

Huomio hyvinvointiin!

Kirsi Lehto

Syksy tuo uudet innokkaat hallintotieteiden opiskelijat kampukselle. Suurin osa heistä tulee aikanaan sijoittumaan erilaisiin johto- ja asian-tuntijatehtäviin. Monelle on jo ehtinyt kertyä kokemusta työelämästä. He ovat kokeneet työniloa ja voimaantumista, mutta myös kuormitusta ja uupumusta. He ovat kohdanneet erilaisia johtajia; kannustavia valmentajia ja pelolla johtavia piiskureita. Valoisampi tulevaisuus on heidän käsissään, sillä nuoret aikuiset haluavat johtamisen muuttuvan ihmisläheisemmäksi.

Viime aikaisten selvitysten valossa ei voida väittää, etteikö nuoria aikuisia kiinnostaisi johtotehtävät. Tämä käy ilmi Nuorkauppakamarin Johtajuusbarometristä¹ (2022). Johtajuus kiinnostaa nuoria aikuisia, koska sitä kautta he voivat olla vaikuttamassa työelämän kehittämiseen, ja olla luomassa positiivisempaa ja inhimillisempää työkulttuuria. Nuorten johtajakäsitysten mukaan ihanteellinen johtaja on työyhteisönsä palvelija, joka rakentaa yhdessä yhteisönsä jäsenten kanssa avointa, luottamukseen perustuvaa ja kannustavaa kulttuuria. Merkittävä osa kyselyyn vastanneista on kohdannut työssään huonoa johtamista, ja sillä on ollut vaikutuksensa heidän kokemaansa työhyvinvointiin. Heikko johtaminen; johtajan osaamattomuus ja ongelmat vuorovaikutuksessa kuormittavat.

Voimaannuttavia ja sitouttavia vaikutuksia on koetulla työn merkityksellisyydellä ja hyvällä työilmapiirillä.

Hyvinvoinnista puhuttaessa huomioni kiinnittyi myös kuntajohtajien työhyvinvointia kartoittavaan tutkimukseen. Kyseessä on säännöllisin väliajoin toteutettava Kuntaliiton, Kevan ja Kuntajohtajat ry:n yhteinen kyselytutkimus². Vuoden 2022 tulosten mukaan kuntajohtajien työhyvinvointia eniten heikentävä tekijä oli työvoiman saatavuuteen liittyvät haasteet. Seuraavaksi eniten kielteisiä hyvinvointivaikutuksia aiheuttivat huono julkinen keskusteluilmapiiri ja epävarma maailmanpoliittinen tilanne. Aiempi ykköshuolenaihe talous kuormitti kuntajohtajia aiempaa vähemmän.

Työhyvinvointiin liittyvät haasteet kasautuvat kyselyn mukaan. Suurin kuorma on niillä, jotka kärsivät stressin, koetun epäluottamuksen ja huonon päätöksentekoilmapiirin lisäksi häirinnästä ja uhkailusta. Eniten häirintää kokevat alle nelikymppiset ja kuntajohtajauransa alkutaipaleella olevat henkilöt, joista useimmat ovat naisia. Nuorimmat kuntajohtajat kokevat haasteet työvoiman saatavuudesta ja kunnan tilanteesta erityisen kuormittavina. Viime vuosina kuntajohtajien kokema häirintä ja uhkailu on huolestuttavasti lisääntynyt. Sosiaalisessa

¹ Johtajuusbarometrin toteuttivat Suomen Nuorkauppakamarit ry, TYÖ2030-ohjelma ja Työterveyslaitos.

Johtajuusbarometriin vastasi 973 alle 40-vuotiasta aikuista. Katso lisää: <https://nuorkauppakamarit.fi/johtajuusbarometri/>

² Kysely toteutettiin alkukesällä 2022 ja siihen saatiin kaikkiaan 193 vastausta. <https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Kuntajohtajien-ty%C3%B6hyvinvointi-2022.pdf>

mediassa ja erilaisilla mielipide- ja keskustelupalstoilla kuohuvat tunteet hakevat ja osuvat maaliinsa. Luottamuksen ja rakentavan vuorovaikutuksen päätöksentekoilmapiirissä on vielä parannettavaa kunnissa, vaikka korjaustoimenpiteitä on onneksi tehtykin.

Entä miten houkutteleva työyhteisö kunta on jatkossa nuorille osaaville henkilöille? Tämän kysymyksen äärelle on myös syytä pysähtyä, ja siitä toivoisi empiiristä tutkimusta. Eniten työpaikan vaihtoa harkinneista oli edellä mainitun kyselyn mukaan juuri nuoria kuntajohtajia. On toki luonnollista vaihtaa työpaikkaa ja hakeutua uusiin haasteisiin, mutta entä jos seuraavaa johtajapestiä ei missään tapauksessa enää halutakaan kuntakentältä. Luin myös erään pohjalaisen pikkukaupungin johtajasta, joka päätti irtisanoutua kohtuuttoman työtaakkansa alla. Koettu yksinäisyys ja tuen puute poliittiselta johdolta lisäsivät hänen kuormaansa. Jos mikään ei muutu parempaan, voi kysyä millaisia mahdollisuuksia tulevaisuuden kuntajohtajilla on toteuttaa visioitaan muutoksista, johtaa rohkeasti ja vastuullisesti ja kokea työn merkityksellisyyttä. Muuttuva kuntakenttä tarvitsee yhdistävät johtajansa. Heitä ei saa hukata ennen kuin heitä on edes löydetty.

