

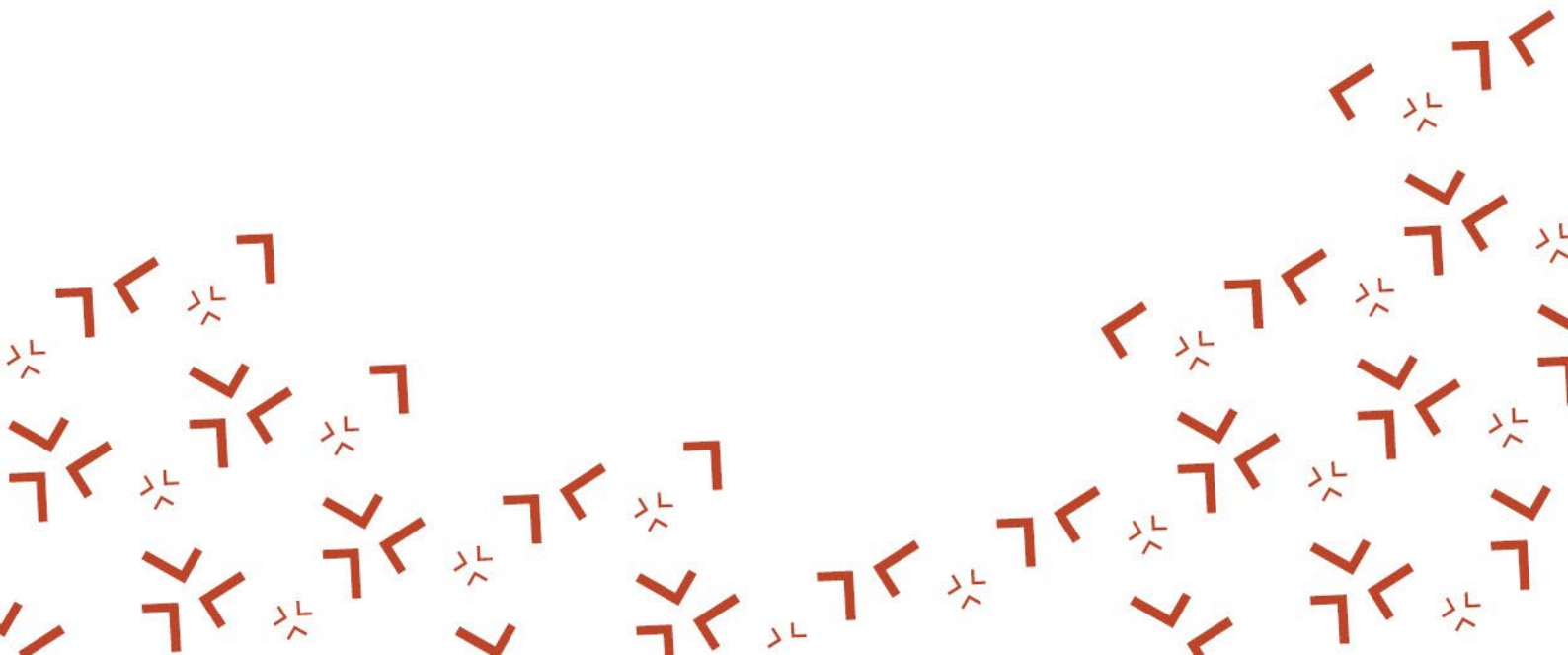
Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (kustantajan versio).

Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat saattavat poiketa alkuperäisestä julkaisusta.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Majala, J. & Hjulberg, M. 2024. Voitko hyvin työssäsi? Lumen – Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti (1/2024).

URL: <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=c33d92c0-495c-4e26-ba24-5e3ee0cdd081>



Voitko hyvin työssäsi?

Johanna Majala, lehtori, YTM, sosiaalian koulutusohjelma, Lapin ammattikorkeakoulu

Merja Hjulberg, lehtori, YTM, sosiaalian koulutusohjelma, Lapin ammattikorkeakoulu

Asiasanat: stressi, työhyvinvointi, sosiaaliala

Miten voit?

Miten voit työssäsi ja kuinka usein kuulet työkaverin tai esihenkilön sitä sinulta kysyvän? Oletko pohtinut, mitä työ sinulle merkitsee? Työ merkitsee meille ihmisille eri asioita. Meillä joillakin työ voi täyttää koko elämän ja se menee tällöin meidän elämässä kaiken edelle. Tuottaako tällöin työ meille enää hyvinvointia? Lähtökohtaisesti työn tarkoitus on tuottaa tekijälleen hyvinvointia, niin aineellista kuin henkistäkin. Hyvinvointi puolestaan on henkilökohtainen asia ja kokemus, joka muodostuu meille jokaiselle eri tavoin. (Rauramo 2008, 11.) Jokainen meistä määrittää itselleen elämän tärkeät asiat ja merkitykset. Elämässä voi olla myös tilanne, jolloin oman hyvinvoinnin kannalta tulee ajankohtaiseksi pohtia työpaikan tai jopa ammatin vaihtamista.

