



Vaasan yliopisto  
UNIVERSITY OF VAASA

**OSUVA** Open  
Science

This is a self-archived – parallel published version of this article in the publication archive of the University of Vaasa. It might differ from the original.

## Työelämässä tutkittua

**Author(s):** Ollila, Seija

**Title:** Työelämässä tutkittua.

**Year:** 2023

**Version:** Publisher's PDF

**Copyright** ©2023 Suomen työnohjaajat.

### **Please cite the original version:**

Ollila, S. (2023). Työelämässä tutkittua. *Osviitta*, 4, 32-34.

Työsuojelurahaston tuella perehdyttiin työhyvinvointiin ja osaamiseen palvelualoilla. Eeva Hörkkö käsitteli väitöskirjassaan luottamuksen ja työssä oppimisen välisiä yhteyksiä. Työterveyslaitoksen tuella tutkittiin voimavara- ja verkkovalmennuksen vaikutusta työuran alussa oleville.

## YKSITYISET PALVELUALAT JA TYÖHYVINVOINTI

Työn ja kulutustottumusten muutokset ovat haastaneet osaamista ja työhyvinvointia palvelualojen työssä. Digitalisaatio tuotteissa, palveluissa ja työtavoissa, ympäristökriisit, monimuotoistuvat työyhteisöt ja kauppojen aukioloajoista luopuminen ovat muokanneet työtä merkittävästi viimeisen kymmenen vuoden aikana. Myös pandemia ja Ukrainan sotaan liittyvä energiakriisi ovat muokanneet kulutustottumuksia ja olosuhteita palvelualoilla.

Tutkimusaineisto koostui laajasta kyselystä vuosina 2008, 2021 ja 2022 sekä laadullisesta uutismedian ja sosiaalisen median aineistosta pandemian alkua ajoilta. Lisänä oli neljästä yrityksestä monimenetelmällinen tapaustutkimus vuosilta 2021 ja 2022.

Palvelualoilla lähijohtamisen oikeudenmukaisuus, sosiaalinen tuki, uhka- ja väkivalta-tilanteiden väheneminen, osaamisen kehittäminen ja työn imu on kehittynyt myönteiseen suuntaan. Sen sijaan kiire, vuorotyö ja työajoissa joustaminen ovat lisääntyneet. Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin on vähentynyt. Työ on koettu henkisesti ja fyysisesti raskaampana, tiedonkulku työyhteisöissä on koettu heikompana. Yleinen epävarmuus on

**Lindström Sara, Turunen Jarno, Remes Jouko & Pehkonen Irmeli (2023):** Työhyvinvointi ja osaaminen palvelualoilla. Tutkimushankkeen loppuraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.

lisääntynyt erityisesti matkailu- ja ravintola-alalla.

Media-aineistojen mukaan palvelualalla toimijat nähdään muun muassa kuormittavaa ja joustavaa työtä tekevinä, taloudellisesti haavoittuvina ja työntekijälähettiläinä. Pandemian aikana myyjät ja siivoojat korostuivat kriittisen työn tekijöinä.

### PEREHDYTYKSESSÄ KEHITETTÄVÄÄ

Yritykset tunnistivat perehdytyksen tärkeimmäksi kehittämiskohteeksi. Sillä on selkeä kytkös työvoiman veto- ja pitovoimaan sekä osaamisen kehittämiseen. Työkykyjohtamisessa viestintään tulisi kiinnittää erityistä huomiota muiden keinojen ohella. Työhyvinvoinnista ja osaamisesta tulee huolehtia tulevaisissa muutoksissa, jotta työyhteisöt kykenevät varautumaan, ennakoimaan ja oppimaan yhdessä ja siten suuntaamaan kohti parempaa huomista.

## LUOTTAMUKSELLA ON VAIKUTUSTA TYÖSSÄ OPPIMISEEN

Ammattien ja työtehtävien taitovaatimukset ovat muuttuneet nopeaan tahtiin. Ammatillista koulutusta on pidetty liian koulumaisena ja kalliina. Suomen koulutuspolitiikassa on pyritty parantamaan koulutuksen ja työelämän lähentämistä oppisopimuskoulutuksella.

Erityisesti koronapandemian myötä työssä oppimisen mahdollisuudet ja sujuvuus ovat tulleet yhä tärkeämmiksi. Samalla on korostunut oppimisen ja luottamuksen keskinäisyhteys. Työssä tulisi saada oppia ja kehittyä, koska sillä on myös vahva kansantaloudellinen merkitys. Osaamisen kehittäminen ja koulutus- ja oppimismahdollisuuksien tarjoaminen työntekijöille on tärkeä yritysten, yhdistysten ja julkisten organisaatioiden näkökulmasta. Niinpä luottamuksen roolin ymmärtäminen työssä oppimisessa korostuu entisestään.

Artikkeliväitöskirjan tutkimuksissa paneuduttiin työpaikan rakenteellisten tekijöiden, työpaikan luottamuksen ja työssä oppimisen välisiin yhteyksiin. Rakenteellisia tekijöitä ovat sukupuoli, sosioekonominen asema, työnantajasektori ja työsuhteen laatu. Tutkimuskohteena olivat suomalaisten palkansaajien kokemukset työssä oppimisen mahdollisuuksista, henkilöstön ja johdon välisen suhteen avoimuudesta sekä luottamuksellisuudesta ajanjaksolla 2004–2016. Aineistona oli Työ- ja elinkeinoministeriön puhelinhaastatteluluina (N=3896) keräämät työolobarometrit kyseiseltä ajanjaksolta.

