



Rohkeudesta ja rajojen hallinnasta

Työyksinäisyys heikentää yllättävän monen asiantuntijan terveyttä ja hyvinvointia. Tuoreen tutkimuksen mukaan nimittäin noin kolmasosa työntekijöistä kokee jonkinasteista yksinäisyyttä työpaikallaan (Tanskanen ym. 2023). Työyksinäisyys käsitteenä tarkoittaa työhön liittyvistä epätydyttäviksi koetuista suhteista kumpuavia negatiivisia tunteita. Työyksinäisyyttä kokevat kärsivät monenlaisista hyvinvointihaasteista, ja he myös suoriutuvat työstään heikommin. Työyksinäisyyden riskit kasvavat työyhteisöjen hajautuessa ja kasvokkaisten tapaamisten vähentyessä. Lähtyössäkään ei välttyä yksinäisyyden kokemuksilta. Työyksinäisyyden torjumiseksi tutkimus kehottaa työyhteisöjä panostamaan päivittäisiin sosiaalisuutta tukeviin käytänteisiin ja vuorovaikutukseen esihenkilön ja kollegoiden kanssa. Kohtaamisten laatu ratkaisee, ei määrä.

Työn tekemisen paikat, tavat ja käytännöt ovat muuttuneet etä- ja hybridityön myötä, eikä paluuta entiseen toimisto- ja työhuone työskentelyyn oikeastaan enää ole. Paikkariippumattoman työn teemoja käsiteltiin monipuolisesti teemanumerossamme (Focus Localis 1/23). Tässä numerossa täydennämme kuvaa julkaisemalla kaksi artikkelia, joissa etä- ja hybridityötä lähestytään erityisesti työn rajojen hallinnan sekä koettujen tunteiden näkökulmista. *Mira Karjalaisen* artikkeli tarkastelee työn rajojen muuntumista ja hämärtymistä pitkittyneessä etätyössä. Korona-aikaan monen asiantuntijan työpiste löytyi kotoa keittiön pöydän äärestä. Työmatka saattoi tyyppiä muutamaksi askeleeksi, ja työ kietoutua tiiviisti vapaa-aikaan. Karjalaisen artikkeli luo ymmärrystä siitä, miten monella eri tavalla työn rajat hiipuvat, ja miten tärkeää niiden hallinta on kuormituksen vähentämiseksi, ja miten merkityksellistä organisaatioissa on panostaa sosiaalisten suhteiden tukemiseen työyksinäisyyden torjumiseksi. *Anne Parkatti, Marita Husso* ja *Mia Tammelin* keskittyvät artikkelissaan ammatilliseen toimijuuteen ja tunteisiin pakotetussa etätyössä. Etätyöhön pakotetut työntekijät kokivat monenlaisia tunteita riittämättömyydestä ja yksinäisyydestä innostukseen ja iloon. Uudessa tilanteessa selvittiin työntekijöiden sopeutuvuuden ansiosta. Lisäksi esihenkilön tuella, luottamuksella ja kannustavalla palautteella oli iso merkitys. Viesti on, että hybridityöhön siirryttäessä toimivien laitteiden lisäksi kannattaa huolehtia yhteisöllisyydestä ja toimivasta vuorovaikutuksesta.

Sosiaalinen rohkeus on yksilön voimavara, joka kasvaa suotuisassa työyhteisön kulttuurissa merkittäväksi yhteisöllisyystekijäksi. Sosiaalista rohkeutta on puuttua epäkohtiin tai myöntää omat virheensä. Taustalla on henkilön pyrkimys toimia oikein ja hyvin organisaation ja sen yhteisen edun kannalta, mutta samalla se voi olla riskialtista toimijalle itselleen. Epäkohdat puheeksi ottaa voi saada hankalan ihmisen viitan ylle. Yhteisö, jossa on sallittua puhua huolta aiheuttavista asioista, vahvistaa yksilöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta ja tukee hyvinvointia. Sosiaalinen rohkeus on eräänlainen voimavarakaravaani, joka linkittyy moniin myönteisiin voimavaratekijöihin organisaatioissa (Kaltiainen, Virtanen & Hakanen 2022).

Yhteyttä työyksinäisyyden ja sosiaalisen rohkeuden välillä kannattaisi selvittää enemmän. On tarpeellista nostaa esiin työyksinäisyyteen liitettyjä ilmenemismuotoja ja tunteita. Yksinäisyyden kokeminen saattaa herättää myös häpeän tunteita, jos oletetaan, että työelämässä pitäisi jatkuvasti toimia sosiaalisesti ja energisesti verkostoituen. Henkilö saatetaan leimata passiiviseksi vetäytyjäksi tai jopa hankalaksi ja omituiseksi, vaikka kyse onkin yksinäisyyden kokemuksesta.

