

VÄKKIWA

Ratkaisuja

ÄILLÄÄ



STTK © 2019

Turvallinen työelämä on kaikkien etu

—

Katarina Murto
johtaja, STTK

Työn murros ja työelämän muutokset koskettavat kaikkia palkansaajia. Muutos ei ole tilapäinen ilmiö vaan pysyvä olotila työpaikoilla. Jatkuva muutos kuormittaa työntekijöitä aivan toisin kuin ennen. Samalla se haastaa johtamisen ja esimiestyön uudella tavalla.

Aula Researchillä teettämämme kyselyn perusteella erittäin tai melko kuormittavana henkisesti oman työnsä kokee 48 prosenttia vastaajista. Tehtävien liiallinen määrä, kiire sekä huono johtaminen ja esimiestyö vaikuttavat eniten henkiseen kuormittumiseen. Lisäksi muun muassa huoli toimeentulosta ja henkilöstöresurssien puute kuormittavat henkisesti.

Henkilöstöresurssien minimoinnilla tavoitellaan tehokkuutta ja säästöä työvoimakustannuksissa, mutta samalla se johtaa henkilöstön liialliseen kuormittumiseen, uupumiseen, virheisiin ja sairauspoissaoloihin. Lyhytnäköinen säästö voi johtaa pidemmällä aikavälillä kustannusten nousuun ja tuottavuuden alenemiseen.

Erittäin tai melko suurta fyysistä kuormittavuutta kyselyn perusteella kokee 28 prosenttia vastaajista. Huono työergonomia, rasittavat työasennot ja -liikkeet sekä toisaalta staattinen istumatyö ja lämpötila aiheuttavat eniten fyysistä kuormittavuutta. Parantamalla työergonomiia, hyödyntämällä apuvälineitä, lisäämällä taukojen määrää ja laatua sekä ylläpitämällä fyysistä kuntoa työajalla voitaisiin

ylläpitää työkykyä ja ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä ja sairauspoissaoloja. Viimeisen kolmen vuoden aikana noin joka viides vastaaja on kokenut työssään fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa. Henkistä väkivaltaa on kokenut 37 prosenttia. Sitä on tapahtunut eniten asiakkaiden taholta, mutta myös esimiehen tai johdon sekä muiden työntekijöiden taholta. Väkivalta on ollut luonteeltaan esimerkiksi osaamisen vähättelyä, huutamista, aiheetonta arvostelua, väkivallalla uhkailua tai väkivallantekoja. Sekä fyysiselle että henkiselle väkivallalle on saatava työelämässä piste.

Työpaikan sisäilman kokee erittäin tai melko huonoksi noin joka viides vastaaja. Tämä johtuu muun muassa lämpötilasta, huonosta ilmanvaihdosta, epäsiisteydestä ja homeesta. Joka neljäs vastaaja ilmoittaa, että ongelmista huolimatta toimenpiteitä ei työpaikalla ole tehty.

Työvoimakustannusten minimointi on huono lääke tuottavuuden kasvuun. On panostettava työelämän laadun kehittämiseen. Henkilöstön tiedonsaannilla, vuoropuhelulla ja osallistamisella on entistä suurempi merkitys siihen, miten henkilöstö pysyy muutoksessa mukana ja miten tuottava työntekijä on. Teknologian kehityksen edellyttämä jatkuva osaamisen kehittäminen pitää nähdä mahdollisuutena. Hyvinvointi ja turvallinen työelämä luodaan työpaikoilla yhdessä – paremmalla johtamisella.



Mikonkatu 8 A, 6. krs,
00100 Helsinki

—
sttk@sttk.fi

—
www.sttk.fi

VÄKIVALTATA

Ratkaisuja väkivallan ehkäisemiseen työpaikoilla:

VÄKIVALTA

- Työpaikoilla tarvitaan asennemuutos.
- Työympäristön turvallisuus on varmistettava.
- Henkilöresurssit on mitoitettava riittäväksi.
- Ennaltaehkäisyyn on panostettava: pelisäännöt ja toimintaohjeet kaikille työpaikoille.
- Väkivaltilanteiden jälkihoitoon työpaikoilla on panostettava.
- Johtamista ja esimiestyötä on parannettava, jotta varmistetaan riittävä tuki henkilöstölle.
- Työsuojeluviranomaisilla oltava riittävät resurssit.
- Työntekijän oikeusturvaa väkivaltilanteissa on parannettava.
- Työpaikoilla oltava epäasiallisen kohtelun ja häirinnän suhteen nollatoleranssi.

Väkivallan uhkaa hallitaan työpaikan toimivilla käytännöillä

Työssä kohdattu väkivalta ja sen uhka on kokenut ilmiönä työelämässä suuren muutoksen. 2000-luvulla väkivalta on juurtunut yhteiskuntaamme yhä syvemmin ja siitä on tullut arkipäivää. Erityisesti sitä kohdataan muun muassa poliisin, turvallisuusalojen, sosiaali- ja terveydenhuollon, palvelualojen sekä kuljetusalan ammateissa.

Väkivalta ja sen uhka ovat työelämän todellisuutta. Uhan hallitsemiseksi on tehty paljon töitä, ja tietoa asiasta löytyy hyvin. Vaaran arvioinnin malleja, ohjeistusta ja koulutusta on saatavilla. Arki työelämässä vain on muuttunut ja tehokkuusvaatimukset kasvaneet. Yhä useammin työntekijä vastaa yksin jatkuvasti laajentuvista kokonaisuuksista. Erityistukea tarvitsevien lasten ja huonokuntoisten aikuisten oletetaan aggressiivisuudestaan huolimatta selviävän kuten muut. Yksin työskentelevät joutuvat yhä useammin ylivoimaisten tai yllättävien tilanteiden eteen.

Työntekijöiden vaihtuvuus kiihtyy. Sijaisia ja vuokratyöntekijöitä tulee ja menee. Perekahditys ja opastus tapahtuvat virtuaalisesti, jos ollenkaan. Sosiaalinen tuki jää vähäiseksi, koska yhteisöllisyyttä ei ehdi muodostua. Myös työtiloissa säästetään. Tilat ovat ahtaat, eivätkä pysy mukana

muuttuneessa työnkuvassa. Tilat esimerkiksi hoitoalalla on suunniteltu parempikuntoisille. Teknisiä apuvälineitä olisi hyvin saatavilla, mutta niistä säästetään eikä laatuun panosteta riittävästi. Tilojen takia niiden käyttö voi olla myös hankalaa. Lyhytnäköinen säästäminen tulee kalliiksi, jos pätevä porukka ei pysy, ihmiset uupuvat, sairastavat, vaihtavat ammattia tai pahimmillaan joutuvat työkyvyttömiksi traumatisoiduttuaan väkivaltatilanteesta. Liiallinen säästäminen näkyy sekä yhteiskunnassa että yritystasolla.

Väkivallan uhkatilanteiden selvitys ja arviointi on tehtävä mahdollisimman kattavasti ja sitä pitää päivittää. Jotta työnantajalle muodostuisi realistinen kuva, olennainen keino on väkivaltaa ja sen uhkaa koskevien ilmoitusten tekeminen ja analysointi. Jos henkilökunnan perehdytys ei ole kunnossa, ilmoitukset jäävät tekemättä. Ilmoitusten tekemiseen on panostettava ja korostettava sitä, että uhkaa kokenutta ei syyllistetä. Ilmoitukset on analysoitava ja ilmoituksia tehneille annetaan palaute, mihin toimenpiteisiin ilmoitus on johtanut tai tulee johtamaan. Näin ylläpidetään motivaatiota ilmoitusten tekoon.

