan älykkyyteen ja osaamiseen liittyen. Tilanne jatkuu monen viikon ajan, vaikka opiskelija on ilmaissut kommenttien olevan lannistavia ja loukkaavia. Lopulta opiskelija ei halua enää osallistua kurssille, sillä hän tuntee olonsa epämukavaksi kurssilla.

Miksi tilanne on häirintää?

- Tilanne kohdistuu suoraan tiettyyn henkilöön ja tämän ominaisuuksiin, eikä hänen argumentointitaitoihin.
- Tilanne toistuu jatkuvasti, vaikka siitä on sanottu.
- Tilanteessa pyritään heikentämään toisen itseluottamusta, vähättelemällä tämän osaamista. Se on vallankäyttöä, jossa toinen pyritään hiljentämään.
- Tilanne vaikuttaa opetukseen osallistumiseen ja häirityn hyvinvointiin.

Mitä häirintäyhdyshenkilön tulee ottaa huomioon:

- Häirintä tapahtuu lähtökohtaisesti korkeakoulun tiloissa, joten tapaus kuuluu korkeakoulun häirintäyhdyshenkilöille. Jos tapaus yltyy vapaa-ajalle tai opiskelijakunnan tapahtumiin, opiskelijakunta ja korkeakoulu voi tehdä asiassa yhteistyötä.

- Häirintää kokeneen tulee saada rauhassa kertoa mitä on tapahtunut. Häntä tulee kuunnella, eikä vähätellä hänen sanomisiaan tai ajatuksiaan. Kuulluksi tuleminen auttaa.
- Tapahtuneen kartoittaminen: milloin ja kuinka kauan tätä on tapahtunut, kuinka usein tämä tilanne toistuu, onko häirintää kokenut kertonut siitä opettajalle tai muulle henkilöstölle?
- Mitätöinti on yksi häirinnän tunnusmerkki ja se on hyvä mainita. Tämän tietäminen voi auttaa häirintää kokenutta ymmärtämään, ettei nousseet kommentit ole hänen syynsä.
- Voidaan avata miten häirintätilanteiden protokolla jatkuu ja antaa lisätietoa keneen olla yhteydessä, jos haluaa jutella aiheesta lisää.

Case: Opettajan silmätikkuna

Opiskelija on saanut paljon erilaista palautetta opettajaltaan. Opettaja usein kritisoi opiskelijan tekemiä tehtäviä hänen taitojensa, työpanoksen sekä suoriutumisen osalta. Luokassa opettaja kertoo vitsejä, joissa käytetään opiskelijan nimeä. Hänestä tuntuu, että opettaja on ottanut hänet silmätikukseen ja ei jostain syystä tykkää hänestä. Muilla kursseilla opiskelijalla ei ole samantlaisia ongelmia.

Miksi tilanne on häirintää?

- Opiskelijan osaamista ja tapoja kyseenalaistetaan opettajan toimesta koko luokan edessä.
- Tällaisen käytöksen taustalla on usein niin sanottu 'vitsailu', jonka tarkoituksena on henkisesti vahingoittaa toista ja vähentää niin sanotusti häirinnän vaikuttavuutta.
- Toiminta on jatkuvaa ja epäasiallista. Toisen tehtävien kritisoiminen ei ole sama asia kuin jatkuva vitsailu tai silmätikuksi ottaminen.

Mitä häirintäyhdyshenkilön tulee ottaa huomioon:

- Häirintä tapahtuu lähtökohtaisesti korkeakoulun tiloissa, joten tapaus kuuluu korkeakoulun häirintäyhdyshenkilöille ja opettajan esihenkilölle.
- Opiskelijakunta voi auttaa opiskelijaa ja toimia tässä viestinviemisessä välikätenä. Ilmoituksen jälkeen voidaan olla yhteydessä opiskelijaan ja antaa hänen tulla kuulluksi.
- Opiskelijan pyynnöstä opiskelijakunnan häirintäyhdyshenkilöt voivat olla yhteydessä häirintää tekevään opettajaan ja kertoa, että kyseinen käytös ei ole hyväksyttävää.
- Yli/opiskelijakunnan häirintäyhdyshenkilöiden tulee osata rajata mihin heidän vastuualueensa ulottuu ja kertoa opiskelijalle mitä se hänen kannaltaan tarkoittaa.

- Opettajista aiheutuvat tilanteet ovat vaikeita, sillä harvoin tilannetta saadaan muuttumaan. Joskus tilanteeseen ei löydetä ratkaisua ja se voi herättää häirintäyhdyshenkilöillä toivottomuuden tunnetta. Tällöin häirintäyhdyshenkilön tulee itse hakea keskustelua, jos kokee tarvitsevänsä sitä.