Oletko kokenut työstressiä viime aikoina vai oletko ollut huolissaan kollegan jaksamisesta? Stressin tunne on ihmiselle ajoittain tyypillistä ja se voi lisätä ihmisen toimintakykyä. Stressioireet viestittävät, että olemme poissa tasapainosta ja elämme tavalla, joka ei sovi meille. Tällöin on aika kuunnella itseään; herää, pysähdy, tarkastele ja havainnoi, mitä sinulle kuuluu. Millä keinoin voit aloittaa hyvinvointisi parantamisen? Stressin syntyyn vaikuttavat eri tekijät, joihin kaikkiin emme voi itse vaikuttaa. Ulkoa tuleviin tekijöihin emme voi itse vaikuttaa, mutta sisäisiin tekijöihin meillä voi olla mahdollisuus itse myös vaikuttaa. Ulkoisia tekijöitä voi olla esimerkiksi liiallinen työmäärä, töiden kasautuminen ja jatkuva kiire. Sisäisiä tekijöitä voi olla esimerkiksi mahdollisuus vaikuttaa työajan hallintaan ja sosiaalinen tuki. Me reagoimme eri tavoin samankaltaisissa tilanteissa omien vahvuuksiemme, kokemustemme, voimavarojemme sekä elämäntilanteemme mukaan. Meidän omat havainnot ja selitykset

tilanteen syntymiselle antavat vinkkejä miten ja mistä etsiä ratkaisuja. (Lipponen, Litovaara & Katajainen 2016, 54-55.)

Miten koet työhyvinvointiasi?

Työhyvinvoinnin tutkimusta on tehty jo noin sadan vuoden ajan, painopisteiden muuttuessa. Painopiste on ensin ollut yksilöissä ja sitten laajentunut työolosuhteisiin ja tekijöihin, jotka vaikuttavat ihmisen työhyvinvointiin. (Manka & Manka, 2016, 64.) Jos työsi muodostuu elämäsi keskiöksi, tunteiden ja merkitysten ainoaksi lähteeksi, on tilanteesi aika vaarallinen kestävän hyvinvoinnin kannalta (Lipponen ym. 2016, 51-52). Työhyvinvointi on moniulotteinen ja systeeminen kokonaisuus, jossa eri osat vaikuttavat toisiinsa. Työhyvinvointi koostuu muun muassa oikeudenmukaisesta ja johdonmukaisesta johtamisesta, osaamisen kehittämisestä, työssä onnistumista edistävästä organisaatorakenteesta, vuorovaikutteisesta toimintatavasta sekä työntekijän psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta terveydestä. (Manka 2011, 35, 77.) Meidän täytyy muistaa, että me itse olemme ensisijaisesti vastuusta omasta työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttamisesta. Työpäivän aikana on tärkeää tauottaa työtä sekä saada tarvittaessa myös kollegiaalista tukea. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijöillä on mahdollista jakaa tarvittaessa muitakin kuin työhön liittyviä asioita työkavereiden kanssa. Työstä palautuminen tarkoittaa ihan arkista toimintaa, jota tarvitsemme palautuaksemme työn aiheuttamasta rasituksesta, kuten säännöllistä ruokailua, liikuntaa ja riittävää unta.

Hyvä työhyvinvointi edistää työstä palautumista. Työstä palautuminen ja työstä irtautumisen kautta voi tutkia omaa elämäänsä ja suhdettaan työhön. Jokaisen tulee löytää omat tavat irrottautua työstä ja saada elämälle toisenlaistakin merkitystä. Työstä irtautuminen tarkoittaa työn rajaamista työaikaan. Se suojaa työstä tulevan tunnekuorman läikkymistä vapaa-aikaan. Työ koetaan merkitykselliseksi, kun siihen voi itse vaikuttaa, siinä saa kehittyä sekä käyttää omia vahvuuksiaan. (Lipponen ym. 2016, 54-55.) Sosiaaliala on erityisesti henkisesti kuormittavaa työtä. Sosiaalialan työ on moniulotteista ja riippuvainen monesta muustakin tekijästä kuin työntekijästä itsestään. Työssä korostuu työskentely marginaaliryhmien sekä moniongelmallisten asiakkaiden parissa. Työtä kuvaa suuri asiakkaiden määrä, monimutkainen ongelmanratkaisu ja päätöksenteko, asiakkaiden suuret odotukset ja arvostuksen vähyys.