Jatkuvasti muuttuva toimintaympäristö ja monelta suunnalta tulevat ristikkäisetkin odotukset haastavat kuntajohtajan osaamista ja hyvinvointia. Edellisessä numerossa (Focus Localis 2/2022) julkaistu artikkeli linjasi uuden ajan kuntajohtajan kompetensseiksi yhdistämisen taidon, kokonaisuuden hahmottamisen, itsensä johtamisen ja verkostoitumisen. Myöskään ilman hyviä viestintä- ja vuorovaikutustaitoja johtaja ei pärjää. Kuntajohtajan kompetenssiin kuuluu myös se, että hän kykenee tunnistamaan oman osaamisensa ja jaksamisensa rajat, ja uudistaa osaamistaan. Osaamisvaatimuksia lukiesaa voi hengästyttää niiden runsaus. Kirjoittajat

muistuttavatkin viisaasti, että kuntajohtajalla on mahdollisuus kompetenssiensa avulla luovia itselleen luonteissa rooleissa. Kaikki voitavat, kun kuntajohtaja ja hänen osaamisensa sopivat kunnan profilliin. (Parkkinen, Haveri & Airaksinen 2022, 5–22)³.

Jotta kuvasta ei piirtyisi liian synkkää, kuntajohtajien työhyvinvointikyselystä on syytä nostaa esille se, että yhdeksän kymmenestä kuntajohtajasta on innostunut työstään ja kokee työn imua viikoittain. Työtä pidetään mielekkäänä.

Hyvinvointi on vahvasti esillä tämän numeron kirjoituksissa. Julkaisemme tässä numerossa kolme vertaisarvioitua artikkelia. Artikkelissa ”Palvelulupauksen täydentäminen asiakaslupauksella: Arvolupauksen lähestyminen ja arviointi omakuvasta?” Keijo Houhala, Päivikki Kuoppakangas, Jari Stenvall ja Vesa Salminen selvittivät viranomais- ja valvontapalvelujen arvon muodostumista. Artikkelia auttaa ymmärtämään palvelujen arvon muodostumista ja tuottaa tietoa päätöksenteon ja palvelujen kehittämisen tueksi. Pia Hakamäki, Riitta Koivula, Anne Lounamaa, Ville Nieminen, Antti Rautiainen, Tarja Saarelainen, Maria Salenius ja Saara Tuulari esittelevät artikkelissaan ”Kunta hyvinvoinnin edistäjänä: Hyvinvoinnin moniulotteisuus lainsäädännössä ja kunta-asiakirjoissa” hyvinvointikäsitteen tutkamallin. Tutkamalli palvelee kuntien strategista työskentelyä asukkaidensa hyvinvoinnin edistämiseksi ja auttaa tunnistamaan hyvinvoinnin mahdollisuuksia ja riskejä eri tasoilla. Artikkelissa: ”Pormestariehdokkaiden imagot sosiaalisessa mediassa” Esko Nieminen, Elisa Kannasto ja Pekka Isotalus tarkastelivat Helsingin pormestariehdokkaiden imagoja sosiaalisessa mediasa kuntavaalikampanjan aikana vuonna 2021. Artikkelia tuottaa tietoa siitä, miten suomalaiset poliitikot rakentavat imagoaan sosiaalisen median avulla.

³ Parkkinen, J., Haveri A. & Airaksinen, J. (2022). Yhdistävä kuntajohtaja: Kuntajohtajien kompetenssit dynaamisessa ja kerrostuneesti rakentuvassa johtamisympäristössä. Focus Localis 50: 2, 5–24.

Julkaisemme tässä numerossa lisäksi katsauksen: ”Hyvän mielen koulu – Mielen terveyden edistäminen ja mielen terveyshoidot varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa. Anniina Pesosen, Meri Larivaaran ja Marjo Hannukkalan katsaus tuottaa tietoa Hyvän mielen koulu – kehittämistyöstä jonka keskiössä on mielen terveyden vahvistaminen osana kouluyhteisön toimintaa, osaamista ja kulttuuria. Meillä on ilo julkaista myös Mikko Karhun lektion, ”Utopiat ja utopiakaltaisuus aluekehittämisessä” aluetieteen väitöstutkimus tarkastettiin 22.4.2022 Vaasan

yliopistossa sekä Keijo Houhalan laatiman kirja-arvion teoksesta ”Vesihuollon myytit”.

Kiitämme kirjoittajia ja artikkelien vertaisarvioijia arvokkaasta työstä tieteen ja kehityksen hyväksi.

Hyvää syksyä ja mielenkiintoisia lukuhetkiä toivottaen

Kirsi Lehto
Päätoimittaja