Case: Epämukava kohtaaminen tapahtumassa

Opiskelijakunta järjestää opiskelijatapahtuman, jonne yksi naisoletettujen henkilöiden ystäväporukka on päättänyt osallistua. Tapahtumassa eräs miesoletettu lähestyy yhtä näistä ystäväistä ja tahtoo jutella hänen kanssaan. Ystävää ei kiinnosta keskustella hänen kanssaan, joten hän kiltisti kieltäytyy ja jatkaa ystäviensä kanssa olemista. Loppuillan miesoletettu pyörii hänen ympärillään ja pyrkii puhumaan sekä koskettamaan tätä ilman lupaa. Ystävä on yhteydessä häirintäyhdyshenkilöön ja kertoo miesoletetun häiritsevän häntä.

Miksi tilanne on häirintää?

- Opiskelijasta tuntuu, että hänen omaa tilaansa on rikottu ja miesoletettu ei pyynnöistä huolimatta jätä häntä rauhaan. Ilman lupaa kokeminen voi nostaa epämukavan tunteen ja se vaikuttaa juhlista nauttimiseen.

Mitä häirintäyhdyshenkilön tulee ottaa huomioon:

- Tapahtumassa on tärkeää tuoda esille turvallisen tilan periaatteet ja miesoletettua läheisyydessä tulee kertoa tämän toimivan sääntöjen vastaisesti. Yleensä tilanne voi loppua huomautuksella.
- Tapaukseen osallistujien humalatila pitää ottaa huomioon, sillä tilannetta voi olla vaikea ratkaista, jos kumpikin ovat kunnolla päihtyneitä. Humalatila voi myös aiheuttaa rajumman reaktion häirintäkäyttäytymisen kommentointiin. Siksi olisi hyvä, jos häirintäyhdyshenkilö ei ole tilanteessa yksin.
- Joskus häirintää tehnyt joudutaan poistamaan tapahtumasta. Tässä tulee kuitenkin olla tarkat säännöt siitä mitä henkilön tulee tehdä, jos hänet heitetään tapahtumasta ulos.
- Häirintää kokenut voidaan ohjata tekemään virallinen häirintäyhdyshenkilöilmoitus esimerkiksi lomakkeen avulla, jos hän kaipaa keskustelutukea tilanteeseen tapahtuman jälkeen.

Missä tilanteissa tarvitaan kriisiviestintää?

Case: Törkeä häirintätilanne opiskelijatapahtumassa

Korkeakoulu järjestää isomman opiskelijatapahtuman. Tapahtumassa yksi opiskelijoista joutuu vakavan seksuaalisen häirinnän uhriksi. Häiriötilanne eskaloituu siihen, että häirintää tehnyt aiheuttaa teoillaan fyysistä uhkaa uhrille ja muille tapahtumaan osallistujille. Kumpikin osapuoli on päähtynyt. Tekijä ei suostu poistumaan tapahtumatilasta ja lopulta soitetaan poliisille. Häirintää kokenut henkilö pyytää apua häirintäyhdyshenkilöltä.

Miksi tilanne on häirintää?

- Vakava seksuaalinen häirintä on asia mikä tulee aina ottaa vakavasti.
- Väkivallan uhka lisää tarvetta reagoida tilanteeseen nopeasti.
- Riippuen tilanteesta uhka voi ulottua moneen tapahtumassa olevaan ihmiseen. Tämä voi säikäyttää tai pelottaa osallistujia.

Mitä häirintäyhdyshenkilön tulee ottaa huomioon:

- Häirintää kokenutta tulee kuunnella ja hänelle antaa tilaa.
- Tilanne tulee dokumentoida. Keskustellaan häirintää kokeneen kanssa, miten asia laiteetaan ylös ja ohjataan tekemään rikosilmoitus.
- Tarvittaessa häirintää kokenut tulee ohjata hänelle sopivaan kriisipalveluun.

Häirintäyhdyshenkilö ei saa

- Tehdä rikosilmoitusta ilman häirintää kokeneen lupaa.
- Antaa lausuntoa tapahtuneesta esimerkiksi medialle.

Miksi tämä tilanne vaatii kriisiviestintää?

- Turvallisuus oli välittömästi uhattuna.
- Jos poliisi on reagoinut tilanteeseen, tulee automaattisesti siirtyä kriisiviestintään.
- Tieto tapahtuneesta voi levitä tapahtumaan osallistujien kesken ja heidän ulkopuolelle.
- Tapaus voi vaikuttaa korkeakoulun maineeseen, riippuen siitä miten tilanne hoidetaan.
- Lisätoimenpiteitä tulee tehdä silloin, jos tapahtuma on tehty yhteistyössä jonkun toisen toimijan kanssa.

Case: Intiimikuvien jakaminen ilman lupaa

Kouluvuoden alussa toisen vuoden opiskelijoiden kesken alkaa leviämään muutamia intiimikuvia. Nämä kuvat on tietystä opiskelijasta otettuja kuvia, jotka on jaettu ilman hänen lupaansa kolmannelle osapuolelle. Kuvat eivät ole täysin selkeitä, mutta niistä erottaa kuka kuvassa oikein on. Näitä kuvia on jaettu nopeasti eteenpäin muille opiskelijoille ja useat henkilöt vitsailivat nähneensä kuvat. Häirintäyhdyshenkilöt saavat useamman ilmoituksen tapahtuneesta. Yksi ilmoitus on kuvissa esiintyvältä henkilöltä ja muutamat muut opiskelijat ovat nähneet kuvia ja kokeneet ne ahdistaviksi.