Miten työhyvinvointi turvataan sosiaalialalla?

Sosiaaliala on kokenut suuren organisaatiomuutoksen vuoden 2023 aikana. Sosiaalipalvelut siirtyivät hyvinvointialueille järjestettäväksi. Tämä muutos on aiheuttanut muutoksia organisaation sisällä työn toimenkuvissa, palveluiden järjestämistavassa ja yleensä työn sisällössä. Työntekijät ovat kantaneet huolta myös asiakkaiden saamien palveluiden saatavuudesta ja laadusta. Nämä asiat ovat tulleet esille sosionomikoulutuksen sekä työelämän kanssa tehdyssä yhteistyössä sekä sosiaalialan työntekijöiden sekä opiskelijoiden kertomista kokemuksista. Sosiaalialan työntekijöiden keskuudessa vallitsee edelleen epävarmuus tulevaisuudesta. Organisaatiomuutoksen myötä tulleilla asioilla on ollut myös vaikutusta sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointiin. Tämä näkyy esimerkiksi työntekijöiden siirtymisellä muihin työtehtäviin eri organisaatioihin. Hyvinvointialueella näkyy jo pula sosiaalialan työntekijöistä, esimerkiksi Lapin hyvinvointialueella.

Sosiaalihuolto ei toimi, jos työhyvinvointi ei ole kunnossa sosiaalialalla. Vain työssään hyvinvoivat työntekijät voivat turvata asiakkailleen laadukkaat sosiaalipalvelut. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää, sillä se pidentää työurien pituutta, vähentää sairauspoissaoloja ja lisää työn tuottavuutta, millä on hyviä vaikutuksia kansantalouteen. Sosiaalihuollon työntekijöiden työkyvyn riskinä on erityisesti psykososiaalinen työkuorma. Moni kokee, ettei ehdi tehdä työtään eettisten ohjeiden, laatuksiteerien, lakien ja asiakkaan tarpeiden vaatimalla tavalla. (Pekkarinen 2023.)

Forsmanin (2013, 3) kirjallisuuskatsauksen mukaan keskeiset sosiaalialalla jaksamiseen ja jatkamiseen vaikuttavat tekijät liittyvät organisatorisiin seikkoihin, henkilökohtaiseen sitoumukseen ja asenteeseen sekä asiakassuhteen ominaispiirteisiin. Esimerkiksi lastensuojelutyölle omaista on se, että siinä koetaan kuormitusta ja uupumusta samalla kun työ koetaan tärkeäksi ja motivoivaksi etenkin asiakkaiden vuoksi.

Sosiaalialan työn on henkisesti äärimmäisen kuormittavaa ja tämä tulee huomioida satsaamalla työhyvinvointiin ja työolosuhteisiin. Sairauspoissaoloihin ja työntekijöiden vaihtuvuuteen ja/tai pysyvyyteen voidaan vaikuttaa esimerkiksi tarkastelemalla työprosesseja ja resursointeja. Sosiaalialan työn vaativuuden kannalta myös työntekijöiden palkkaus tulee huomioida. Sosiaalialalla työhön sitouttavia tekijöitä ovat muun muassa työn arvostus, työn joustavuus, hyvä johtaminen, kohtuulliset asiakasmäärät ja työn vaativuutta vastaavan palkan. Kaikki työhyvinvointia edistävät asiat eivät vaadi rahaa, mutta mikään niistä ei toteudu ilman epäkohtien esille nostamista ja niihin tietoista vaikuttamista. Työntekijän kokemus hyvästä

työhyvinvoinnista sisältää myös hänen kokemuksen yhteisöllisyydestä. Miten voimme lisätä omassa työyhteisössämme työhyvinvointia, unohtamatta yhteisöllisyyttä?

Lähteet

Forsman S. 2010. Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tampereen yliopisto. Viitattu 16.1.2024 [978-951-44-8155-0.pdf \(tuni.fi\)](#)

Lipponen, K., Litovaara, A., & Katajainen, A. 2016. Voimaa. Hyvän elämän polku. Tallinna: Kustannus Oy Duodecim.

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOY pro Oy.

Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum pro.

Pekkarinen, H. 2023. Sosiaalialalla on käynnistettävä työhyvinvointiremontti. Viitattu 16.1.2024 [Sosiaalialalla on käynnistettävä työhyvinvointiremontti | Talentia](#)

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.