

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (kustantajan versio).

Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat saattavat poiketa alkuperäisestä julkaisusta.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Välimaa, L. 2023. Itsestä huolehtiminen on resurssiviisautta. Lumen – Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti (1).

URL: <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=d835d474-50b2-4851-aa41-f630cca8adb6>



Itsestä huolehtiminen on resurssiviisautta

Leena Välimaa, KM, lehtori, Tulevaisuuden terveysterveyspalvelut, Lapin ammattikorkeakoulu

Asiasanat: itsetuntemus, työhyvinvointi, hyvinvointi

Johdanto

Yli 30-vuotisen työurani aikana on usein tullut pohdiskeltua työyhteisön voimavaroja. Ne ovat olleet keskiössä muun muassa työskennellessäni työnohjaajana terveys- ja kasvatustieteiden työyhteisöissä sekä omassa työssäni opettajana ja asiantuntijana ammattikorkeakoulussa, jossa olen pisimmän työrupeamani viettänyt. Oman arvomaailmani, substanssi osaamiseni ja humanistisen ihmiskäsitykseni näkökulmasta mielenkiintoni kiinnittyy organisaation voimavaroista puhuttaessa ensisijaisesti työntekijään.

Organisaatioiden ytimessä on ihminen ja organisaatioiden keskeisin voimavara on ihminen. Ei fyysiset rakenteet, ei digitalisaatio eikä mitkään palveluprosessit organisaatiossa kehity ilman ihmistä. Miten inhimillistä voimavaraa tulisi huoltaa, jotta se jaksaa tässä ajassa. Miten me itse työntekijöinä voimme huolehtia omista voimavaroistamme ja työhyvinvoinnistamme?

Työhyvinvoinnin yksilöllistyminen

Työssä vietetään iso ja oleellinen osa elämästämme ja parhaimmillaan työ on myös keskeinen hyvinvoinnin lähde. Työntekijän työhyvinvoinnissa on pitkälti kysymys hänen omasta kokemuksesta. Siinä korostuvat työntekijän työkyky ja työn kuormittavuus. Hyvinvointia voidaan organisaatioissa tukea lisäämällä tietoisesti työntekijöiden voimavaroja, kuten työn imua, palautumista, osaamista, pystyvyyden tunnetta ja palautumisen mahdollisuutta. (Työterveyslaitos.) Työhön liittyvistä inhimillisistä voimavaroista puhuttaessa, on tärkeätä tiedostaa, mikä tekee työstä merkityksellistä ja mielekästä työntekijälle. Nämä ovat mielestäni asioita, joita on hyvä jokaisella pysähtyä pohtimaan ihan ajan kanssa ja vaikkapa omassa tiimissä, mikä juuri meidän työssä on merkityksellistä ja mielekästä.

On tärkeätä, että työssä olisi käytössä ne keinot ja voimavarat, jotka tekevät työntekijät oikeasti onnellisemmiksi eikä vaan vähemmän onnettomimmiksi. Itse viehätyn jo useita vuosia sitten

Työn imu -käsitteeseen, jota Suomessa on tutkinut muun muassa Jari Hakanen. Työn imu on tila, jota sävyttää korkea myönteinen vireystila työssä. Se on myönteinen tunne- ja motivaatiotila, johon liittyy kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta; tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuuteen sisältyy kokemus energisyydestä, halu panostaa työhön ja ponnistelun halu myös vastoinkäymisen hetkellä. Omistautumiseen liittyy kokemus merkityksellisyydestä, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Uppoutuminen on syvää paneutumista ja uppoutumista työhön ja siitä koettua nautintoa. Siitä voi olla vaikea irrottautua. (Hakanen 2011, 38-40.)

Työhyvinvoinnin yksilöllistyminen on iso haaste organisaatioiden työhyvinvointia edistäville toimenpiteille. Ammattikorkeakoulussakin tarvitaan keinoja työuupumuksen ehkäisyyn ja hoitoon ja monipuolisia keinoja työn imun ylläpitoon ja lisäämiseen. Pohdiskelen, mitä ja miten työntekijä voi tehdä oman työhyvinvoinnin eteen, vahvistaa omaa osaamistaan tai esimerkiksi parantaa omaa elämänlaatuaan tai stressinhallintaa.

Itsetuntemus ja työhyvinvointi

Itsetuntemuksen rooli vaikuttaa keskeisesti työhyvinvointiin. Itsetuntemus on omien voimavarojen, vahvuuksien, heikkouksien, tarpeiden, motiivien, toiveiden tiedostamista ja ymmärtämistä. Se voi auttaa meitä huomaamaan asioita, joita olisi hyvä kehittää voidaksemme paremmin. Itsensä tunteminen voi auttaa ymmärtämään ja hyväksymään erilaisuutta itsessä ja muissa. Se voi lisätä myös suvaitsevuuutta työyhteisössä. Itsetuntemusta on mahdollista harjoitella ja kehittyä siinä, niin kuin missä tahansa muussakin taidossa. Jos sitä haluaa kehittää, sen ääreen tulee pysähtyä. Mitä paremmin oppii itsensä tuntemaan, sitä paremmin pystyy myös tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja kehittämään heikkouksiaan. (Pennonen 2021, 12-14.)