Miksi tilanne on häirintää?

- Intiimikuvien jakaminen ilman lupaa on rikos.
- Tämä voi aiheuttaa vakavaa henkistä kärsimystä sekä ahdistusta.
- Tapahtunut voi aiheuttaa turvattomuuden tunnetta muissa opiskelijoissa sekä häirintää kokeneessa.

Mitä häirintäyhdyshenkilön tulee ottaa huomioon:

- Häirintää kokenutta tulee kuunnella ja hänelle antaa tilaa.
- Tilanne dokumentoidaan häirintää kokeneen luvalla. Kirjataan ylös missä kuvat ovat levinneet, onko tiedossa kuka on ottanut/levittänyt kuvat.
- Keskustellaan häirintää kokeneen kanssa siitä, miten asiaa lähdetään viemään eteenpäin.
- Tarvittaessa häirintää kokenut tulee ohjata hänelle sopivaan kriisi- tai tukipalveluun.

Häirintäyhdyshenkilö ei saa

- Tehdä rikosilmoitusta ilman häirintää kokeneen lupaa.
- Antaa lausuntoa tapahtuneesta esimerkiksi medialle tai kertoa asiasta muille ulkopuolisille ryhmille/ihmisille.

Tilanne on digitaalista väkivaltaa

Digitaalisella väkivallalla on monia eri muotoja. Näihin muotoihin lasketaan digitaalinen vaino, verkkohäirintä, kuviin liittyvä väkivalta, sextortion (esim. painostaminen intiimikuvien ottamiseen), taloudellinen kiristys, syvävääreännöksen tekeminen (esim. valeprofiilin tekeminen toisen nimellä) ja kontrollointi parisuhteessa (esim. viestien luvatta lukeminen tai salasanojen vaihtaminen). (Naistenlinja, 2026.)

Lue lisää aiheesta:

Naisten linja: Mitä on digitaalinen väkivalta?

<https://naistenlinja.fi/digitaalinen-vakivalta/>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos: Digitaalinen väkivalta

<https://thl.fi/aiheet/vakivalta/vakivallan-muodot/digitaalinen-vakivalta>

Rikosuhripäivystys: Digitaalinen väkivalta ja vaino

<https://www.riku.fi/erilaisia-rikoksia/digitaalinen-vakivalta-ja-vaino/>

Miksi tämä tilanne vaatii kriisiviestintää?

- Digihäirintä tulee saada loppumaan.
- Monet opiskelijat ovat nähneet jaossa olevat kuvat ja ne voivat levitä koulun ulkopuolelle.
- Kuvat voivat levitä usealla alustalla.
- Opiskelijoiden keskinäinen turvallisuuden tunne heikkenee.
- Tapaukseen reagoimatta jättäminen aiheuttaa haittaa häirintää kokeneelle ja vahingoittaa yhteisön luottamusta opiskelijakunnan ja/tai korkeakoulun toimintaan.

Lue lisää kriisiviestinnästä:

Punainen risti: Kriisiviestintä kuntoon

Linkki osoitteeseen: <https://vapaaehtoistieto.punainenristi.fi/globalassets/tieto-ja-taito-etusivu-beta/jarjestotoiminta/vapaaehtoiskouluttajat/jarjestokouluttajat/kriisiviestinta-kuntoon-perus-2013.pdf>

Opetushallitus: Kriisitilanteet kansainvälisessä liikkuvuudessa – opas korkeakouluille

Linkki osoitteeseen: <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/kriisitilanteet-kansainvalisessa-liikkuvuudessa.-opas-korkeakouluille.-emilia-tolvanen.pdf>

Kiusaaminen

Case: Ryhmän ulkopuolelle jättäminen

Opiskelija on juuri aloittanut uudessa tutkinnossa ja ei ole päässyt kunnolla tutustumaan omiin fuksiryhmäläisiinsä. Hän on tuntenut olonsa ulkopuoliseksi ja saanut ymmärtää, että hänestä

liikkuu huhuja tämän selän takana. Yksi opiskelijan luokkalaisista tuntee hänen entisen kaverinsa ja on tältä kuullut juoruja hänestä. Näiden juorujen vuoksi toiset kaksi opiskelijaa ovat ottaneet hänet silmätikukseen. Levitetyt juorut ovat valheellisia, mutta luokkalaiset välttelevät häntä joka tapauksessa. Pikkuhiljaa hän on jäänyt porukan ulkopuolelle ja hänen ideoitaan on sivuutettu esimerkiksi ryhmätehtävissä.

Miksi tilanne on häirintää?

- Opiskelija on jätetty tarkoituksella porukan ulkopuolelle.
- Opiskelijan ideoita ja muuta koulumenestystä on kyseenalaistetaan ja jätetään huomiotta.