Analysointia ei saa jättää yleiselle tasolle, vaan on pureuduttava juurisyihin. Esimerkiksi liikkuvassa työssä ulkopuolisten aiheuttamiin uhkatilanteisiin on tartuttava. Työsuojelun yhteistoiminta on äärimmäisen tärkeää. Jokaisella työpaikalla pitää pysähtyä yhdessä työntekijöiden kanssa analysoimaan, mitkä ovat perimmäiset syyt ja mitä asialle voi tehdä. Väkivallan uhkaan vaikuttaa työtehtävien ohella työympäristö, työtilat rakenteineen ja välineineen sekä henkilöstön osaaminen ja edellytykset hallita tilanteita. Työnantajan toimenpiteet täytyy mitoittaa oikein suhteessa väkivallan ilmenemiseen.

Työntekijöiden perehdytystä ja ohjausta turvallisiin työtapoihin ei voi korostaa liikaa, sijaisia ja vuokratyöntekijöitä unohtamatta. Perekahditystä ja ohjausta ei saa jättää yleiselle, liian teoreettiselle tasolle, vaan pitää käsitellä nimenomaan työpaikan omat uhka- ja vaaratilanteet. Yksilön tietoihin ja taitoihin ei saa sokeasti luottaa, vaan on seurattava tiedon omaksumista käytännössä. Väkivallan uhka on hallinnassa työpaikoilla, joissa työntekijät on perehdytetty hyvin ja työsuojelun yhteistoiminta toimii. Näissä työpaikoissa henkilöstön vaihtuvuuskin on usein vähäistä, joten työturvallisuuskulttuuri on olemassa ja se kehittyy.

Väkivallan uhan kokemus on aina todellinen ja siihen on suhtauduttava vakavasti. Jos sitä ei käsitellä asianmukaisesti, tilanteesta voi tulla työntekijälle kuormitustekijä, joka heikentää työkykyä ja vähentää työhön sitoutumista. Työterveyshuollon hyödyntäminen muun muassa työpaikkaselvityksessä ja muussa yhteistyössä edistävät väkivallan uhan hallintaa. Erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä väkivallan uhka voi myös olla peruste työntekijöiden määräaikaisille terveystarkastuksille.

Työterveyshuollon järjestämä debriefing tai työpaikan oman henkilöstön kesken uhkatilanteen purkutilaisuuksista huolehtiminen ovat osa toimivia hallintakeinoja. Työpaikan pelisääntöjen aktiivinen ja jatkuva päivitys ja kertaaminen edistävät väkivaltaan ja sen uhkaan liittyvien tuntemusten käsittelyä ja tukevat työkykyä sekä työssä jatkamista.

Väkivallan uhka on läsnä yhteiskunnassa. Työntekijöiden tulee kuitenkin tuntea hallitsevansa tilanteet. Hallinnan tunnetta tukevat työpaikan toimivat käytännöt. Työsuojeluvallannon tavoite on tukea työpaikkojen yhteistoimintaa ja varmistaa, että työnantaja tuntee työhön liittyvät väkivaltatilanteet, ennaltaehkäisee niitä ja huolehtii toimivista käytännöistä.

—

Kaarina Myyri-Partanen

johtaja, työsuojelun vastuualue,
Etelä-Suomen aluehallintovirasto

► [Lue kirjoitus kokonaan verkkosivuillamme: \[www.sttk.fi\]\(http://www.sttk.fi\)](#)

Väkivallan monet kasvot

”Ensihoitaja kohtaa humalaisen, väkivaltaisesti käyttäytyvän asiakkaan hälytystehtävässään.”

”Potilas raapii ja lyö hoitajaa aamutoimien yhteydessä.”

”Potilas on tyytymätön saamiinsa ohjeisiin puhelimesta ja uhkaa päivystyksen sairaanhoitajaa väkivallalla.”

”Lastenhoitaja menee riitelevien lasten väliin, jolloin toinen lapsista lyö hoitajaa.”

Näin tehyläiset kertovat työnsä arjesta. Väkivaltaa on monenlaista, kuten esimerkeistä näkyy. Jokainen kerta kuormittaa työntekijää. Väkivallan kokemukset ovat yleisimpiä monissa naisvaltaisissa ammateissa, erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä varhaiskasvatuksessa.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen tutkimuksen (2018) mukaan 70 prosenttia laitoshoidossa työskentelevästä hoitohenkilöstöstä oli kokenut vanhusten taholta tapahtunutta väkivaltaa. Suomen Ensihoitoalan Liiton tekemässä kyselyssä yli 90 prosenttia kertoi kokeneensa työssään uhka- ja väkivaltatilanteita. Julkisen alan työhyvinvointitutkimuksessa (Keva, 2018) todettiin, että lähes joka neljäs varhaiskasvatuksen työntekijästä oli kokenut väkivaltaa viimeisen vuoden aikana.

Tehy käynnisti Älä riko hoitajaasi -kampanjan vuonna 2011. Tuolloin joka neljäs hoitaja koki työssään väkivaltaa potilaiden tai heidän omaistensa taholta. Tilanne ei ole parantunut ja olemme nostaneet vakavan tilanteen esille useissa tilaisuuksissa, jossa päätöksentekijöitä on ollut kuulemassa. Tasavallan presidentti on myös kuullut huolestumme. Hän otti uuden-

vuodenpuheessaan esiin väkivallan, jota terveydenhuollon ammattihenkilöt joutuvat kohtaamaan. Hän totesi, että jotain on mennyt pahasti vinoon, jos yhteiskunnan palveluja tarjoava joutuu työssään pelkäämään avustettaviaan.

Vetoan työnantajiin: älkää antako työntekijöidenne kärsiä väkivallasta. Väkivallan vähentyminen vaatii vastuun ottamista. Päätäkää, että organisaationne on väkivallaton. Reagoikaa aina ilmoituksiin. Työntekijälle rikosilmoituksen tekeminen saattaa olla pelottava tilanne, joten tehkää se hänen puolesta. Rikoslain mukaan syyttäjä voi nostaa syytteen lievästäkin pahoinpitelystä, jos se on kohdistunut henkilöön hänen työtehtäviensä vuoksi eikä rikosentekijä kuulu työpaikan henkilöstöön.

Vastuu on myös lainsäätäjillä. Ensihoidon työntekijöiden on oltava samalla viivalla poliisien kanssa. Rikoslakia on muutettava niin, että rangaistus on sama kuin poliisiin kohdistuvassa virkamiehen väkivaltaisessa vastustamisessa. Tämä on ulotettava sosiaali- ja terveysalan kaikkiin työntekijöihin. Valtioneuvoston asetuksella pitää antaa työnantajaa velvoittavampia säännöksiä työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen liittyvistä järjestelyistä tehtävissä, joissa väkivalta uhkaa. Emme voi missään tilanteessa hyväksyä, että auttajasta tulee autettava väkivallan vuoksi.

—
Millariikka Rytönen
puheenjohtaja, Tehy ry

► Lue kirjoitus kokonaan verkkosivuillamme: www.sttk.fi



Työskennellessäni kesäajajaisena muistisairaiden yksikössä väkivallan uhka oli jokapäiväistä. Hoitotoimenpidettä tehdessä sai varoa, ettei asukas lyö tai tai pure. Haukkumista kuuli asukailta päivittäin, mutta tätä ei ottanut kovin raskaasti koska tiesi sen kuuluvan sairaudenkuvaan.

—
Haastavan käytöksen ennaltaehkäiseminen ja kohtaaminen eivät ole helppoja juttuja ja henkilökunnalla pitäisi aina olla pääsy asianmukaisiin koulutuksiin. Myös pitkäaikaisten työntekijöiden saaminen olisi tärkeää, mutta jostain syystä vakituisten paikkojen auki saaminen oli todella vaikeaa. Eniten

kärsivät tietenkin asiakkaat, mikä taas heijastuu väkivaltatilanteisiin ja näin ollen lisää taas henkilökunnan vaihtuvuutta.

