



Ostrakismi uhkaa liian monen hyvinvointia

Vaikka ostrakismia koetaan melko yleisesti, se ei ole terminä kovinkaan monelle tuttu. Ostrakismissa on kyse yhteisöstä eristämisestä, jonka monet joutuvat kokemaan elämänsä aikana jo lapsena tai nuorena ja jotkut uudestaan työelämässä. Toistuva kokemus siitä, ettei tule kuulluksi tai nähdyksi satuttaa pahasti. Se aiheuttaa yksilölle merkityksettömyyden, ulkopuolisuuden ja yksinäisyyden tunnetta, uhkaa mielenterveyttä ja saattaa lopulta vaarantaa koko yhteisön turvallisuuden (ks. Junttila ym. 2022). Aikuisella iällä työpaikkaostrakismi horjuttaa monen hyvinvointia ja jaksamista työssä. Kansainvälisesti aihetta on tutkittu enemmän, mutta suomenkielisillä hakusanoilla aiheesta saadut tulokset ovat toistaiseksi laihoja. Työpaikkaostrakismista on kuitenkin tekeillä ainakin yksi väitöstutkimus.

Ostrakismilla tarkoitetaan sosiaalisesta vuorovaikutuksesta ulossulkemista, määrätietoista hyljeksimistä ja yhteisöstä eristämistä. Se voi olla tahatonta tai tahallista, ja sen seurauksena sitä kokeva henkilö jää osattomaksi yhteisön yhteisistä asioista. Mannisen ja kumppaneiden (2023) tutkimuksesta kävi ilmi, että terveydenhuollossa työpaikkaostrakismi on yllättävän yleistä. Se ilmenee esimerkiksi tervehtimättä jättämisenä, kuppikuntien muodostumisena sekä näkemysten sivuuttamisena palavereissa. Se vaikuttaa yksilön ja yhteisön hyvinvointiin, kokemukseen työstä ja työyhteisössä pysymisestä. Ostrakismin seurauksena yksilön hyvinvointi kärsii, mutta työssä jo valmiiksi jaksamisensa ääri rajoilla kamppaileva henkilö voi käyttäytyä tavalla, joka synnyttää muissa kokemusta ostrakismista. Kiireessä myötätunto ja aito toisen huomioiminen ja kohtaaminen voivat unohtua, vaikka näin ei saisi olla.

Työpaikkaostrakismilta suojaavia tekijöitä ovat kokemus osallisuudesta, työtovereilta ja esihenkilöltä saatu tuki, jokaisen työyhteisötaidot ja hyvä sosiaalinen ilmapiiri. Entä voisiko psykologisen turvallisuuden lisääminen suojella työpaikkaostrakismilta? Psykologisesti turvallisella työpaikalla uskalletaan keskustella avoimesti ja tuoda esiin omat mielipiteet ja ideat. Siellä voi myös epäonnistua ja tehdä virheitä ilman pelkoa naurunalaiseksi joutumisesta. (Kauppi ym. 2021). Psykologiseen turvallisuuteen liittyy lisäksi kunnioittava suhtautuminen erilaisuuteen, ihmisten erilaisiin ominaisuuksiin, taustoihin ja osaamiseen.

Kohtaamiset jättävät jälkensä. Uusille työyhteisön jäsenille kokemus siitä, että on tervetullut työyhteisöön, on ratkaisevan tärkeä. Myös Mannisen ym. (2023) tutkimuksessa tuli esille uuden tulokkaan kohtaamisen kriittinen merkitys. Työhön ja työyhteisöön perehdytys on avainasemassa. Sen lisäksi tärkeitä elementtejä ovat arvostava kohtaaminen, tuki, auttaminen ja rohkaiseva palaute. Erityistä kuormitusta aiheuttaa se, jos vastikään aloittanut työntekijä jätetään yksin liian ison vastuun ja työtaakan paineiden kanssa.

Varhaiskasvatuksen opettajien ammatinvaihtoa käsittelevässä tutkimuksessa (Sirvio ym. 2023) tuli ilmi, että kaikissa työuran vaiheissa merkittävin syy ammatinvaihtoon on tuen puute. Erityisen herkässä asemassa ovat vastikään työnsä aloittaneet. Kokemuksiin vaikuttavat myös haastavat vuorovaikutustilanteet ja työn kova kuormitus. Lähijohtajalta kaivattiin paitsi tukea ja hyvää vuorovaikutusta, myös puuttumista ristiriitatilanteisiin.

Terveydenhuollon henkilöstöongelmista puhuttaessa korostuvat työvoimapula ja riittämättömäksi koettu palkka. Tarvitaan myös toimenpiteitä työhyvinvoinnin ja johtamisen parantamiseksi. Äärimmillen tehostetut organisaatiot ja työvoimapulasta kärsivät työyhteisöt joutuvat ottamaan

jäljellä jäävästä työvoimasta kaiken irti. Julkisjohtamisen uudistamisen ”tehdä enemmän vähemmällä” sloganista tulikin kirosana, kun työnteon mielekkyydeltä katosivat värit.