Mitä häirintäyhdyshenkilön tulee ottaa huomioon:

- Kiusaaminen tapahtuu lähtökohtaisesti korkeakoulun tiloissa, joten tapauksen ottaa hoitettavakseen korkeakoulun häirintäyhdyshenkilö. Kuitenkin jos häirintää tapahtuu esim. fuksien WhatsApp-ryhmässä, jonka ylläpitäjänä on yli/opiskelijakunta, tapaus kuuluu myös heidän vastuualueelleen. Tällöin kannattaa sopia yhteistyön tekemisestä.
- Tapauksen opiskelijaa tulee ohjata oikean vastuuhenkilön suuntaan tai kertoa hänelle ketkä ovat vastuussa hänen tapauksestaan.
- Tilanteesta tekee vaikean se, että siinä on mukana paljon passiivisia ihmisiä. Häirintää kokenut opiskelija tulee ottaa huomioon, mutta häirintäyhdyshenkilön tulee pysyä puolueettomana.
- Ensin keskustellaan häirintää kokeneen opiskelijan kanssa ja sen jälkeen yksittäin näiden kahden häirintää tehneiden kanssa. Tapaamiset tulee tehdä yksittäin, sillä ryhmädynamiikka voi vaikuttaa keskustelun kulkuun. Häirintää tehneille tulee kertoa, miksi heidän kanssaan keskustellaan ja mitä tämän vuoksi on tapahtunut.
- Kaikki osapuolet voidaan tuoda mahdollisuuksien mukaan keskustelemaan aiheesta yhdessä häirintäyhdyshenkilön kanssa.
- Jos kiusaamista ei saada loppumaan, tulee olla yhteydessä esimerkiksi korkeakoulun johtoon tai rehtoriin.
- Häiritettyä opiskelijaa voidaan ohjata mukaan muiden ainejärjestöjen toimintaan tai muuhun korkeakoulun toimintaan. Tällä tavoin opiskelijaa voidaan ohjata tutustumaan uusiin ihmisiin.

Case: Tutoreiden välinen tilanne

Tutorit ovat järjestämässä opiskelijakunnan tapahtumaa. Tapahtumaa on tekemässä kaksi tutoria, joilla on meneillään riita eräästä henkilökohtaisesta asiasta. Tutor 1:n on tarkoitus toimia tapahtumassa juontajana ja tutor 2 on vastuussa juonnossa käytettävien puhekorttien kirjoittamisesta. Tutor 2 haluaa nolata tutor 1 ja kirjoittaa puhekortteihin väärää tietoa. Tutor 1 lukee puhekortit lavalla ja tunnistaa, että lapuissa ei lue oikeita asioita. Tutor 1 joutuu improvisoimaan mitä sanoo ja sanoo muutamat ilmoitetut nimet väärin. Tapahtuman jälkeen tutor 2 kertoo vitseilleen tutor 1, että hän muokkasi puhekorttien tekstit tarkoituksenaan nolata hänet.

Miksi tilanne on häirintää?

- Toinen on tarkoituksellisesti viety tilanteeseen, jossa hän ei tiedä kaikkea ja häntä on haluttu satuttaa.
- Nolaamisesta on pyritty tekemään mahdollisimman julkinen. Tämän vuoksi tapahtumaan osallistujia on voitu yrittää saada ns. mukaan nauramaan tutor 1:lle.

Mitä häirintäyhdyshenkilön tulee ottaa huomioon:

- Opiskelijakunnan sisällä voi tapahtua paljon erilaisia häirintätilanteita ja tällä esimerkillä pyritään kuvaamaan niiden haastavuutta. Kaikki opiskelijakunnan jne. sisäiset konfliktit hoidetaan luottamuksellisesti, tarkoituksena on välttää tiedon leviämistä muille opiskelijoille. Tämä on osaltaan tietynlaista kriisiviestintää.
- Riippuen korkeakoulusta tapauksen vastuuhenkilönä voi olla sekä korkeakoulu, että yli/opiskelijakunta. Tämä riippuu esimerkiksi siitä järjestääkö korkeakoulu itse tutor-toiminnan vai onko se tilattu opiskelijakunnalta.
- Tutor 1 on tärkeää päästä puhumaan tapahtuneesta ja ehkä avata heidän välistä riitaansa, jos hän niin haluaa. Keskusteluapua voi hakea häirintäyhdyshenkilön lisäksi esimerkiksi opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajalta, tapahtumavastaavalta, toiminnanjohtajalta tai tutorlehtorilta. Koska tilanne on kahden tutorin välinen, voi olla hyvä ottaa keskusteluun mukaan myös tutorvastaavat.
- Tutor 2 kanssa tulee keskustella tapahtuneesta ja kysyä miksi hän on toiminut roolissaan näin. Tutorit voidaan tuoda myös saman pöydän ääreen ja aiheesta voidaan keskustella.
- Tilannetta voidaan lähteä avaamaan keskustelemalla sekä arvioida luottamusta toimijan käytökseen. Tämä siksi, että edustajisto voi esittää epäluottamusta toimijaa kohtaan ja erottaa hänet tutortoiminnasta. Tämä on kuitenkin ääritapaus.