—
Tänäänkin työssäni asiakas on huitaissut minua kasvoin ja nipistänyt allista. Meillä on toimistomme läheisyydessä alkoholisteille tarkoitettu asuntola. Kotihoidon auto oli hajotettu kerran kirveellä. Siellä pyörivät myös narkomaanit, jotka varastavat pyörämme ja saattavat tulla pyytämään lääkkeitä kotihoidon työntekijöiltä

—
Löysin siistiä toimistotyötä, mutta valitettavasti osa aikuisista käyttäytyy kuin alakoululapset. Erilaiset poliittiset näkemykset klikeissa aiheuttivat ajoittain päänvaivaa, kun molemmat osapuolet syyllistyivät kiusaamiseen, joka kärjistyi lopulta väkivaltauhkaukseen.

—
Olen vanhustenhuollossa töissä. Siellä on sylkemistä, potkimista,

raapimista, kiinni tarttumista. Siihen päälle aggressiiviset omaiset, jotka voivat haukkua, huutaa ja käyttäytyä uhkaavasti. Kiinni tarttumista en ole kokenut, mutta muuten pelottavia tilanteita omaisten taholta.

Turvallisuutta pitää johtaa – yhteistyössä

Turvallisuusjohtamista ja turvallisuuskulttuuria on tutkittu ja ymmärretty historian eri aikoina eri käsitteillä. Tutkijat ovat yrittäneet selvittää onnettomuuksien ja tapaturmien tapahtumaketjua seikkaperäisesti – tässä valitettavasti onnistumatta. Eri aikoina on selitetty tapahtumaketjuja eri ilmiöiden kautta: 50-luvulla oli dominomalli, 80-luvulla inhimillinen virhe -käsite, 2000-luvulla organisaatio ja johtamisen aikakausi. Tästä eteenpäin on siirrytty sekä kohti resilienssiä – kokonaishallintaa – että kompleksisuuden johtamista.

Tutkimuksissa ei ole tehty läpimurtoa tai löydetty yksittäistä teoriaa, joka selittäisi esimerkiksi työpaikatapaturmien tai onnettomuuksien määrän kasvun – ellei ainoana poikkeuksena nähdä johtamista ja johtamisjärjestelmää. Ne korostuvat useimmissa tutkimuksissa.

Tämä ymmärretään usein virheellisesti niin, että ylin johtaja tai johtamisjärjestelmä kykenisivät yksin muuttamaan työorganisaation turvallisuuskulttuuria. Turvallisuus on moniulotteinen ja koko työorganisaation yhteinen asia, mutta ylin johtaja (esimiehet) voi asemansa myötä kanavoida organisaation energiaa turvallisuusmyönteiseen suuntaan.

Johtajan ja johtamisjärjestelmän tulee tunnistaa ilmiöt sekä ryhtyä korjaamaan niitä yhdensuuntaisesti ja systemaattisesti läpi työorganisaation – yhdessä asiantuntijoiden ja henkilöstön edustajien kanssa. Kevyesti määritellyt tavoitteet, vastuiden selkeyttäminen ja yhteistyössä laadittu toimintasuunnitelma auttavat järjestelmäperusteisesti pureutumaan turvallisuusilmiöihin ja -havaintoihin.

Pelastuslaitosten ensihoitopalveluissa olemme havainneet uhka- ja läheltä piti -tilanteiden määrän lisääntyneen dramaattisesti. Pelastuslaitosten kumppanuusverkoston tilaston mukaan uhka- ja väkivaltilanneilmoitukset ovat lisääntyneet yli sata prosenttia viimeisen viiden vuoden aikana (2014–2018).

SPAL on yhdessä yhteistyökumppaneiden SEHL:n (Suomen Ensihoitoalan Liitto) ja Tehyn kanssa vaatinut rikoslakiin muutosta ensihoitajien oikeusturvan parantamiseksi. Lakimuutos ei suojaakaan ensilinjan auttajia uhka- ja väkivaltilanteilta, mutta se antaa selkeän viestin yhteiskunnalta: emme hyväksy ainoatakaan uhka- tai väkivaltilannetta auttajia kohtaan. Tarvitsemme laajempaa tutkimustietoa, jotta ymmärrämme onnettomuusteorioiden, turvallisuusilmiöiden ja yhteiskunnallisten ilmiöiden taustat. Tilastoissa ylikorostuvat eristeiset päihtymistilat, mutta emme voi jättää huomioimatta muissa pohjoismaissa tunnistettuja ilmiöitä.

Pelastuslaitoksissa on nostettava hyvä turvallisuuskulttuuri strategiataason ykköstavoitteeksi. Johtamisen ja johtamisjärjestelmän on tuettava tavoitetta, on laadittava selkeät prosessit ja vastualueet – eli toimittava systemaattisesti ja järjestelmäperusteisesti niin, ettei työorganisaatio ajelehdi vailla selkeää päämäärää.

Hyvä johtaja ja lukija, toivon että kyseenalaistat näkemykseni. Tärkeintä on, että yhteiskunnassa ja työorganisaatioissa hyvä turvallisuuskulttuuri on arkipäivää ja siitä keskustellaan avoimesti. Ennen kaikkea: turvallisuutta johdetaan yhteistyössä.

—

Kim Nikula

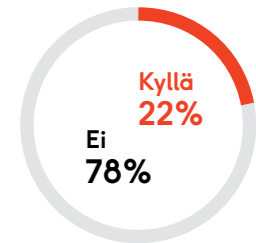
Järjestön johtaja, Suomen Palomiesliitto SPAL ry

► Lue kirjoitus kokonaan verkkosivuillamme: www.sttk.fi

Aula Research 2019

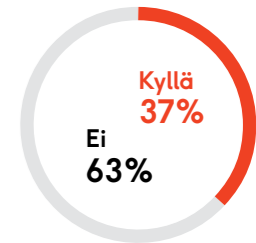
Oletko itse joutunut työssäsi fyysisen väkivallan kohteeksi tai onko sinua uhattu työssäsi fyysisellä väkivallalla viimeisen kolmen vuoden aikana?

Kaikki vastaajat (n=2032)



Oletko itse joutunut työssäsi henkisen väkivallan kohteeksi viimeisen kolmen vuoden aikana?

Kaikki vastaajat (n=2032)



HENKINEN JAFYYSINEN KUORMITUS

Ratkaisuja työstä johtuvan henkisen ja fyysisen kuormittavuuden vähentämiseksi:

- Työtehtävät on mitoitettava oikein ja niitä on arvioitava säännöllisesti. Riskejä on kartoitettava ja seurattava.
- Työterveystarkastukset säännöllisiksi.

- Työsuojelupäälliköille koulutusvelvoite.
- Työntekijälähtöisiä joustoja (esim. osallistaminen työvuoro-suunnitteluun, lepoajat ja tauot, etätöön pelisäännöt).

- Yhteistoimintaa edistettävä ja yhteistoimintalainsäädäntö uudistettava.
- Esimiestyötä ja johtamista on kehitettävä.

- Työturvallisuuden edistämiseksi parempaa valvontaa ja riittävät sanktiot.
- Panostuksia nuorten mielen-terveysongelmien ennalta-ehkäisyyn.

- Yhteistyö työterveys- huollon kanssa.
- Työturvallisuuskortti laajempaan käyttöön.

Työkyvystä huolehtiminen on yhteinen asia

Työn murrokseen liitetään usein uhkakuvia, kuten epävarmuutta, kovenevaa kilpailua, työn sisällön muuttumista sekä kiristyneitä osaamis- ja nopeusvaatimuksia. Uhkista huolimatta me elämme kulta-aikaa, jossa voimme tehdä työelämästä entistä parempaa. Tarvitaan uudenlaista ajattelua, tehokkaampia työvälineitä ja luovia ratkaisuja; yhdessä kokeilemista sekä vankkaa, tutkimukseen perustuvaa tietoa työhyvinvoinnista. Niiden avulla osaamme tehdä oikeansuuntaisia johtopäätöksiä ja viedä työelämää eteenpäin.

