

Työhyvinvoinnin kuormitustekijät ja voimavarat

25.11.2024

Tällä hetkellä monella alalla koetaan työhyvinvoinnin haasteita. Työntekijät saattavat kokea työnsä liian kuormittavaksi tai voi olla, että he eivät koe työtä itselleen tai muille merkitykselliseksi. Tällöin he eivät pysty nauttimaan työstään riittävästi. Haasteena saattaa olla myös se, että palautumiseen ei jää tarpeeksi aikaa.

Työhön saattaa liittyä sekä fyysisiä, psyykkisiä että sosiaalisia kuormitustekijöitä. Kuormituksen kokeminen on kuitenkin yksilöllistä. Osa ihmisistä ei välttämättä koe kuormittuneisuutta, vaikka työ olisi fyysisesti, psyykkisesti tai sosiaalisesti raskasta, jos se tuottaa mielekkyyttä elämään. Aina ei myöskään tunnisteta työn kuormittavuutta, vaan elämä etenee arjen rutiinien keskellä.

Työ saatetaan kokea toisinaan myös tylsistymistä aiheuttavaksi. Tällöin voidaan puhua bore out -ilmiöstä. Työ ei tällöin tarjoa riittävästi haasteita ja virikkeitä. Työ voi olla liiaksi rutiininomaista ja yksitoikkoista tai työtä voi olla liian vähän. Tylsistymistä aiheuttava työ voi myös aiheuttaa kuormittumista, koska se ei tarjoa voimaannuttavia onnistumisen tai aikaansaamisen kokemuksia. Yksilöillä voi työtehtävistään riippuen olla jonkin verran vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Esimerkiksi he voivat valita itse, miten he lähestyvät tehtäviään, aikatauluttavat työpäiväänsä tai kehittävät omia taitojaan. Työympäristö ja johtaminen vaikuttavat kuitenkin merkittävästi siihen, kuinka paljon näitä mahdollisuuksia voidaan hyödyntää.

Hyvinvointimalli

Martin Seligman on kehittänyt hyvinvointimallin (2011). Hänen mukaansa myönteisillä tunteilla on hyvinvointia ja toimintaa rakentava vaikutus. Myös sitoutunut tekeminen, uppoutuminen työhön ja suorastaan flow’n

kokeminen lisäävät hyvinvointia. Lisäksi Seligman korostaa myönteisten ihmissuhteiden voimaannuttavaa merkitystä hyvinvoinnille ja terveydelle. Olennaisia asioita ovat myös elämän mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemukset sekä aikaansaamisen kokemus.

Lipponen ym. (2018) ovat kuvanneet intohimoista suhdetta työhön. Heidän mukaansa tasapainoinen intohimo omaan työhön ylläpitää ja rakentaa myönteisiä tunteita ja työtyytyväisyyttä. Tällöin intohimo voi vahvistaa työntekijää, lisätä merkityksellisyyden kokemusta ja suojata uupumukselta. Tasapainoiselle intohimolle on tyypillistä se, että työntekijä osaa laittaa työn oikeisiin mittasuhteisiin ja panostaa elämässä muuhunkin kuin työhön. Lipposen ym. (2018) mukaan pakonomainen intohimo työhön saattaa kuitenkin kuormittaa ja johtaa burnoutiin. Ongelmallista voi tällöin olla työn ja muun elämän rajojen hämärtyminen, jolloin työlle annetaan liian suuri merkitys elämässä.

Maatilayrittäjien hyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Maatilayrittäjiä voivat kuormittaa erilaiset fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset tekijät. Fyysistä kuormittumista saattavat aiheuttaa pitkät työpäivät, raskas työ ja usein yksinäinen puurtaminen. Työ saattaa myös olla kausiluonteisesti, keväällä, kesällä ja syksyllä, kuormittavampaa kuin muulloin. Työ voi olla psyykkisesti kuormittavaa, koska siihen liittyy nykyään taloudellista epävarmuutta ja suuri vastuu. Lisäksi työ voi olla sosiaalisesti kuormittavaa, jos maatilayrittäjä joutuu työskentelemään yksin paineen alla, eikä saa tarpeeksi tukea keneltäkään. Perheellisten maatilayrittäjien tilanne on parempi kuin yksinäisten yrittäjien, koska he voivat jakaa työtä ja huolikuormaa perheenjäsenten kanssa. Usein huolta saattaa aiheuttaa se, jatkaako kukaan maatilaa nykyisten maatilayrittäjien jälkeen. Kannattaako maatalous enää? Maatalous vaatii suuria panostuksia, mutta taloudelliset tulokset saattavat jäädä niukoiksi.