Ennakkoluulot ja eriarvoistaminen

Case: Transopiskelijaan kohdistuva häirintä

Eräs transopiskelija on aloittanut uudessa korkeakoulussa, eikä ole kertonut muille opiskelijoille olevansa trans. Hän on ennen kouluvuoden alkua laittanut opettajalle hänen oikean nimensä ja pyytänyt ettei tämä käytä hänen kuollutta nimeään (englanniksi deadname). Opiskelijan kuollut nimi on edelleen laillisesti hänen virallinen nimensä, joten hänen oma nimensä ei ole päivittynyt suoraan korkeakoulun tietoihin. Opettaja ei kunnioita opiskelijan pyyntöä ja kutsuu tätä hänen kuolleella nimellään orientaatioviikon aikana moneen kertaan. Opiskelija pyytää yksityisesti, ettei opettaja käytä nimeä ja kertoo laittaneensa asiasta viestiä. Opettaja kertoo, että hän aikoo käyttää vain opiskelijan oikeaa nimeä.

Miksi tilanne on häirintää?

- Opettaja tahallisesti väärinsukupuolittelee opiskelijaa. Väärinsukupuolittaminen tarkoittaa tilannetta missä esim. transnaista kutsutaan mieheksi tai muunsukupuolista kutsutaan tytöksi. Väärinsukupuolittamiseen voidaan laskea myös kuolleen nimen käyttäminen.
- Opiskelija voi kokea ahdistusta ja vahvaa sukupuolidysforiaa (tarkoittaa sukupuoliristiriidan aiheuttamaa pahaa oloa, omaa kehoa on vaikea hyväksyä ja siinä on vaikea elää) opettajan käytöksen vuoksi.
- Opettajan epäasiallinen käytös tukee rakenteellista syrjintää ja luo syrjivää ympäristöä.

Mitä häirintäyhdyshenkilön tulee ottaa huomioon:

- Häirintä tapahtuu orientaatioviikon aikana korkeakoulun omassa toiminnassa. Tällöin vastuussa on korkeakoulun omat häirintäyhdyshenkilöt. Mukaan selvitykseen otetaan myös opettajan esihenkilö.
- Häirintäyhdyshenkilön on tärkeää tietää minkälaista häirintää tässä tapauksessa oikein tapahtuu ja osata tarvittaessa puhua häirintää kohdanneen opiskelijan kanssa aiheesta. Opettaja tarkoituksellisesti väärinsukupuolittelee opiskelijaa, mikä tarkoittaa sitä, että opettaja haluaa tahallisesti aiheuttaa opiskelijalle pahaa oloa.
- Häirintää kokenut opiskelija voi pyytää opiskelijakuntaa olemaan yhteydessä opettajaan ja kertoa hänen toimivan epäasiallisesti.
- Opiskelijalle tulee tarjota tukea ja antaa hänen tuntea olonsa kuulluksi.

- Jos väärinsukupuolittaminen jatkuu muiden opiskelijoiden kesken ja/tai oppituntien ulkopuolella, yli/opiskelijakunta voi reagoida tilanteeseen.
- Väärinsukupuolittamista tekeville tulee kertoa miksi heidän tekemänsä asiat ovat väärin ja mitä se oikein tarkoittaa. Jos tilanne ei keskustelun avulla lopu, tilanteeseen tulee reagoida samoin kuin kiusaamisen ehkäisyyn ja lopettamiseen.

Lue lisää seksuaalivähemmistöihin liittyvistä teemoista:

Mielenterveystalo.fi sivuilta löytyy sukupuoli-identiteetin jäsentämisen omahoito-ohjelma. Sieltä voi etsiä lisää tietoa sukupuolten moninaisuudesta ja siihen liittyvistä termeistä.

Linkki sivulle: <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/omahoito/sukupuoli-identiteetin-jasentamisen-omahoito-ohjelma/1-mista-kyse>

Valtakunnallisen SETAn sivuilta löytyy paljon tärkeää tietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvistä asioista. Nettisivuilla on oma sivu Sateenkaarisanastolle, jossa avataan kaikkia suomeksi olevia termejä mitä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä on olemassa.

Linkki sivulle: <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/>

Case: Rasistiset kommentit

Opiskelijakunta on järjestänyt tapahtuman. Eräs tapahtumaan osallistunut opiskelija kommentoi niin sanotusti ”vitsikkäästi” maahanmuuttajataustaisen opiskelijan nimeen ja tämän aksenttiin. Opiskelija puhuu avoimesti siitä kuinka vaikea maahanmuuttajataustaisen opiskelijan nimi on ja miten huonosti hän osaa puhua suomea. Maahanmuuttajataustainen opiskelija pyytää häntä lopettamaan ja kertoo tämän olevan ilkeä sanomissaan jutuissa. Opiskelija ei kuuntele ja sanoo vain, että se oli läppää. Maahanmuuttajataustaisen opiskelijan ystävä on yhteydessä häirintäyhdyshenkilöön ja pyytää tätä tulemaan tilanteeseen väliin.