On keskeistä ymmärtää, että työnteko tukee ihmisen hyvinvointia ja terveyttä monin tavoin. Toimeentulon lisäksi työ tarjoaa esimerkiksi sosiaalisia suhteita, arvostusta ja mahdollisuuden kehittymiseen. Työn pitää olla hyvin järjestettyä ja johdettua, ja työkuormituksen – sekä henkisen että fyysisen – on oltava tasapainossa työntekijän työkyvyn kanssa. Vaikka työssä käyvät voivat monessa suhteessa muuta väestöä paremmin, on myös kriittistä, että työllisten osuus saadaan kasvamaan ja pystymme ylläpitämään hyvinvointiyhteiskuntaa. Esimerkiksi ehkäisemällä työuupumusta ja lisäämällä työn imua – myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä – vaikutetaan laajasti mielen hyvinvointiin.

Uusista työkyvyttömyyseläkkeistä joka kolmas myönnetään psyykkisen sairauden perusteella, ja mielenterveyden häiriöt ovat yleisin Kelan korvaamien sairauspäivien peruste. Mielenterveyden häiriöistä johtuvan työkyvyttömyyden lisääntyminen voi osaltaan heijastaa työelämän koventuneita vaatimuksia, jotka liittyvät tehokkuuteen, osaamiseen, jatkuvaan oppimiseen ja sosiaalisiin taitoihin. Ilmiöön vaikuttaa myös se, että hoitoon hakeutuminen on lisääntynyt ja mielenterveyden häiriöihin liittyvä negatiivinen stigma on asteittain lieventynyt. Mielen hyvinvointia voivat uhata esimerkiksi liiallinen työkuormitus ja se, ettei työstä palauduta riittävästi. Työstä palautuminen tarkoittaa, että antaa aivojen, kehon ja mielen irrottautua ja elpyä työstä. Työn luonne vaikuttaa siihen, millaiset keinot parhaiten auttavat palautumaan. Fyysisesti kuormittava työ vaatii osittain erilaisia palautumistapoja kuin istumatyö.

Yhä useampi tekee luovaa aivotyötä, joka sisältää monimutkaista ongelmanratkaisua. Jos asiantuntijalla on meneillään intensiivinen ja innostava projekti, flow saattaa viedä hänet mukanaan niin, että tauot jäävät pitämättä. Siinä tilanteessa tulee ymmärtää, että viimeistään projektin lopussa tarvitaan selkeä elpymistauko tai palautumistauko: mahdollisuus ladata akkuja ja uusiutua. Tauon tarve on akuutti etenkin vaativassa asiantuntija- tai tietotyössä, missä kovassa kuormituksessa helposti urautuu ja näkökanta muuttuu suppeaksi – mikä edelleen johtaa luovuuden sekä innovatiivisuuden katoamiseen. Huolehtiminen riittävästä palautumisesta – ja työkyvystä ylipäätään – on sekä työnantajan että työntekijän asia: Työnantaja voi esimerkiksi luoda työpaikalle terveyttä edistäviä rakenteita ja käytäntöjä. Työntekijälle omasta työkyvystä

ja terveydestä huolehtiminen on osa ammattitaitoa. Työkyvyttömyyden tunne voi liittyä muuhunkin kuin terveyteen. Kyse voi olla siitä, että työntekijän osaaminen ei ole ajan tasalla tai että hän on itselleen sopimattomassa työtehtävässä. Osaamisen kehittäminen ja tukeminen onkin yhä tärkeämpää näinä työn murroksen ja digitalisaation aikoina.

Haitallisen työkuormituksen vähentämisen lisäksi kannattaa kiinnittää huomiota myös työhön liittyviin voimavaroihin, niiden tunnistamiseen ja vahvistamiseen. Työn voimavaroja ovat esimerkiksi vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, tavoitteiden selkeys, työaikojen joustavuus sekä esimiehen ja työyhteisön tuki. Monet työn voimavarat ovat ilmaisia, ja niitä voi työyhteisössä parantaa milloin vain, taloudellisesta tilanteesta riippumatta. Työn voimavarat motivoivat työntekijää, auttavat häntä onnistumaan ja kannustavat kehittymään omassa työssä.

Suomen menestyminen kytkeytyy tulevaisuudessa yhä enemmän luovuuteen ja innovaatioihin. Tuottavuutta parannetaan ajattelemalla luovasti. Hallitus on asettanut työllisyysastetavoitteeksi 75 prosenttia. Olen vahvasti sitä mieltä, että sen saavuttaminen edellyttää suomalaisten työkyvyn, terveyden ja osaamisen tukemista eli juuri niitä asioita, jotka tekevät työelämästä entistä parempaa.

—

Antti Koivula

pääjohtaja, Työterveyslaitos

► [Lue kirjoitus kokonaan verkkosivuillamme: \[www.sttk.fi\]\(http://www.sttk.fi\)](#)

Henkinen kuormitus uuvuttaa nuoret jo työuran alussa

Työelämä digitalisaation ja teknologian tuomien hyötyjen ansiosta työelämä rasittaa meitä fyysisesti vähemmän kuin ennen, mutta henkinen kuormitus on kasvanut. Mielenterveyshäiriöistä aiheutuneiden sairauspoissaolojen määrä on Suomessa kasvanut kolmessa vuodessa 53 prosenttia. Maassamme on alueita, joilla mielenterveyshäiriöt ovat yleisin sairauspoissaolojen syy. Tämä näkyy varsinkin nuorissa ikäluokissa ja valitettavasti jo koulutuksen aikana. Yliopiston terveydenhoitosäätiön mukaan korkeakouluopiskelijoiden kokemat masentuneisuus- ja ahdistuneisuusoireet ovat kasvaneet koko 2000-luvun ja joka kolmas korkeakouluopiskelijoista kokee stressiä. Tämä on liikaa hyvinvointiyhteiskunnan kestävyuden kannalta sekä yksilö- ja perhetason kärsimyksenä.

Työn vaatimukset ovat kasvaneet. Erilaisten laitteiden yleistyessä työntekijän nopea tavoitettavuus on entistä tärkeämpää ja työtä on hankalampi rajata vain työpaikalle. Osalla työpaikoista on jatkuva kiire ja osassa työpaikoista kiireen tuntu johtuu jatkuvista keskeytyksistä tai epäselvistä tavoitteista. Osa ihmisistä kokee, että työtä ei ehdi tehdä niin hyvin kuin haluaisi, ja se vaikuttaa työmotivaatioon. Henkilöresurssit pitää turvata ja mitoittaa järkevästi, jotta kukaan ei uuvu liian ison työkuorman alle. Myös huoli tulevaisuudesta voi aiheuttaa kuormitusta. Ongelmien korostamisen sijaan, yhteiskunnan tilan kehittymisestä pitää puhua rakentavasti.

STTK:n tekemän kyselyn mukaan 18–35-vuotiaista vastaajista 78 prosenttia kokee työn henkisen kuormituksen kohtalaisen, melko tai erittäin kuormittavana. Henkisellä kuormittavuudella tarkoitetaan sellaisia työn sisältöön ja järjestelyihin tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta.