Joskus toiset voivat nähdä meidät eri tavalla kuin me itse, silloin kannattaa pohtia mistä se johtuu, mikä toiminnassamme tai käytöksessämme on sellaista, että toiset näkevät meidät eri tavalla? Itse tiedämme parhaiten omat ajatuksemme, tunteemme ja kokemukset, toiset ihmiset taas havainnoivat tekojamme, puhettamme, asioita, jotka näkyvät ulospäin. (Pennonen 2021, 12-14.) Mitä hyötyä itsetuntemuksesi kehittymisestä olisi sinulle työhyvinvoinnin näkökulmasta?

Ammatillinen identiteetti

Ammatillinen identiteetti kehittyy osaamisen ja työkokemuksen myötä. Työntekijän on tärkeää tietää oma roolinsa tiimissä ja työyhteisössä. Etenkin uusien työntekijöiden kohdalla on tärkeää, että tiimi tukee uutta työntekijää oman roolinsa löytämisessä, se on kaksisuuntainen prosessi. Työyhteisössä toiset ihmiset tarjoavat meille peiliä nähdä omat vahvuutemme, puutteemme ja mahdollisuutemme. Muistan useita hyviä rohkaisevia ja opettavaisia keskusteluita, kun olen pyytänyt kollegaa olemaan hetken peilinä itseäni askarruttaneen asian äärellä. Kollegiaalinen toimiva dialogi on arvokas voimavara työntekijälle.

Työstä palautuminen

Perinteisesti mukavaa työtä on usein kuvattu sellaiseksi, jossa jokainen päivä on erilainen. Useat meistä kuitenkin kaipaavat tässä muutoksien vauhdissa hieman pysyvyyttäkin ja sen tuomaa mukavuutta. Jatkuva muutos ja kognitiivisen prosessoinnin suuri määrä kuormittaa. Pahimmillaan kuormitus pitkittyy, elimistö ei pääse lepäämään ja kehoon muodostuu hälytystila, jossa stressihormonien tuotanto jatkuu. Pitkittyneeseen stressiin johtaa moni asia yhdessä, yksi niistä on riittämätön palautuminen. Työstä palautumisesta tulisi sisältyä jokaiseen työpäivään, eikä pelkästään viikonloppuun tai lomaan. Jos työpäivän aikana ei ole palauttavia hetkiä, niin tarve palautumiseen on suurempi työpäivän jälkeen. (Pennonen 2021, 35-39.)

Työstä palautumisessa on kysymys prosessista, jossa psyykkiset ja fyysiset voimavarat palaavat koetusta stressistä sitä edeltäneelle tasolle. Palautumisen mekanismeja on erilaisia ja niillä on suora yhteys työhyvinvointiin. **Psykologisessa irrottautumisessa** ei työtä ajattelekaan vapaa-ajalla. **Rentoutuminen** (meditaatio, luonnossa kävely, musiikki) lisää myönteisiä tunnetiloja ja ehkäisee kielteisten tunnetilojen vaikutuksia. **Taidonhallinnan kokemukset** esimerkiksi harrastukset voivat tuoda positiivisia oppimiskokemuksia ja minäpystyvyyden tunnetta. **Kontrollin, hallinnan tunne**, kun voi päättää omista asioistaan (mitä teen ja milloin) lisää omaa pystyvyysuskoa ja sitä kautta edistää omaa hyvinvointia. **Merkityksellisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunteet** miellyttävässä vapaa-ajan toiminnassa voivat tarjota merkityksellisyyden tuntemuksia ja sosiaalinen toiminta toisenlaista yhteenkuuluvuutta kuin työssä. Nämä voivat vahvistaa työntekijän omien voimavarojen uusiutumista ja eheytymistä. Palautumisella on selkeä yhteys työhyvinvointiin. (Pennonen 2021, 35-43.) Monella meistä voi olla paljon aikapaineita, jolloin rentoutumisen keinot voivat

suojata meitä uupumiselta. Psykologinen irrottautuminen ja taidonhallintakokemukset toimivat suojaavina tekijöinä silloin, kun työssä on vähemmän vaikutusmahdollisuuksia.

Tietoinen siirtyminen työstä vapaa-ajalle helpottaa palautumista. Työkoneen sulkeminen siltä päivältä, kävely tai pyöräily kotiin tai vaikkapa mieleisen musiikin kuuntelu autossa niin, että mieli selkeästi huomaa nyt siirtymisen muualle. (Pennonen 2021, 42.) Tärkeätä olisi itse pysähtyä ja havaita ettei omilla valinnoilla ylläpidä tai pahenna stressiä.