Miksi tilanne on häirintää?

- Rasismi on loukkaavaa ja syrjivää käytöstä, joka kohdistuu suoraan henkilön etniseen taustaan.
- Tilanne rikkoo yhdenvertaisuuslakia.

- Rikoslain mukaan jatkuvat rasistiset kommentit voivat muodostaa myös kunnianloukkauksen.
- Tämän tapauksen taustalla on rasistiset mikroagressiot, jotka tarkoittavat tekoja, jotka pohjautuvat ennako-oletuksiin ja ovat näennäisesti harmittomia. Mikroagressiot ovat vaarallisia sen takia, että häirintää tehnyt voi sivuuttaa oman vastuunsa sanomalla, ettei hän tarkoittanut sitä tai, että se oli vain vitsi. (Punainen risti, n.d.-b.)

Mitä häirintäyhdyshenkilön tulee ottaa huomioon:

- Tapahtumassa oleva häirintäyhdyshenkilö kuuntelee mahdollisuuksien mukaan kaikkien osallisten kuvaukset tapauksesta.
- Häirintää tehneelle kerrotaan, että hänen sanomansa asiat rikkovat tapahtuman turvallisen tilan periaatteita ja ovat siksi kiellettyjä.
- Tapaus kirjataan ylös ja kysytään maahanmuuttajataustaiselta opiskelijalta, miten hän haluaa edetä asian kanssa. Tässä on hyvä ottaa huomioon, että Suomessa maahanmuuttajataustaiset henkilöt kokevat paljon rasismia, joten tämä voi olla häiritylle valitettavasti normaali tilanne. Hänelle on hyvä kertoa, että rasistinen käytös ei ole sallittua opiskelijakunnan toiminnassa ja näytetään se teoin. Se, että joku on tottunut kokemaan häirintää ei tarkoita sitä, että tilanne on okei ja ettei siihen tarvitse reagoida.

Rasismilla on monia eri muotoja

Rasismissa ajatellaan usein, miten oma ryhmä on parempi tai arvokkaampi kuin muut henkilöt. Erityisesti se lisää eriarvoisuutta sekä aiheuttaa haittaa paitsi rasismien kohteille, myös koko yhteiskunnalle. Rasismia käytetään usein vallankäytön välineenä. Rasismilla on monia eri muotoja esimerkiksi aggressiot, mikroaggressiot, rakenteellinen rasismi ja viharikokset. (Punainen risti, n.d.)

Lue lisää aiheesta:

Punaisen ristin sivuilla otsikolla: Mitä häirintä on?

Linkki: <https://www.punainenristi.fi/tyomme/kotimaa/rasisminvastainen-toiminta/mita-rasismi-on/>

Yhdenvertaisuusvaltuutetun sivuilla otsikolla: Rasismi

Linkki: <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/rasismi>

Case: Vammaisen henkilön sivuuttaminen - ableismi

Opiskelijaryhmä suunnittelee opintoihin liittyen työpajaa, jossa käytetään portaikon yläpäässä olevaa huonetta. Työpajaa on mainostettu sopimaan kaikille tietyn ryhmän opiskelijoille. Yksi ryhmän jäsenistä esittää toiveen tilan vaihtamisesta, sillä hän ei pääse portaita ylös oman liikumisesteen vuoksi. Hän tietää myös muita työpajasta kiinnostuneita, joilla on sama ongelma kuin hänellä. Huoneeseen ei ole muuta reittiä kuin portaat. Toinen ryhmäläinen sanoo, ettei koko suunnitelmaa lähdetä muuttamaan yksittäisten ihmisten takia ja hänen toiveensa sivuutetaan kokonaan.

Miksi tilanne on häirintää?

- Tämä tapaus on ableismia. Ableismi tarkoittaa vammaisten henkilöiden syrjintää. Ableismi tuo esille, miten vammattomuus nähdään normaalina ja vammallisuus epänormaalina.
- Häirityn henkilön toimintakyky sivuutetaan ja vammallisten henkilöiden huomioiminen nähdään vaivalloisena.
- Tilanteen vastuu siirretään häiritylle, vaikka kyseessä on tapahtuman saavutettavuus, mikä tapahtumanjärjestäjien tulisi ottaa huomioon.
- Ei voida olettaa, että vammaisen henkilö pääsee tapahtumaan vain pyytämällä apua. Tämä vähättelee häirityn itsenäisyyttä ja vähentää hänen oikeutta osallistua toimintaan yhdenvertaisesti.