Tehyn kyselyssä pari vuotta sitten miltei jokainen nuori hoitaja oli harkinnut alan vaihtoa. Jaksamista heikentävinä tekijöinä tuli esille pitkälti edellä mainitut tekijät tuen puutteesta, kiireestä, kohtuuttomasta kuormituksesta ja työstä saadun korvauksen vastaamattomuudesta.

Lähijohtajalla tulisi olla enemmän aikaa keskittyä työyhteisönsä kohtaamiin, tukeen ja vuorovaikutustilanteisiin. Myötätuntoista työpaikkakulttuuria ei voi rakentaa, jos ei kykene olemaan tarpeeksi läsnä. Johtamisella on paljon väliä, mutta vastuuta ilmapiiristä ei voi sälyttää pelkästään esihenkilölle. Ihan yhtä merkittävässä roolissa on jokainen työntekijä omine työyhteisötaitoineen. Johtajuuden laatu ja onnistuminen syntyvät tästä vuorovaikutussuhteesta. Työyhteisötaitojen työkalupakkiin kuuluvat olennaisena osana vuorovaikutus- ja työhyvinvointitaidot. Työn kuormittavuudesta ja kiireestä selviytyminen on pitkälti kiinni siitä, millaiset mahdollisuudet työntekijällä on panostaa omaan työhyvinvointiinsa. (Arola ym. 2018, 44).

Hyvinvointi on sekä inhimillisesti että taloudellisesti arvokas asia. Tämän numeron kirjoituksissa hyvinvointi, palvelut ja yhteistyö, uudet yhteistyön muodot ja yhteistyökulttuuri vuorovaikutuksineen ja johtamisineen, onnistumisineen ja haasteineen ovat vahvasti esillä. Julkaisemme kolme vertaisarvioitua artikkelia. Yksi sosiaali- ja terveydenhuollon uudistamisen tärkeimmistä keinoista liittyy palveluintegraatioon. Anna-Mari Juutisen, Vuokko Niirasen ja Helena Taskisen artikkeli käsittelee sosiaali-, terveys- ja hyvinvointipalveluiden palveluintegraation valtionohjausta, paikallistason toimeenpanoa sekä integroitumiseen vaikuttavia tekijöitä. Jenna Peiponen, Elisa Tiilikainen ja Riitta-Liisa Kinni tarkastelevat artikkelissaan sotepalveluissa työskentelevien asiakas- ja palveluohjaajien käsityksiä ikääntyneiden asiakkaiden tuen tarpeista ja niihin vastaamiseen liittyvistä ongelmista. Samuel Salovaara, Marianne Silén, Tinja Lääveri ja Anne Surakka keskittyvät artikkelissaan tietojärjestelmiin sosiaalipalveluiden tiedolla johtamisessa. He havaitsivat niihin liittyviä merkittäviä kehittämistarpeita. Julkaisemme myös Jaana Leinosen katsauksen ”Monitoimijainen yhteistyö hyvinvoinnin edistämisen yhdyspinnoilla” sekä Henna Paanasen lektion ”Vuorovaikutteistuva kuntajohtaminen”.

Toimituksen puolesta kiitän kirjoittajia ja artikkelien vertaisarvioijia arvokkaasta työstä tieteen ja kehityksen hyväksi. Virkistävää kesää!

Kirsi Lehto
Päätoimittaja

Lähteet

- Arola, M., Laulainen, S. & Pehkonen, A. (2018). Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden näkemyksiä organisaatiokansalaisuuden piirteistä. *Työelämän tutkimus* 16(1), 33–48.
- Junttila, N., Tuominen, M. & Heikkinen, P. (2022). Tutkimuksella ulkopuolisuutta vastaan. *Kasvun tuki aikakauslehti* 2, s. 5–6. <https://kasvuntuki.fi/aikakauslehti/julkaisut/kasvun-tuki-aikakauslehti-2022/tutkimus-tutuksi/>
- Kauppi, M. Toivanen, M. & Tuomivaara, S. (2021). Psykologinen turvallisuus uudistamisen kasvualustana. Teoksessa M. Toivanen, M. Käsälä, T. Kalliomäki-Levanto, M. Kauppi, S. Tuomivaara, K. Yli-Kaitala & T. Suorsa (toim.), *Onnekkaita sattumat ja psykologinen turvallisuus uudistamisen lähteinä työpaikoilla* (s. 79–94). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Manninen, S.M., Koponen, S., Sinervo, T., Kouvo, A.-J. & Laulainen, S. (2023). Työpaikkaostrakismiin yhteydessä olevat tekijät sairaala-organisaatioissa. *Työelämän tutkimus* (21)1, 58–83.
- Sirvio, K., Ukkonen-Mikkola, T., Kangas, J., Hjelt, H. & Fonsén, E. (2023). ”Äänestin jaloillani!” Ammatin vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmia työ- ja toimintakulttuurin muutoksesta. *Työelämän tutkimus* (21)1, 84–108.
- Tehy (2021). Kysely Tehyläisille: Tulositys. https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/dokumentti/aula_research-in_kysely_hoitajien_tyossajaksamisesta_ja_tyohyvinvoinnista_2021_id_17362.pdf