Kollegiaalisen tuen muotoja kehittämässä – työhyvinvointia sosiaalialalle

31.8.2026

Työelämä on sosiaalialalla usein kuormittavaa. Sosiaalialan työntekijöitä kuormittavat työn kasvavat vaatimukset, rakenteelliset muutokset ja työn epävarmuus (Varma, 2023; Honkoliini, 2026, s. 8). Työ voi olla kiireistä ja henkilöstömitoitus ei ole aina riittävällä tasolla. Työtä voidaan tehdä rauhattomissa ympäristöissä ja työntekijät voivat kohdata väkivallan uhkaa sekä eettisesti ristiriitaisia tilanteita.

Työn haasteista huolimatta sosiaalialan työ koetaan merkityksellisenä ja työyhteisön tukea pidetään tärkeänä voimavaratekijänä. Sosiaalialalla työhyvinvointia tukevat työn koettu merkityksellisyys, esihenkilöiden ja kollegoiden antama tuki (Varma, 2023). Myös työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin ja työn järjestelyihin vahvistavat työhyvinvointia.

Sosiaalialan kuormitustekijöiden kasvu korostaa tarvetta vahvistaa työyhteisöjen sisäisiä voimavaroja (Varma, 2023; Honkoliini, 2026, s. 8). Rakenteelliset uudistukset ja palvelujärjestelmän paineet lisäävät työn epävarmuutta ja kuormittavuutta, mikä heijastuu suoraan työntekijöiden jaksamiseen. Tässä tilanteessa kollegiaalinen tuki toimii keskeisenä työhyvinvoinnin voimavarana. Se tarjoaa arjen turvaverkon, vahvistaa päätöksentekoa ja ehkäisee yksin jäämistä. Honkoliinin (2026, s. 42–45) tulokset osoittavat, että kollegiaalinen tuki on erityisen merkityksellistä sosiaalialalla, jossa työ on emotionaalisesti vaativaa ja tilanteet muuttuvat nopeasti. Siksi sen kehittäminen on ajankohtaista ja välttämätöntä työhyvinvoinnin vahvistamiseksi.

Sosiaalialan työhyvinvoinnin kehittäminen edellyttää rakenteellisia toimenpiteitä, henkilöstön tukemista arjessa ja työyhteisöjen toimintakulttuurien vahvistamista (Luukkanen, 2023; Rautio & Vuopala, 2023).

Tutkimusten mukaan työyhteisön sosiaalinen tuki, kollegoiden välinen luottamus ja keskusteleva työyhteisö ovat suoraan yhteydessä sosiaalialan työhyvinvoinnin vahvistumiseen.

Kollegiaalisten tuen kehittäminen

Tämä artikkeli pohjautuu Hanne Honkoliinin (2026) opinnäytetyöhön, jonka tavoitteena oli selvittää, millaisia kollegiaalisen tuen muotoja sosiaalialan työntekijät pitävät toimivina ja merkityksellisinä, ja miten kollegiaalisuutta ja työhyvinvointia edistävää toimintamallia voitaisiin kehittää. Tarkoituksena oli kehittää sosiaalialan yritykselle toimintamalli, joka vahvistaa kollegiaalista tukea ja tukee työhyvinvointia yrityksen eri palveluissa. Opinnäytetyön yhteistyötahona oli NAL-palvelut, joka tarjoaa sosiaalialan tukipalveluja nuorille aikuisille (NAL-palvelut, i.a.).

Opinnäytetyön Honkoliini (2026) toteutti toiminnallisena ja monimenetelmällisenä tutkimuksena. Tutkimusaineistoa kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella (N=18) ja learning cafe -työpajamenetelmällä. Tutkimuksen suljetut kysymykset on analysoitu frekvenssijakauman avulla. Avoimet kysymykset ja learning cafe -työskentelyn vastaukset analysoitiin sisällönanalyysin menetelmällä. Lähestymistapa mahdollisti tarkastelun sekä rakenteellisesta että kokemuksellisesta näkökulmasta.