Mitä häirintäyhdyshenkilön tulee ottaa huomioon:

- Häirintäyhdyshenkilön tulee kuunnella ja antaa tilaa opiskelijan kokemukselle. Häiritylle tulee kertoa, että hänen kokemansa asiat otetaan vakavasti ja että pääsyn evääminen tapahtumaan sekä hänen diagnoosinsa vähättely ei sovi toiminnan arvoihin ja ei siksi ole hyväksyttävää.
- On tärkeää tuoda häiritylle esille, ettei hän ole reagoinut tilanteeseen liian voimakkaasti. Kyseessä on oikea yhdenvertaisuusongelma, mihin tulee kiinnittää huomiota.
- Häirintäyhdyshenkilö kysyy häirityltä, miten hän haluaa edetä asian kanssa. Opiskelijaryhmässä toimineet henkilöt voidaan kutsua keskusteluun ja painottaa, että yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden vuoksi esteettömyys on tärkeä ottaa huomioon. Ja jos sitä ei pystytä tekemään, niin siitä kerrotaan mainostusvaiheessa selkeästi. Ryhmälle voidaan avata sitä mitä heidän sanomisensa ja aiheen sivuuttaminen voi toisessa aiheuttaa.

- Häirittyä opiskelijaa voidaan tarvittaessa ohjata eteenpäin esimerkiksi saavutettavuuspalveluille.

Lue lisää ableismista:

Opetushallitus on koonnut Vammaisfoorumin työllisyysryhmän, joka on koonnut vammaisuuden liittyen pdf muotisen PowerPoint esityksen.

Linkki sivulle:

https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/11022025_Invalidiliitto_Lihastautiliitto.pdf

Case: Seksismiä appropisteellä

Opiskelijaryhmä kierää appropisteitä. Yhdellä appropisteellä tulee suorittaa ryhmähaaste, jossa osallistujien tulee nostaa painava tavara ja kuljettaa se paikasta A paikkaan B. Pisteiden vetäjä kertoo ryhmälle, että pisteen suorittamiseen tarvitaan päättäväisyyttä ja voimaa. Seuraavaksi pisteen vetäjä pyytää yhtä opiskelijaryhmän miehistä tekemään haasteen. Ryhmässä oleva naisoletettu ilmoittaa itsensä tehtävän ensimmäiseen osaan, mutta pisteen vetäjä naurahtaa tälle ja vihjaa että joku vahvempi voisi ottaa tehtävän itselleen. Lopulta miesoletettu ottaa roolin itselleen ja naisoletettu tuntee itsensä loukatuksi.

Miksi tilanne on häirintää?

- Miksi tilanne on seksismiä? Tilanteessa pisteenvetäjä olettaa, ettei nainen voi olla päättäväinen ja vahva. Hän sivuuttaa tilanteen vitsailemalla.
- Naisoletetulta evätään osallistuminen rastin selvittämiseen vain oman sukupuolensa vuoksi.
- Kaikenlaiset kommentit, jotka vähättelevät kenenkään osaamista, voidaan pitää halventavina tai arvostelemina.
- Tapaus on epäasiallista kohtelua, jonka tarkoituksena on sivuuttaa toisen osaaminen. Opiskelija jää tilanteessa ulkopuolelle ja hänen kykyihinsä ei luoteta.
- Tasa-arvolain mukaan tämä täyttää sukupuoleen perustuvan häirinnän elementit.

Mitä häirintäyhdyshenkilön tulee ottaa huomioon:

- Tapaus kuuluu yli/opiskelijakunnan häirintäyhdyshenkilöille, sillä se sijoittuu opiskelijatapahtumaan.

- Jos häirintäyhdyshenkilö todistaa tilanteen, hän voi paikan päällä sanoa, että kuka vain voi suorittaa ja osallistua tehtävän tekemiseen.
- Jos häirintäyhdyshenkilö ei todista tilannetta ilmoitus voi tulla hänelle tapahtuman jälkeen. Tällöin on helpointa puhua häirintää kokeneen henkilön kanssa ja kysyä millä pisteellä tämä tapaus sattui.
- Häirintää kokeneen tunteita tulee huomioida ja kertoa, että hänen tunteensa ovat okei sekä se mitä tapahtui ei ollut asianmukaista. Tällaisessa tilanteessa opiskelijalle voi riittää kuulluksi tuleminen ja ymmärrys siitä, että hänen kokemuksensa otetaan vakavasti.
- Tilanne dokumentoidaan häirintää kokeneen luvalla ja keskustellaan miten asiaa viedään eteenpäin.
- Pisteiden vetäjän kanssa keskustellaan ja kerrotaan että sukupuoleen kohdistuvat oletukset ja kommentit ovat epäasiallisia. Tapaamisessa voidaan keskustella siitä, miten tapaus rikkoo turvallisen tilan periaatteita ja että jokaisella tulisi olla mahdollisuus osallistua.
- Tulevaisuudessa seksismiä voidaan ehkäistä nostamalla pisteenvetäjille toiminnan sääntöjä ja painotetaan sukupuolineutraaliin toimintaan.