### TYÖSSÄ OPPIMINEN JA LUOTTAMUS

Tulosten perusteella ylemmät ja alemmat toimihenkilöt kokevat työpaikkansa useimmin uusien asioiden oppimisympäristöksi

**Hörkkö Eeva (2023):** Oppiminen ja luottamus työyhteisöissä. Väitöskirja. Kasvatustieteiden tiedekunta (KEVEKO, Turun yliopisto.

verrattuna työntekijöihin. Ylemmät toimihenkilöt kokevat suhteet johtoon avoimiksi ja luottamuksellisiksi alempia toimihenkilöitä useammin. Lisäksi myös työntekijät kokevat henkilöstön ja johdon väliset suhteet luottamuksellisiksi useammin kuin alemmat toimihenkilöt. Naisten mielestä työssä oppimisen mahdollisuudet ovat parempia verrattuna miesten näkemyksiin, mutta tarkastelujakson edetessä miehet kokevat puolestaan naisia useammin henkilöstön ja johdon väliset suhteet luottamuksellisiksi.

Palkansaajat, joilla on hyvät työssä oppimisen mahdollisuudet, kokevat useimmin henkilöstösuhteet johdon kanssa luottamuksellisiksi ja avoimiksi. Tämä luottamus osoittautuu tutkimuksessa tilastollisesti merkitseväksi koko tarkastelujakson ajan. Toimihenkilöt suosivat tiedonhankintaa ja tiedon luomista oppimismuotona vahvemmin kuin työntekijät. Naisten mielestä erityisesti osallistuva oppimismuoto on heille sopivampi keino oppia uutta. Osallistuvan oppimisen suosio on yhteydessä vahvasti sukupuoleen ja ikään.

Tutkimuksen lopputuloksena sosioekonominen asema osoittautui olevan yhteydessä työssä oppimisen ja luottamuksen kokemuksiin. Toimintaympäristöjen alati muuttuessa organisaatioiden kannattaakin panostaa luottamuksellisen ilmapiirin kehittämiseen ja kehittämiseen, sillä sen vaikutus työssä oppimiseen on ilmeisen myönteinen.

## VALMENNUKSELLA VOIMAVAROJA TYÖURAN ALKUUN

Huoli nuorten työntekijöiden työhyvinvoinnista on noussut esiin sekä kansainvälisesti että kansallisesti. Lisääntyneiden sairauspoissaolojen taustalla on yhä useammin mielen-terveyden ongelmia. Nuoret aikuiset kokevat työn merkityksellisyyttä vähemmän kuin vanhemmat työntekijät. Työuran alkuvaiheella on erityisen tärkeä merkitys työntekijän voimavarojen kehittymiselle.

Työuran alussa olevien työntekijöiden parempaan työhön kiinnittymiseen ja työhyvinvoinnin tukemiseen pyrittiin löytämään keinoja tässä Työterveyslaitoksen tutkimuksessa. Siinä tutkijat kehittivät voimavaralähtöisen ryhmävalmennuksen työntekijöille ja koulutusta esihenkilöille. Valmennus suunnattiin työntekijöiden henkilökohtaisiin vahvuuksiin, ongelmaratkaisukykyihin sekä niiden kehittymiseen. Lisäksi heille tarjottiin mahdollisuuksia jakaa työkokemuksiaan ja tukea toisilleen verkostoitumalla.

Esihenkilöiden koulutuksessa vahvistettiin valmiuksia toteuttaa voimavaralähtöistä ohjausta työntekijöille.

Tutkimushankkeeseen osallistui 21 työpaikkaa, 250 työntekijää ja 125 esihenkilöä. Tutkimus toteutettiin verkkovälitteisesti käytämällä satunnaistettua koeasetelmaa. Siinä puolet työntekijöistä osallistui voimavarakeskeiseen valmennukseen ja puolet toimi vertailuryhmänä osallistumatta valmennukseen.

**Nykänen Mikko, Rivinoja Telma, Pöyry Marjaana & Ruokolainen Mervi (2023):** Onnistuneesti työuralle. Voimavaralähtöisen verkkovalmennuksen vaikutukset työntekijöiden voimavaroihin. Helsinki: Työterveyslaitos.

### ESIHENKILÖILLE KEINOJA TUKEA

Tulosten perusteella voimavaralähtöinen ryhmävalmennus vahvistaa nuorten työntekijöiden tuntemuksia työn hallinnasta ja pystyvyydestä työhön sekä kehittää valmiuksia hallita stressiä. Osallistava lähestymistapa ja myönteinen ilmapiiri toteutuivat valmennuksissa hyvin lisäten sosiaalisen läsnäolon tunnetta.

Esihenkilökoulutusta saaneet tunnistivat paremmin keinoja tukea nuoria työntekijöitä haastavissa tilanteissa. Tärkeää onkin tarjota esihenkilöille yhteisiä foorumeja työntekijöiden tukemiseen.

Voimavaralähtöinen ryhmävalmennus onnistuu työpaikoilla myös verkon välityksellä. Työuran alussa olevien työntekijöiden voimavarojen kehittymistä ja työhyvinvointia voidaan tukea valmennus- ja koulutusmenetelmiä hyödyntämällä.

### OIKAISU

Osviitassa 3/2023 tällä palstalla esiteltiin **Pauliina Valtasaaren** väitöskirjaa Orkesterimuusikoiden työnohjaus. Tekstissä oli virheellisesti etunimi väärin.

Väitöskirja löytyy kokonaisuudessaan tästä linkistä: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-329-315-1>