Kollegiaalisen tuen kokemuksia ja merkityksiä

Opinnäytetyön tuloksista käy ilmi, että kollegiaalinen tuki on sosiaalialan työssä matalan kynnyksen vuorovaikutusta, jossa nopea neuvon kysyminen, lyhyet keskustelut, työparin tuki ja säännölliset tiimipalaverit muodostavat perusrakenteen. Kollegiaalinen tuki merkitsee työntekijöille sekä ammatillista että emotionaalista turvaa ja se vähentää yksin jäämisen tunnetta, vahvistaa päätöksentekoa ja tukee työssä selviytymistä erityisesti kuormittavissa ja epävarmoissa tilanteissa (Honkoliini, 2026, s. 42).

Honkoliinin (2026, s. 46–48) tulokset osoittavat, että kollegiaalinen tuki ei ole vain arjen vuorovaikutusta, vaan se rakentaa laajempaa kokemusta työyhteisön turvallisuudesta. Tuki auttaa jäsentämään kuormittavia tilanteita, ehkäisee niiden kasaantumista yksittäisille työntekijöille ja vahvistaa ammatillista varmuutta. Kollegan kanssa käydyt keskustelut toimivat sekä emotionaalisena kannatteluna että ammatillisena reflektiona, mikä lisää työntekijöiden resilienssiä ja tukee jaksamista vaativissa työtilanteissa.

Kollegiaalinen tuki korostuu erityisesti tilanteissa, joissa työ on eettisesti haastavaa, kuormittavaa tai vaatii nopeita ratkaisuja. Myös henkinen kuormitus ja arvomaailman väliset ristiriidat lisäävät työntekijän kuormitusta (Honkoliini, 2026, s. 43). On tärkeää, että haastavia tilanteita voidaan purkaa yhdessä työntekijöiden kesken.

Kollegiaalinen tuki on vahvimmillaan silloin, kun tuki on nopeasti saavutettavaa eikä edellytä pitkää viivettä tai erillisiä järjestelyitä (Honkoliini, 2026, s. 45). Tuen antamisessa on keskeistä kollegan kuuntelemisen, yhteinen keskustelu ja läsnäolo (mts. s. 47–48). Tuki voi olla myös konkreettista apua ja myönteistä toisen kannustamista: kollegiaalinen tuki on käytännön tekoja ja emotionaalista kannattelua.

Kollegiaalisen tuen kehittäminen

Työelämän kehittäminen on toimintaa, joka rakentuu useiden toimijoiden sitoutumisen ja aktiivisen osallistumisen varaan (Toikko & Rantanen, 2009). Osallistaminen on keino edistää yhteistä kehittämistä ja käytäntöihin kiinnittymistä. Kollegiaalisen tuen kehittäminen edellyttää osallistumista, kehittämisen painopisteiden valintaa, tuen mahdollistavia rakenteita ja kehitetyn toimintamallin arkeen juurruttamista (Honkoliini, 2026, s. 49).

Kollegiaalisen tuen kehittämiseen osallistutaan mieluiten monikanavaisten tapojen kautta osana arjen yhteisiä rakenteita ja vuorovaikutustilanteita. Suosituimpina osallistumisen tapoina pidetään tiimipalavereita, yhteisiä keskusteluita, koulutuksia ja työnohjauksia sekä erilaisia palautekanavia. Kehittämisen onnistuminen edellyttää erilaisten osallistumistapojen rinnakkaista hyödyntämistä, jotta mahdollisimman moni työntekijä voi osallistua kehittämiseen omista lähtökohdistaan käsin (Honkoliini, 2026, s. 49–50).

Kollegiaalisen tuen kehittäminen ei ole vain yksittäisten käytäntöjen vahvistamista, vaan koko työyhteisön toimintakulttuurin pitkäjänteistä rakentamista. Kollegiaalisen tuen kehittämisen painopisteitä ovat esihenkilön aktiivinen rooli ja ohjaus, avoin keskustelu, työnohjaus ja koulutus sekä yhteisöllisyyden vahvistaminen (Honkoliini, 2026, s. 52). Työnjakoa selkeyttämällä voidaan kollegiaalista tukea edistää. Avoin ja rehellinen keskustelu luo työyhteisöön turvallista ilmapiiriä. Tämä vahvistaa luottamusta ja ehkäisee kuormittavien tilanteiden kasaantumista yksittäisille työntekijöille. Työnohjaus ja koulutus tarjoavat rakenteellisen ja ammatillisen foorumin työn reflektointiin ja jäsentämiseen. Yhteisöllisyyttä voidaan vahvistaa pienillä teoilla arjen tilanteissa (mts., s. 53).