LISÄ-KOULUTTAUTUMINEN

Tässä kappaleessa nostetaan muutamia toimintaan liittyviä koulutuksia, mistä voi lähteä hakemaan lisää osaamista häirintäyhdyshenkilön tehtäviin. Listaus on koottu Häirintäyhdyshenkilökoulutuksen kehittämisen opinnäytetyön aineiston pohjalta. Koulutukset eivät suoraan liity häirintäyhdyshenkilön rooliin, mutta kaikenlainen ihmistuntemus ja osaaminen tukee toiminnan kehittymistä.

Ilmaiset koulutukset

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos on tehnyt monia verkkokoulutuksia, jotka ovat kaikille ilmaiseksi saatavilla heidän nettisivuillaan. Kaikki koulutukset löytävät THL:n sivuilta hakemalla sanalla 'Verkkokoulut'. Tällä sivulla pääsee kirjautumaan kyseisiin verkkokouluihin ja niiden hyväksytystä suorituksesta saa todistuksen. Koulutuksia voi hyödyntää myös omien opintojen etenemisessä opintopisteiden avulla. Koulutuksista löytyy esimerkiksi:

- **Digitaalinen väkivalta**
- **Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen perusteet**
- **Kunniaan liittyvä väkivalta**
- **Mielenterveyden edistäminen**
- **Sukupuolistuneen väkivallan kohtaaminen kouluissa**
- **Verkkokoulu stigmasta ja syrjinnästä – kohtaaminen kerrallaan parempia palveluita**

Linkki sivulle: <https://thl.fi/palvelut-ja-asiointi/verkkokoulut#digitaalinen>

THL tarjoaa myös muita koulutuksia:

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

- **Verkkokoulutus antirasismista ammattilaisille**
Linkki sivulle: <https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/verkkokoulutus-antirasismista-ammattilaisille>
- **Paloma-koulutus (perustiedot pakolaistaustaisten asiakkaiden kohtaamiseen ja heidän hyvinvoinnin tukemiseen)**

Linkki sivulle: <https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyontueksi/paloma-koulutus>

Nyyti ry

- **Myötätuntomentoroinnin koulutus. Ollut viimeksi saatavilla keväällä 2025. Toiminnan pohjalta Nyyti ry on koonnut oppaan, joka on saatavilla kaikille.**
Linkki oppaaseen: https://www.nyyti.fi/wp-content/uploads/Myotatumento-rointi_Nyyti-ry_Myotatumtoa-korkeakouluihin_web-s.pdf

LÄHTEET

- Allianssi ry. (2022). Häirintä nuorisotalan järjestötoiminnassa. Haettu 20.1.2026 osoitteesta <https://nuorisotala.kuvat.fi/kuvat/Julkaisut/H%C3%A4irint%C3%A4+nuorisotalan+j%C3%A4rjest%C3%B6toiminnassa.pdf>
- Ammattikorkeakoululaki 932/2014.
- European Institute for Gender Equality. (n.d). Seksismi. Haettu 3.2.2026 osoitteesta https://eige.europa.eu/taxonomy/term/1325?language_content_entity=fi
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.
- Lääkäriliitto. (n.d). 7.3 Epäasiallinen kohtelu. Haettu 5.2.2026 osoitteesta <https://www.laakariliitto.fi/tyoelama/tyohyvinvointi-ja-tyopaikan-haasteet/epa-asiallinen-kohtelu/>
- Mannerheimin Lastensuojeluliitto. (2025). Kiusaaminen. Haettu 18.1.2026 osoitteesta <https://www.mll.fi/vanhemmille/tukea-perheen-huoliin-ja-kriiseihin/kiusaaminen/>
- Naistenlinja. (2026). Mitä on digitaalinen väkivalta? Haettu 2.2.2026 osoitteesta <https://naistenlinja.fi/digitaalinen-vakivalta/>
- Opetushallitus. (n.d, -a). Häirinnän määrittely ja lainsäädäntö. Haettu 20.10.2025 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/hairinnan-maarittely-ja-lainsaadanto>
- Opetushallitus. (n.d, -b). Käsitteet. Haettu 2.2.2026 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/kasitteet>
- Punainen risti. (n.d). Mitä rasismi on? Haettu 3.2.2026 osoitteesta <https://www.punainenristi.fi/tyomme/kotimaa/rasisminvastainen-toiminta/mita-rasismi-on/>
- Rikoslaki 39/1889.
- SAMOK. (n.d.-a.) Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin -hanke. Haettu 15.10.2025 osoitteesta <https://samok.fi/mita-samok-tekee/yv-hanke-2021-2023/>
- SAMOK. (n.d.-b.). Yhdenvertaisuus korkeakouluissa -verkkokurssi & Korkeakoulujen yhdenvertaisuusmalli. Haettu 15.10.2025 osoitteesta: <https://samok.fi/verkkokurssi/>

SETA. (2025). Sateenkaarisanasto. Haettu 3.2.2026 osoitteesta
<https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

Yhdenvertaisuutta korkeakouluihin. (n.d). Häirintäyhdyshenkilökoulutus [Ei julkaistu].

Yliopistolaki 558/2009.