Nuoret työntekijät olivat kyselyssä nimenneet kuormittavimmiksi tekijöiksi muita useammin työtehtävien sisältöön liittyvät tekijät, sekä kokemuksen oman osaamisen riittämättömydestä. Molemmat asiat liittyvät johtamiseen sekä työuran aloittamisen epävarmuuteen. Olisi tärkeää jo opiskeluaikana opetella työn eri metataitoja, kuten itsensä johtamista ja tiimityöskentelyä sekä kykyä ylläpitää omaa henkistä ja fyysistä hyvinvointia. Tämän hetken työelämä rakastaa oma-toimisuutta ja itseohjautuvuutta, mutta kaikkea ei voi laittaa yksilön harteille. Työssä onnistumisen mahdollistaminen on myös organisaation ja johtamisen vastuulla.

Vastavalmistunut työelämäänsä aloittava nuori voi joissain asioissa olla pidempään ollut työntekijää osaavampi, mutta hän tarvitsee tilaa myös opetteluun. Koulutus antaa valmiudet toimia erilaisissa tehtävissä, mutta oppiminen jatkuu työelämän siirtymisen jälkeen. Sen takia myös pitkään työelämässä olleiden pitää jatkuvasti kehittää omaa osaamistaan ja johtamistaitojaan. Osaavasta työyhteisöstä hyötyvät kaikki.

—

Saana Simonen

puheenjohtaja, STTK-Opiskelijat

► Lue kirjoitus kokonaan verkkosivuiltamme: www.sttk.fi

”

Puhutaan työurien pidentämisestä, mutta samanaikaisesti ihmiset poltetaan loppuun. Vaatimuksia esitetään, mutta ei usein osata antaa työkaluja vastata niihin. Jatkuva sanojen ja tekojen ristiriitaisuus kuormittaa.

—

Haukkuminen. Selän takana panettelu. Ulkopuolelle tarkoituksella jättäminen. Kaikkea kohtelua suoraan helvetistä jaksoin vuosia. Mutta kun voimat sitten loppuivat, niin sitä onkin täysin loppu. Ei enää usko, että osaisi mitään. Saati, että oppisi. Usko parempaan katoaa

—

Eräs pomoni oli hirveä narsisti. Hän tiesi, että työttömälle työharjoittelijalle ei maksettu palkkaa, joten minulla ei ollut varaa lounaaseen. Söin puuroa päivittäin ja muun

vähättelyn lisäksi pomo ilkkui asiasta kahvipöydässä muun työyhteisön edessä.

—

Minulla diagnosoitiin työperäinen uupumus (burn out) ja sen jälkeen keskivaikea masennustila. 27-vuotiaana olin palanut loppuun ja hoitamattomana tämä kehittyi keskivaikeaksi masennukseksi. Työelämä kyseisessä työpaikassa oli henkisesti kuormittavaa haasteellisen asiakasryhmän, yksikön johtajan ja työpaikan hengen vuoksi.

—

Siitä on nyt kolme vuotta, kun täytin työhyvinvointikyselyn. Ajattelin silloin, että ei näistä ole mitään hyötyä, mutta täytin kyselyn täysin rehellisesti. Samalla viikolla minulle tuli vastaus, jossa kehoitettiin ottamaan yhteys työterveyshoitajaan ja varaamaan käyntiaika. Hoitaja kysyi, mitä minulle kuuluu ja minä repesin itkemään. En enää saanut itkua loppumaan. Sain kerrottua, että olin kovin väsynyt ja kerroin työtapaturmasta aiheutuneista kivuista, jotka

vaikuttivat yöuneen. Hoitaja näki uupumukseni vakavuuden ja laittoi ajan työterveyslääkärille. Minulla ei ole mitään muuta elämää kuin selviytyä vuorosta toiseen huilaten väliajat. Pitäisi vielä tehdä ylitöitä, joka myös tarkoittaa sitä, että muutenkin kuormittavassa ja raskaassa iltavuorossa kuuntelet haukkumiset ja omaisten avautumiset myöhäisistä käyntiajoista. Teet parhaasi ja kuraa sataa niskaan. Kyllä harmittaa

Hautaustyö on kuormittavaa ihmissuhdetyötä

Memento mori, muista kuolevaisuutesi, on latinankielinen kehoitus. Kuolema on elämässämme ainoa asia, jonka tiedämme varmasti tapahtuvan. Siitä huolimatta ihmisen katoavaisuus halutaan yleensä pitää piilossa. Samalla vainajien hautaan saattamisesta vastaavat työntekijät jäävät helposti näkymättömiksi ja vaille heille kuuluvaa arvostusta yhteiskunnallisesti tärkeässä työssään.

Seurakuntien työntekijöistä 40 prosenttia työskentelee hautausmaa- tai kirkonpalvelutehtävissä. Hautaustyö on emotionaalisesti ja sosiaalisesti kuormittavaa ihmissuhdetyötä. Se on näkymättömissä pysymistä, mutta myös esiintymistä ja katseiden kohteena olemista. Toisaalta tarvitaan kylmäpäisyttä, toisaalta sielunhoitajan kykyjä. Pitää olla vuorovaikutustaitoja ja ahdistuksen sietokykyä. On oltava rauhallinen, mutta aikaansaava. Erityisen tärkeää on kyky erottaa omat tunteet kohtaamiensa ihmisten tunteista.

Vaitiolovelvollisuus rajoittaa työssä koettujen tilanteiden käsittelemistä työpaikan ulkopuolella, siksi työyhteisön tuki on ensiarvoisen tärkeää. Pitkään työskennelleet osaavat neuvua nuorempia, miten selviytyä ahdistavasta tilanteesta ja miten välttää surullisen tunnelman tarttuminen. Kirkon palvelustyötä tekevät kertovat silti, että työn kautta on oppinut arvostaa maan elämän ainutkertaisuutta. Myös tunne, että tekee jotain

tärkeää, auttaa jaksamaan. Kirkon tapaturmia on vuosittain noin 700. Esimerkiksi painavan arkun nostaminen edellyttää nostotekniikan osaamista. Krematorioissa arkkujen verhoilu saattaa syttyä tuleen ennen kuin arkku on kokonaan uunissa. Sydämen tahdistimet ovat räjähtäessään rikkoneet uuneja. On henkisesti raskasta ottaa vastaan omaisten mielipahaa asioista, joille ei itse voi mitään.

Työnantajan tarjoama työnohjaus ja tuki helpottavat psyykkisesti kuluttavien asioiden sietämistä. Helpotusta tuovat myös työnantajan hankkimat hyvät tekniset apuvälineet ja niiden helppokäyttöisyys. Samoin tekevät hyvin suunnitellut, valoisat ja toimivat työskentelytilat. Hyvä työnantaja hankkii työvaatteet. Niiden ainoa tarkoitus ei ole suojata fyysiseltä likaantumiselta, vaan tarjota psykologista ja sosiaalista suojaa. Työvaatteisiin pukeutuminen merkitsee työrooliin astumista, omaan työntekijäjoukkoon kuulumista ja tunne-etäisyyden ottamista. Työyhteisön selkeät säännöt ohjaavat tekemistä oikeaan suuntaan. Kun kaikki tekevät samalla tavalla, ei tarvitse miettiä työn eettisiä perusteluja. Sääntöjen noudattaminen tuo turvallisuuden tunnetta, viimeisen palveluksen tekeminen lähimmäiselle on mielekästä ja antaa voimia.

Suomessa kuolee joka päivä noin 150 ihmistä. Ilman kirkon työntekijöiden työpanosta yhteiskunta ei selviytyisi montakaan päivää.

—

Paula Aaltonen

toiminnanjohtaja, Kirkon Alat ry

► [Lue kirjoitus kokonaan verkkosivuillamme: www.sttk.fi](#)

Metsäalan tikittävä aikapommi

Metsäalalla menee hyvin ja uusia investointeja suunnitellaan ympäri maata. Puulaitokset tarvitsevat puuta ympäri vuoden. Tämä luo haasteita alan työtehtäviin. Metsäasiantuntijoiden toimenkuvat ja työtehtävät ovat vuosien varrella muuttuneet olennaisesti. Niitä varjostavat kasvavat ja ylimitoitettut tavoitteet, kiire, pakkotahtisuus sekä yhteiskunnan ja kansalaisten vaatimukset. Psykososiaaliset kuormitustekijät koskevat kaikkia työntekijöitä.