Ajatukset ja tunteet

Ajatukset ja tunteet ovat läsnä meissä koko ajan. Ajatukset vaikuttavat tunteidemme säätelyyn, mielialaan ja siten työhyvinvointiimme. Voimme kuitenkin itse vaikuttaa ajatuksiimme, siihen millaisiin ajatuksiin haluamme keskittyä, siihen mikä on hyvin, mistä voin olla kiitollinen ja iloita vai siihen, mikä on kielteistä ja työlästä. Yleensä ajatukset ovat tarpeellisia, niin sanottuja toimeenpanevia ajatuksia, esimerkiksi ” Nyt alan valmistelemaan opetusta”. Ajatukset voivat olla myös haitallisia ja olisi hyvä oppia tunnistamaan omia haitallisia ajatuksia, esimerkiksi, jos on taipuvainen murehtimaan. Tällöin voi kellottaa itselle huolihetken tai kirjoittaa ylös konkreettisia ratkaisuja. Pysähtyä, tunnistaa ja nimetä, että nyt murehdin ainoastaan sille varatun ajan. Myönteisistä ajatuksista on hyötyä työyhteisön me-hengen luomisessa, innostumisessa, inspiroitumisessa tai tiimityöskentelyn vahvistamisessa. (Pennonen 2021, 160-161, 167.)

Tunteita on hyvä osata tunnistaa, nimetä ja ilmaista. Parhaimmillaan ne ovat eteenpäin vievä voima myös työyhteisössä. Omien tunteiden säätelyn kautta on helpompi ymmärtää toisten tunteita, kokea empaattisuutta ja näin vaikuttaa positiivisesti työyhteisön ilmapiiriin. On luonnollista haluta kokea myönteisiä tunteita ja vältellä ikäviä tunteita, mutta myös pettymyksillä ja epämiellyttävillä tunteilla on tarkoituksensa. Myös kehon tuntemuksia on hyvä kuunnella ja oppia kuuntelemaan. Keholla on oma viisautensa, jonka usein unohdamme, tässä rationaalisesti painottuneessa yhteiskunnassa ja työssä. (Pennonen 2021, 154,157.)

Organisaation roolista yksilön tukemisessa

Työyhteisön hyvinvointiin voidaan vaikuttaa kahdella tasolla, organisaation tasolla hyvinvoinnin johtamisella ja yksilötasolla tukemalla yksilön omia voimavaroja ja itsensä johtamisen taitoja. Henkilöstön osaamisesta ja hyvinvoinnista on kirjattu Lapin ammattikorkeakoulun intraan muun muassa seuraavaa: ”*Ammattikorkeakoulun tavoitteena on*

olla terveyttä ja turvallisuutta edistävä vastuullinen korkeakouluuyhteisö, jossa työtä, työhyvinvointia ja työ- ja opiskeluympäristöä kehitetään yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti” (Lapin amk). ”Lisäksi käytössä ovat henkilöstöjohtamisen keskeisiä menettelytapoja, kuten henkilöstösuunnittelu, osaamispyramidit, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, työterveyden toimintasuunnitelma sekä kannustus osaamisen kehittämiseen, kehityskeskustelut, ja henkilöstötutkimus” (Lapin amk).

Henkilöstötutkimusten palautteiden myötä henkilöstön näkemyksiä ja mielipiteitä on huomioitu ammattikorkeakoulumme kehittämisessä. Kehityskeskustelut ovat selkeästi muuttuneet työhistoriani alkuaikoina. Ne ovat mielestäni avoimempia, dialogisempia, yhdenvertaisempia ja työntekijän yksilöllisyyttä paremmin huomioonottavia. Ammattikorkeakoulun on tärkeää tukea työntekijän oman osaamisen kehittämistä jatkossa yhä enemmän. Tulevaisuudessa osaamisen tarpeet ja työelämän vaatimukset niin kansallisella kuin kansainväliselläkin tasolla ovat jatkuvassa muutoksessa. Tämä edellyttää motivaatiota ja resursseja sekä organisaatiolta että yksilöltä.

Organisaation monipuolisilla voimavaroilla luodaan perusta työyhteisön toiminnalle, joka parhaimmassa tapauksessa tukee ja kannustaa yksittäistä työntekijää omien voimavarojen tunnistamiseen ja hyvään itsensä johtamiseen asiantuntija organisaatiossa.

Lähteet:

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Viitattu 22.1.2023.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lapin AMK (2023). Toiminnan ohjaus ja laatu – Lapin AMKin henkilöstösivusto, LUCintra, 2023. Viitattu 23.1.2023. <https://lucit.sharepoint.com/sites/Toiminnanohjaus-AMK>.

Penonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Duodecim.

Työterveyslaitos (2023). Työhyvinvointi ja työkyky, Työterveyslaitoksen internetsivusto, 2023. Viitattu 23.1.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>