Apua tarvitsevien ja heikompien oikeuksien puolustamista pidetään erityisen rohkeana toimintana. Käsitteinä sosiaalinen rohkeus ja moraalinen rohkeus ovat erillisiä, vaikkakin tietyissä tilanteissa ne linkittyvät toisiinsa. Molemmat edellyttävät omien arvojen mukaan toimimista

ja oikeudenmukaisuuden puolustamista. Hoitotyön ammattilaisten koulutuksessa eettisten ongelmatilanteiden punnitseminen kasvattaa moraalista rohkeutta. Se on hyvä perusta, jota täytyy kannatella työpaikoilla tapahtuvassa kehittämistyössä, etenkin kun tiedetään, että sosiaali- ja terveysalan sekä vanhaiskasvatuksen työntekijöiden hyvinvointia heikentävät eettinen stressi ja jatkuva riittämättömyyden tunne (ks. Tehyn kyselyt). Eettistä kuormitusta syntyy, kun henkilö ei voi toimia omien arvojensa mukaan tai niin hyvin kuin haluaisi. Aiheesta pitäisi voida puhua työyhteisössä jo ennen kuin ihmiset kuormittuvat liikaa. Erityisesti vanhuspalveluissa työn kuormitus on suurta. Työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen halutaan yhteisöllisiä ratkaisuja, kuten työyhteisön yhteistyön sujuvuuden parantamista sekä johtajuuden kehittämistä valmentavaksi (ks. myös Selander, Nikunlaakso & Laitinen 2023).

Tämän numeron artikkelissa *Eveliina Saari, Vilja Levonius, Elina Weiste ja Jaana Laitinen* tarkastelevat työntekijälähtöistä kehittämistä vanhustyön arjessa. Artikkelissa rohkaistaan etsimään ratkaisuja eettisesti kuormittaviin tilanteisiin työyhteisötasolla. Kehittämiseen on varattava riittävästi aikaa, ja johdon on aktiivisesti edistettävä kehittämisspyrkimyksiä. Myös hyvien käytänteiden levittämistä hyvinvointialueilla tarvitaan.

Katsauksessaan *Marjatta Martin ja Jari Lindh* tarkastelevat vammaissosiaaliryöy oikeudellista osaamista hyvinvointialueilla. Katsauksessa painotetaan hyvinvointialueiden velvollisuutta huolehtia henkilöstön asianmukaisesta koulutuksesta ja osaamisen päivittämisestä. Sitä varten tarvitaan toimivia verkostoja ja rakenteita eri tutkimus- ja koulutusorganisaatioiden kesken.

Ari Salmisen katsauksessa keskitytään hyvä veli –verkostoihin korruptiivisessa toiminnassa sekä niiden torjuntaan. Kunnallishallinnossakin on havaittavissa korruptioherkkiä toimialueita ja hyvä veli –verkostojen altistumisalueita. Korruption torjunnan kannalta on tärkeää tunnistaa riskit ja vaaran paikat sekä eri toimijoiden vastuut korruption vastaisessa työssä.

Tämän numeron kirjoituksissa on löydettävissä tarttumapintaa rohkeuteen. Rajojen asettaminen, tunteista ja kuormituksesta puhuminen kysyvät rohkeutta. Rohkeutta tarvitaan myös kokeiltaessa ja kehitettäessä uusia käytänteitä sekä puolustettaessa heikommassa asemassa olevien oikeuksia. Korruption ja epäeettisiin johtamisjärjestelmiin puuttuminen vaatii rohkeutta.

Rohkeaa puhetta tarjoaa myös uusi Fokuksessa palstamme. Kolumni vaihtuvilta tekijöiltä on kulloinkin ajankohtaisten teemojen ytimessä. Ensimmäisessä Fokuksessa Kuntaliiton toimitusjohtaja Minna Karhunen peräänkuuluttaa kunnilta rohkeutta tehdä valintoja ja päätöksiä, koska uusi hallitusohjelma mahdollistaa sen: ”Pallo on nyt kunnilla”.

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

Hyvää syksyä!

Kirsi Lehto

Päätoimittaja

P.S. Syksyyn kuuluu olennaisesti Hallinnon ja kuntatutkimuksen tiedepäivät. Tänä vuonna ne järjestetään Åbo Akademiassa Turussa 15.-17.11.2023. Päivien teemana on niukkuuden aika. Lue lisää ja ilmoittaudu mukaan osoitteessa: <https://www.abo.fi/fi/hktp2023/>.

Lähteet

- Kaltainen, J., Virtanen, A. & Hakanen, J. J. (2022). Being socially courageous promotes organizational identification via crafting social resources at work. *Human relations*. <http://dx.doi.org/10.1177/00187267221125374>
- Selander, K., Nikunlaakso, R. & Laitinen, J. (2023). Työn kuormitus- ja voimavaratekijät: Miten ylläpidetään vanhuspalveluissa työskentelevien työkykyä? *Työelämän tutkimus* 21 (2), 240-266.
- Tanskanen, J., Siiriäinen, A., Kemppinen, S., Mäkelä, L. & Urrila, L. (2023). Yhdessä etä- ja hybridityössä! Tutkimus työkyksinäisyydestä ja ennaltaehkäisevän ja korjaavan toimintamallin kehittäminen. Vaasan yliopiston raportteja 37. <https://osuwa.uwasa.fi/handle/10024/15130>