Työkuorma on monella niin valtava, että työpäivät venyvät ja raja työn ja vapaa-ajan välillä hämärtyy. Metsäasiantuntijan hyvä tarkoitus suoriutua tavoitteistaan ja tehdä työnsä hyvin koituu sudenkuopaksi. Työt viedään kotiin ja yritetään sovittaa työ ja perhe-elämä niin, että tehdään työt ehkä salaa silloin, kun muut perheessä nukkuvat tai ovat muualla. Kiireessä unohtuvat omat ja perheen harrastukset. Syöksy kohti montun pohjaa on alkanut. Unihäiriöt, väsymys, ahdistus, ärtyminen ja kielteiset reaktiot lisääntyvät. Päätöksenteko ja töihin tarttuminen vaikeutuvat. Nämä ovat mielenterveysasiantuntijoiden mukaan liiallisen stressin hälytysmerkkejä ja huolestuttava askel kohti työuupumusta. Suomessa lieväasteisesta työuupumuksesta kärsii vuosittain 25 prosenttia ja vakavasta 2,5 prosenttia.

Metsäalan ongelma voi olla ammattikunnan perinne ja ylpeys – ei uskalleta tunnustaa, että voidaan huonosti tai että

ei jaksa. Pelko mustalle listalle joutumisesta tai työpaikan menettämisestä vähentävät halua nostaa asioita esiin. Tärkeintä olisi asioista keskusteleminen ja mitä nopeammin, sitä parempi. Työpaikalla asian voi ottaa esille esimiehen, luottamus-/yhdysmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa. Vaihtoehtoja ovat myös työterveyshuolto, terveyskeskus tai läheiset. Urheilussa ”montun pohjalle” itsensä harjoitellut urheilija ei todennäköisesti ikinä palaa samalle maksimitasolle kuin ennen sinne joutumista. Ihmiskehon suojelumekanismit ovat niin fiksuja, että ne estävät tämän. Palautuminen normaalitilaankin kestää. Sama kaava taitaa päteä työuupumukseen.

Työssä jaksamisen pitäisi olla johtotähti kaikkien toiminnassa ja tavoitteet sekä työmäärät asialliset. Isossa roolissa tämän onnistumisessa ovat esimiehet. Heillä pitää olla riittävä kokemus kentällä toimivien asiantuntijoiden työtehtävistä, ja koko henkilöstöä olisi tuettava tavoitteiden saavuttamiseksi.

On älytöntä luulla, että ihminen toimii kuin sveitsiläinen kello. Eri syistä ja eri aikoihin kaikille tulee jonkinlainen taantuma ja tulokset vaihtelevat. On kaikkien etu, jos ajoissa ja yhteistyöllä tunnistetaan ja yksilöidään kuormitustekijät ja kartoitetaan vaihtoehtoja. Hyvinvoiva ja tyytyväinen työntekijä on tuottava.

—

Stefan Borgman

puheenjohtaja/ordförande
METO – Metsäalan Asiantuntijat

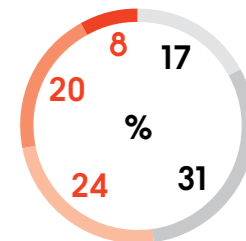
► Lue kirjoitus kokonaan
verkkosivuiltamme: www.sttk.fi

Aula Research 2019

Kuinka kuormittavaa työsi on mielestäsi fyysisesti?

Kaikki vastaajat (n=2032)

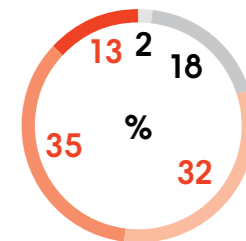
- Ei lainkaan
- Ei kovin
- Kohtalaisen
- Melko
- Erittäin



Kuinka kuormittavaa työsi on mielestäsi henkisesti?

Kaikki vastaajat (n=2032)

- Ei lainkaan
- Ei kovin
- Kohtalaisen
- Melko
- Erittäin



Esimiesten rooli on tärkeämpi kuin koskaan ennen

Isot avokonttorit, automatisaatio ja digitalisaatio ovat muuttaneet työtä valtavasti vakuutusosalalla. Tusinoittain työtehtäviä on kadonnut, toisaalta tekoälyn ja chatbottien tulo ovat lisänneet uusia toimenkuvia. Työntekijät ovat jatkuvassa muutoksen myllerryksessä, jossa vauhti vain kiihtyy. Työn muutoksen lisäksi työympäristöä on ravisteltu rajusti. Työ on siirtynyt pienistä, parin hengen huoneista meluisiin, aisteja rasittaviin avokonttoreihin. Näissä hallimaisissa vakuutusteh-taissa ei ole aina edes omaa, nimettyä paikkaa.

Tilatehokkuuden tavoittelussa on hukattu käsittämättömän paljon työaikaa. Avokonttoreissa työaikaa kuluu vuodessa kuukausi hukkaan melun, häiriöiden ja kuormittavuuden takia. Lisäksi avokonttoreissa työskentelevät joutuvat noin kaksi kertaa todennäköisimmin lyhyelle sairauslomalle, kuin toimistohuoneissa työskentelevät. Synnä ovat avotilojen melu, aistirasittavuus ja tartuntatautien leviäminen.

Moni jäsen on kertonut, miten työn uuvuttavuus ilmenee

kotona unettomuutena, päänsärkynä ja vetämättömyytenä. Aivot anovat lepoa, mitä työpäivän aikana ei saa. Useiden eri kanavien kuten puhelimen, chatin, sähköpostin, eri ohjelmien käyttö samanaikaisesti vaatii kovaa keskittymiskykyä, tarkkuutta ja multitaskaamista. Huomio ei voi hetkeksikään herpaantua, koska seuraavan kanavan kautta puskee jo uutta yhteydenottoa. Aivot eivät saa elpymistaukoa tehtävien välillä.

Viime työehtosopimuskierröksellä saimme läpi tärkeän kirjauksen kahdesta 15 minuutin tauosta yli kuuden tunnin työpäiville. Työn tauottaminen on ensiarvoisen tärkeää pakkotahtisessa työssä. Työntekijän ja -antajan näkökulmasta pitäisi olla tärkeintä se, että väki pysyisi terveenä ja työkykyisenä mahdollisimman pitkään. Onneksi moni yhtiö satsaakin henkilöstönsä jaksamiseen ja terveyden ylläpitämiseen. Illoisesti taukojumppaavat tiimit eivät ole enää harvinaisuuksia ja yhteen yhtiöön on palkattu oma kiertävä liikuttajakin.

Henkilöstöä ja sen edustajia on otettu mukaan, kun yhtiö suunnittelee muutoksia työskentelytiloihin. Pitkät, sermittömät työpöydät eivät ole soveliaita asiakaspalvelukeskuksiin eikä asiantuntijatyöhönkään. Ne vasta väsyttivätkin henkilöstöä rauhottomuuden ja melun vuoksi. Vakuutusosalalla on käytössä etä- ja viikonlopputyötä, pääsääntöisesti vapaaehtoisuuden pohjalta. Nämä mahdollisuudet ovat lisänneet työhyvinvointia, koska etätyössä ja viikonloppuisin melu on lähes olematonta.