Toisaalta maatalous ja maanviljely voivat antaa myös voimavaroja, koska työ voi olla mielekästä ja itsenäistä. Työssä voi kokea aikaansaamisen tunteita ja nähdä konkreettisesti kättensä jäljen. Usein mielekkyyttä tuo myös se, että sama tila on ollut suvussa satoja vuosia. Tällöin perinteen jatkaminen koetaan arvokkaana ja tärkeänä.

Hyvinvointia edistävät tekijät voidaan jakaa henkilökohtaisiin voimavaroihin ja työympäristöön liittyviin voimavaroihin. Henkilökohtaisista voimavaroista keskeisimpiä ovat maatilayrittäjän terveys ja hyvinvointi. Tähän sisältyvät hyvä fyysinen terveys ja kunto, hyvä mielenterveys, resilienssi, positiivinen elämänasenne ja ongelmanratkaisutaidot.

Resilienssi voidaan määritellä pärjäävyytenä, selviytymiskykyisyytenä, henkisenä vahvuutena ja joustamiskykynä, haasteiden ja vaikeuksien kohtaamisena ja niistä selviytymisenä (Rutter, 2012). Se on myös kykyä ponnahtaa takaisin vastoinkäymisistä. Resilienssi on haastavista tilanteista ja haasteellisista olosuhteista huolimatta ilmenevä kapasiteetti tai prosessi menestyksekkääseen sopeutumiseen.

Työympäristöön liittyviin voimavaroihin vaikuttavat merkittävästi perhe tai muut läheiset ihmiset, sosiaaliset verkostot sekä fyysisen työympäristön ja työvälineiden turvallisuus. Työterveyslaitoksen mukaan olisikin

tärkeää kehittää ennakoivaa työn ja työympäristön suunnittelua työhyvinvoinnin riskien tunnistamiseksi ja minimoimiseksi (Työterveyslaitos, i.a.)

Toisinaan omaa terveyttä ja hyvinvointia edistäviä tekijöitä ja voimavaroja voi olla haastavaa tunnistaa, jos työ vie kaiken ajan ja on koko elämän keskipiste. Olisi kuitenkin tärkeää muistaa, että ihminen ei ole kone. Joskus on tärkeä pysähtyä, varata aikaa palautumiseen ja rentoutumiseen. Tärkeää on myös panostaa muihin mielihyvää ja merkityksellisyyttä elämään tuoviin asioihin, vaikka kokisikin työn hyvin tärkeäksi osaksi elämäänsä.

Tulevaisuus maaseudulla – maatilayrittäjien hyvinvoinnin ja osaamisen edistäminen-hanke on EU:n osarahoittama, ja se on saanut rahoitusta EU:n maaseuturahastosta.

Lisätietoa hankkeesta ja ilmoittautumislinkit tuleviin tapahtumiin löydät hankkeen verkkosivuilta: Tulevaisuus maaseudulla – SeAMK Projektit.**Mari Salminen-Tuomaala**
TtT, dosentti, yliopettaja, Kliininen asiantuntijuus
SeAMK

Mika Uitto
TtM, väitöskirjatutkija, TKI asiantuntija
SeAMK

Panu Weckman
Insinööri (AMK), TKI asiantuntija
SeAMK

Lähteet

Lipponen, K., Litovaara, A., & Katajainen, A. (2018). Voimaa. Hyvän elämän polku. Kustannus Oy Duodecim.

Seligman, M. (2011). Flourish: A visionary new understanding of happiness and wellbeing. Free Press.

Rutter, M. (2012). Resilience as a dynamic concept. Development and psychopathology 24(2), 335-44. doi: 10.1017/S0954579412000028.

Työterveyslaitos. (i.a.). Työturvallisuuden kehittäminen. https://www.ttl.fi/teemat/tyoturvallisuus/tyoturvallisuuden-kehittaminen