Kollegiaalisen tuen kehittäminen on systemaattista ja pitkäjänteistä työtä. Kollegiaalisen tuen malli toimii, kun se tehdään näkyväksi ja sitä arvioidaan säännöllisesti (Honkoliini, 2026, s. 56). Yhteisiin toimintatapoihin tulee sitoutua.

Tulosten hyödynnettävyys

Honkoliinin (2026, s. 60) keskeinen tutkimustulos on, että kollegiaalisen tuen vahvistaminen edellyttää monitasoista yhteistyötä: rakenteiden uudistamista, ennakoitavia kohtaamisia, toimivaa työnjakoa, ohjausta ja koulutusta sekä luottamuksellista ja avointa työkulttuuria. Kuormittavat tilanteet eivät saa jäädä yksilöiden vastuulle. Kollegiaalisen tuen tarpeet sosiaalialalla näyttäytyvät laaja-alaisina ja ilmiöt ovat yhteneväisiä eri työympäristöissä.

Opinnäytetyö on hyödynnettävissä sosiaalialan työtä ja työhyvinvointia kehitettäessä. Opinnäytetyössä on laajasti esitetty työhyvinvointiin liittyvää tutkimustietoa, jota tarvitaan työelämän kehittämistyössä (esim. Manka & Manka, 2023, Vänskä, 2022). Työhön sisältyy huoneentaulu, johon on koottu kollegiaalisen tuen toimintamalli (Honkoliini, 2026, s. 58). Huoneentaulu tukee mallin jalkauttamista käytännön työhön. Kollegiaalisen tuen periaatteita voidaan hyödyntää laajasti eri aloilla.

Honkoliinin (2026, s. 57–60) tulokset osoittavat, että kollegiaalisen tuen vahvistaminen ei ole vain yksittäisten käytäntöjen kehittämistä, vaan koko työyhteisön toimintakulttuurin systemaattista rakentamista. Malli tarjoaa

organisaatioille konkreettisen välineen tunnistaa, millaiset rakenteet ja vuorovaikutustavat tukevat työntekijöiden jaksamista ja ehkäisevät kuormittavien tilanteiden kasaantumista yksilöille. Tämä tekee mallista hyödynnettävän myös laajemmin sosiaalialalla, jossa työ on luonteeltaan emotionaalisesti vaativaa ja edellyttää ennakoitavia, luottamuksellisia ja matalan kynnyksen tukirakenteita. Malli auttaa organisaatioita jalkauttamaan kollegiaalisen tuen periaatteet arkeen tavalla, joka vahvistaa työhyvinvointia ja tukee työntekijöiden resilienssiä.

Hanne Honkoliini
Sosionomi (ylempi AMK), sosiaaliohjaaja

Tiina Hautamäki
Yliopettaja, opinnäytetyön ohjaaja
SEAMK

Artikkeli perustuu SEAMKssa tehtyyn opinnäytetyöhön: Honkoliini, H. (2026). *Kollegiaalinen tuki työhyvinvoinnin tukena sosiaalialalla.* Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala (ylempi AMK), Sosiaaliala. https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202604308776

Muut lähteet

Luukkanen, J. (2023). *Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät työyhteisöissä ja -organisaatioissa*. [Kandidaatintutkielma, Tampereen yliopisto]. Trepo. https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202303022734

Manka, M-L. & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi.* Alma Talent.

NAL-palvelut. (i.a.). *Tukea itsenäistymiseen, kuntoutumiseen ja lapsiperheiden arkeen.*https://nalpalvelut.fi/

Rautio, I. & Vuopala, S. (2023). *Työhyvinvointi sosiaalialalla.* [AMK-opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu]. Theseus. https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202304246203

Toikko, T. & Rantanen, T. (2009). *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon.* (3. korjattu painos). Tampere University Press.

Varma. (2023). Varman raportti: Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työkyvyssä huolenaiheita, työoloja kehitettävä systemaattisesti. https://www.varma.fi/tama-on varma/ajankohtaista/uutiset-ja-artikkelit/uutiset/2023-q2/varman-raportti-sosiaali–ja terveysalan-tyontekijoiden-tyokyvyssa-huolenaiheita-tyooloja-kehitettava systemaattisesti/

Vänskä, M. (2022). *Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa.* [Väitöskirja, Vaasan yliopisto]. Osuva. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-018-4