Työn henkinen rasittavuus on muuttanut muotoaan. Tavoitteita ja mittareita on joka lähtöön, niin myyntiin, tavoitettavuuteen, asiakastyytyväisyyteen kuin puhelunkestoonkin. On lisääntynyttä EU-tason sääntelyä, lakimuutoksia

ja osaamistavoitteita. On joustamattoman tiukkoja työvuoroja ja puhelujen kuunteluita. Vakuutusalan työntekijät ovat aina saaneet uhkailuja, koska he joutuvat tekemään asiakkaille epämieluisia päätöksiä. Fyysisen väkivallan uhka on läsnä esimerkiksi konttoreissa. Oman urani pahin esimerkki oli, kun asiakas lupasi tulla haulikon kanssa tekemään meistä selvää. Netin myötä uhkaukset ovat muuttaneet osittain muotoaan. Yksittäisestä työntekijästä on helppo tehdä maalitaulu ja nostattaa laajaa nettivihaa häntä kohtaan. Somen avulla saa myös aiempaa vaivattomammin tietoa kohteestaan, hänen perheestään ja asuinpaikastaan. Pohjoismaisella tasolla onkin keskusteltu, pitäisikö työntekijöiden nimet kokonaan poistaa käytöstä työntekijöiden suojelemiseksi.

Olen usein nostanut keskustelua siitä, millaisia valmiuksia tänä päivänä alan työntekijöillä pitäisi olla tämän kaiken kohtaamisen. Olen kysynyt, miten henkilöstöä valmennetaan fyysiseen kuin henkiseen rasittavuuteen ja väkivallan uhkaan. Eikö työpaikoilla olla valmentajia myös niihin?

Esimiestyö on suuremmissa roolissa kuin koskaan. Esimiesten on oltava ajan hermolla työn muutosten suhteen. Heidän pitää auttaa alaisiaan ongelmien ratkaisemisessa ja auttaa saavuttamaan tasapaino työssä. Lisäksi alaisille pitäisi mahdollistaa päivittäinen palautuminen huonoista hetkistä. Uusista muutoksista selviämiseen tarvitaan turvallinen työympäristö, kohtuulliset tavoitteet ja Suomen parhaat työpaikat niin johtamisen, oppimisen kuin muutoksessa mukana pitämisen suhteen. Meidän alallamme yli 60-vuotiaita on nykyään erittäin vähän, yksi syy siihen on alan rasittavuus. Työpaikoilla tarvitaan kuitenkin kaikenikäisiä diversiteetinkin näkökulmasta.

Tekemistä siis riittää. Voisiko yksi ratkaisu olla vaikkapa tunti viikossa, työajalla, oman itsensä kehittämiseen, hyvinvointiin satsaamiseen? Norjassa ja Ruotsissa joissakin alan yhtiöissä on jo näin sovittu.

—

Liisa Halme

puheenjohtaja, Vakuutusväen Liitto VvL ry

► [Lue kirjoitus kokonaan verkkosivuillamme: \[www.sttk.fi\]\(http://www.sttk.fi\)](#)

SISÄILMA

Ratkaisuja sisäilmaongelmien ehkäisemiseen ja sairastuneiden tukemiseen työpaikoilla:

SISÄILMA

- Rakentamiseen ja kunnossapitoon riittävät resurssit, valvonta, laatu ja vastuu.
- Ammattitautikriteeristöä tarkasteltava.
- Toimipisteen vaihto tai muu työn järjestely työpaikalla.
- Tukea työpaikan vaihtamiseen.
- Käynnistettävä dialogi eri sisäilmaongelmia tutkivien ja hoitavien koulukuntien välillä.
- Sisäilmaoireilevien sairauskriteeristöä arvioitava.
- Sisäilmaohjelmien jatko varmistettava ja niissä oltava ammattiliittojen edustajat.
- Jatkuva sisäilman mittaus työpaikoille ja tuloksista tiedottaminen henkilöstölle.

Työpaikkojen sisäilma-ongelmat koskevat laajasti koko yhteiskuntaa

Vietämme valtaosan elämästämme sisätiloissa. Ilmalla, jota hengitämme, on suuri merkitys terveydellemme ja hyvinvoinnillemme. Heikko sisäilman laatu on yksi suurimmista ympäristö- ja terveysongelmista Suomessa. Kosteus- ja homeongelmat ovat vakavimpia sisäilmaongelmia työpaikoilla ja ne ovat valitettavan yleisiä suomalaisessa rakennuskannassa. Kaikilla on oikeus terveelliseen ja turvalliseen työ- ja elinympäristöön. Usein vakavat sisäilmaongelmat koskevat julkisen sektorin työpaikkoja, kuten sairaaloita, kouluja, päiväkoteja ja virastoja. Julkinen rakennuskanta on vanhempaa kuin yksityisellä sektorilla. Niissä on myös rakennusaikaisia virheitä ja niiden korjauksia ja ylläpitoa on saatettu laiminlyödä. Nämä syyt ovat johtaneet julkisten rakennusten kosteus- ja homeongelmiin. Julkisissa rakennuksissa on myös syntynyt vuosikymmenten saatossa korjausvelkaa, jonka hoitaminen vaatii nyt enemmän rahaa kuin jos korjauksia olisi tehty aiemmin. Yksityisellä sektorilla työskentelee vähemmän kosteus- ja homeongelmista kärsiviä työntekijöitä, mutta vastaavasti siellä on enemmän muita sisäilman laatuun liittyviä ongelmia, kuten liian korkeaa lämpötilaa, pölyä tai kemikaaleja. STTK keväällä teettämässä selvityksessä kysyttiin sisäilman laatuun liittyvistä ongelmista omalla työpaikalla. Tutkimukseen vastasi hieman yli 2000 työssäkäyvää 18–65-vuotiasta

suomalaista. Vastaajista 22 prosenttia ilmoitti kärsivänsä heikosta sisäilman laadusta työpaikallaan. Sosiaali- ja terveys- ja koulutusalaalla jopa joka kolmas kärsi heikosta sisäilman laadusta. Kosteus- ja homeongelmista ilmoitti kärsivän joka neljäs sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työskentelevä. Huolestuttavaa oli, että kolmasosa kaikista vastaajista ilmoitti, että mitään toimenpiteitä ei ollut tehty ongelmista huolimatta. Tämä kertoo välinpitämättömyydestä ja vähättelystä sisäilmaongelmien ratkaisemisessa. Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen aineiston mukaan noin viidesosa STTK:laisista työntekijöistä kärsii työpaikallaan kosteus- ja homeongelmista. Näistä henkilöistä suurin osa työskentelee sosiaali- ja terveydenhuollossa. Kosteus- ja homeongelmien lisäksi STTK:laisilla työpaikoilla on monia muita sisäilman laatuun liittyviä ongelmia, kuten pölyä, melua, kuumuutta, kylmyyttä, huonoa ilmanvaihtoa ja tunkkaisuutta.

Vaikka työpaikkojen sisäilmaongelmat ovat hyvin tiedossa, niiden korjaaminen kestää nykyisin aivan liian kauan. Yleisin perustelu lienee rahapula, johon vetoavat niin kunnat kuin valtiokin. Myös välinpitämättömyys tai ongelman vähättely lykkäävät tarpeellisia korjauksia. Nyt olisi kuitenkin hyvä aika hoitaa rakennusten sisäilmaongelmia kuntoon, sillä valtio saa lainaa nollakoroilla.

On arvioitu, että kosteus- ja homevaurioisissa rakennuksissa työskentelevistä ja olevista henkilöistä aiheutuu vuosittain arviolta noin 450 miljoonan kustannukset pelkästään terveydenhuoltoon. Kosteus- ja homeongelmaiset rakennukset kannattaisi korjata tai purkaa ja rakentaa uusiksi. Kosteus- ja homeongelmaisten rakennusten kuntoon saattaminen mak-

saisi noin 1,5 miljardia alkuvaiheessa. Tällä summalla saataisiin korjattua tai rakennettua uudelleen pahimmat kosteus- ja homevaurioista kärsivät rakennukset. Tämän investoinnin tuotto olisi erinomainen, jos sijoitettu rahamäärä saataisiin takaisin jo kolmessa vuodessa poistuneina terveydenhuollon kuluina.

Tällä hetkellä korkotason lisäksi myös suhdannetilanne puoltaisi julkisen korjausrakentamisen lisäämistä, kun yksityinen rakentaminen on hidastumassa. Kosteus- ja homeongelmaiten rakennusten korjaamatta jättäminen on pitkällä aikavälillä paljon kalliimpaa kuin korjausten tekeminen. Ihmisten terveys ei saa olla rahasta kiinni.

—
Seppo Nevalainen
ekonomisti, STTK

► [Lue kirjoitus kokonaan verkkosivuiltamme: www.sttk.fi](#)

Työpaikkojen sisäilma-ongelmat ovat yksilön ja koko yhteiskunnan kannalta merkittävä ongelma.

- Heikosta sisäilman laadusta kärsii jopa miljoona suomalaista, joista suurin osa on työssäkäyviä palkansaaajia.
- Oireilevia on kymmeniä tuhansia ja vakavia oireita on noin kymmenellä tuhannella.
- Sisäilmasta johtuvia ammattitauteja todetaan vuosittain satoja.
- Inhimillisten kärsimysten lisäksi aiheutuu vuosittain merkittäviä kustannuksia koko kansantaloudelle.
- Kustannuksia aiheuttavat mm. sairauslomat, terveydenhuoltokustannukset, alentunut työkyky, heikentynyt tuottavuus työssä jne.

Mihin konsensus katosi?

Homeiden ja muiden kosteusvauriomikrobien terveysvaikutus-tutkimus aloitettiin 1990-luvun alussa. Aikaisemmin oli tutkittu vain viljelijöitä ja sahatyöntekijöitä. Jo maataloustutkimuksessa oli tullut ilmi, että opettajilla oli enemmän homeallergiaa kuin viljelijöillä. Astman lisäksi tutkittiin kroonista bronkiittia ja alveoliittia. Oltiin yhtä mieltä altistumisen välttämisestä. Allergologit totesivat, ettei turvallista alarajaa ole. Mikrobien ja bakteeritoksiinien terveysvaikutuksista oli jo laajasti kansainvälisiä tutkimustuloksia.

1990-luvulla paljastui kosteusvauriomikrobien suuri kansanterveydellinen merkitys. Vauriokohteissa oli enemmän oireita, infektiosairauksia, hoidon tarvetta, astmaa ja kroonista bronkiittia kuin vertailukohteissa. Perustettiin sisäilmapoliklinikat Helsinkiin ja Kuopioon. Majvik1-konsensuslausunto julkaistiin 1990-luvun lopussa. Potilaiden testausmahdollisuudet olivat hyvät. Ihotestejä oli käytettävissä yli 100 homeelle ja vasta-ainetestit yli 40 mikrobille ja noin 10 varastopunkille.

2000-luvun aikana tutkimustietoa kertyi lisää erityisesti homeiden vaikutusmekanismeista. Osoitettiin suurten mikrobipitoisuuksien vaikutukset korjaustyötä tekevillä sekä työ- ja vapaa-ajan altistumisen erot opettajilla. Laajoista väestöaineistoista määritettiin IgG- ja IgE-vasta-aineiden viitearvot sekä lapsille että aikuisille. Selvitettiin homeiden vaikutus-

mekanismit sekä ihmisen elimistössä että soluviljelmissä. Tärkein edistysaskel oli tulehdus- eli inflammatiovasteiden osoittaminen seerumista, nenälavaatio- ja yskösnäytteistä. Myöhemmin paljastui matala-asteisen tulehduksen yhteys moniin kliinisiin sairauksiin. Kokeellisissa tutkimuksissa tuli esiin kosteusvauriomikrobien synergistinen vaikutus soluihin. Erityisesti sädesienten läsnäolo näytti voimistavan homeiden haitallista vaikutusta. Toksisuustutkimus eteni vauhdilla useissa tutkimusryhmissä. Samaan aikaan vakavien sieninfektioiden, atyyppisten mykobakteereiden ja ameebojen haitoista saatiin lisää tietoa. Sisäilmassa ei ole pelkästään homeita vaan myös mykobakteereita ja alkueläimiä, endotoksiineja, betaglukaania ja toksiineja.

Majvik2-suosituksessa 2008 tutkijat olivat yksimielisiä kosteusvauriomikrobien haitoista. Todettiin, etteivät tiivistyskorjaukset ja kapseloinnit riitä, vaan rakennukset on korjattava kunnolla. Siten terveyshaitat saadaan poistetuksi. Eduskunta sai ohjeita tarvittavista lainsäädännöllisistä muutoksista.

Sitten julkaistiin käypä hoitosuositus, jossa aiemmin todettu näyttö syy-yhteydestä kiistettiin. Alkoi puhe ”koulukuntaeroista” ja ongelman psykologisointi. Mihin konsensus katosi ja miksi? Tutkimusnäyttöön tämä suunnan muutos ei perustu.

—
Tuula Putus

työterveyshuollon ja ympäristölääketiteen professori,
Turun yliopisto

► Lue kirjoitus kokonaan verkkosivuiltamme: www.sttk.fi

”

Usein tuntuu sisäilmaoireilusta puhuttaessa, että sitä pidetään keksittynä, jos itse ei koeta oireita. Tästä lähtökohdasta on vaikea lähteä avoimeen dialogiin ja luottamuksesta on turha edes puhua.

—
Kätilöopiston tarina sairastumiseen on kymmenien, jopa satojen sairastuneiden tarina. Minä ja moni muu saivat astma-diagnoosin. Moni työntekijä sai muitakin diagnooseja tai kärsivät todella ikävistä kroonisista vaivoista ja sairaudentiloista

—
Työurani aikana olen työskennellyt useassa homeisessa päiväkodissa. Lopulta oireilu räjähti käsiin: pyörtyilyä, käsien vapinaa, jalkojen halvausta, kouristelua, anemia,

ihottumat, oksentelua, ripulointia, järkyttäviä päänsärkyjä sekä selkäkipua. Työterveyslääkärien mukaan olen täysin terve, koska tutkimuksessa ei löytynyt mitään. Yksityisellä puolella diagnosoitiin homeesta johtuva myrkytystila ja liiallinen altistuminen kemikaaleille.

—
Valitin esimiehelleni homeesta ja terveysongelmistani. Hän uhkasi minua potkuilla, jos vien asiaa eteenpäin. Tämän jälkeen toimitin hänelle paperilla tietoa työsuojelutoiminnasta. Menin myös lääkäriin, mutta siellä lämpöilyäni ei otettu tosissaan, vaan annettiin mielen-terveystoimiston puhelinnumero. Minulle ei onneksi jäänyt pysyviä haittoja homeessa työskentelystä.

—
Olen sisäilmaongelman vuoksi "eristetty" muusta työyhteisöstä. Onneksi on puhdas työtila, mutta yksinäistähän se on. Psykkisesti raskas työ, eikä ole työparia, jonka kanssa jakaa asiakastilanteita. Ei verkostoa eikä tiimiä. Koulutusta

olen pyytänyt jaksamisen tueksi, mutta sitä ei työnantaja ole suostunut maksamaan.

—
Olen itse homeallerginen enkä voi oleskella lainkaan työpaikan toisella sivustalla olevissa huoneissa. Pesen itse työvaatteeni kotona koska vaatevarasto on niin homeessa, etten voi niitä vaatteita pitää. Monesta huoneesta ovat tapetit kostuneet katonrajassa ja täynnä valumisjälkiä.

F E N K I I
V F Y S I I
T O R M

