



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: 2020

Version: Published version

Copyright © Suomen työnohjaajat ry.

Please cite the original version:

Ollila, S. (2020). Työelämässä tutkittua. *Osviitta* (3), 28-30.

TYÖELÄMÄSSÄ TUTKITTUA

Digitalisaatio kasvattaa palkansaajien osaamisvaatimuksia Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan. Väitöstutkimus puolestaan kertoo, että vastavuoroinen kehittämisen strategia luo mahdollisuuksia yhteisöllisen oppimisen ja jaksamisen vahvistamiseen koulussa. Toisen väitöstutkimuksen mukaan sairaalaorganisaatioissa tarvitaan johtamisen rakenteiden uudistamista ja käytäntöjä tukemaan johtajaksi kehittymistä.

UHKANA DIGIKUILUT

Digitalisaatio kasvattaa osaamisvaatimuksia ja uhkaa synnyttää digikuiluja, Työterveyslaitos 2020

Palkansaajista 93 prosenttia käyttää digitaalisia välineitä työssään, joskin käyttötavat ja sovellusten määrät vaihtelevat paljon. Korkeasti koulutetut toimihenkilöt käyttävät välineitä intensiivisimmin ja työntekijäasemassa olevat, joilla on toisen tai perusasteen koulutustaso, digivälineiden käyttö on rutiininomaisinta. Noin 20 prosenttia työntekijäasemassa olevista palkansaajista ei käytä digitaalisia välineitä työssään ja vähäisintä käyttö on 15-24-vuotiailla sekä yli 55-vuotiailla.

Digitaalisten välineiden käyttö voidaan jakaa karkeasti kolmeen alueeseen: 1) hyviin digitaalisiin, 2) rutiininomaisuuteen eli eri sovellusten minimaaliseen käyttöosaamiseen sekä 3) riittämättömään osaamiseen. Teknologinen muutos aiheuttaa paineita ja kuormittavuutta jokaisessa ryhmässä erityisesti, jos nimittäjänä on palkansaajan ikä.

Suomessa ammattirakenteissa on tapahtunut muutoksia vuosina 2002–16. Matalan osaamisen ammattiryhmistä erityisesti toimistotyöntekijät ovat vähentyneet, kun taas myyjien ja perus- ja lähihoitajien ammattiryhmät ovat kasvaneet. Keskitason osaamista edellyttävät erilaiset asiantuntija-ammattit ovat kasvaneet ja perinteiset duunariammattit vähentyneet. Kaiken kaikkiaan korkean osaamisen ammatit ovat lisääntyneet, eli kyseessä ovat erityisasiantuntijat ja johtamistehtävissä toimivat.

Digitalisaatio kaikkien kaveriksi –hanke vuosille 2020–2021 tutkii mahdollisia digitaalisia kuiluja palkansaajien digiosaamisessa. Tutkimuksella pyritään etsimään syitä kuiluihin putoamisille ja samalla keinoja niiden ylittämiseen ja ehkäisyyn. Digikuiluja on kolmenlaisia, joista ensimmäinen muodostuu digitekniikkaa työssään käyttävien ja niiden välille, jotka eivät käytä lainkaan. Toinen kuilu liittyy tekniikan taitaviin ja monipuolisiin käyttömahdollisuuksiin, joita joillakin palkansaajilla on, kun taas joidenkin mahdollisuudet ovat minimaaliset. Kolmas kuilu muodostuu niiden välille, jotka hyötyvät digitalisaatiosta ja vahvistavat omaa asemaansa sen turvin, kun taas joidenkin mahdollisuudet heikkenevät.

Digitalisaatio voi syventää eriarvoisuutta työelämässä, mikä näkyy syrjäytymisen uhkana, työurien pidentämisen vaikeutumisen ja työhyvinvoinnin sekä työyhteisöjen ilmapiiriin

heikentymisenä. Vaikka näin voi käydä, digiloikka siitä huolimatta edistää työn tuottavuutta ja hyvinvointia yhteiskunnassa.

VASTAVUOROISEN KEHITTÄMISEN STRATEGIAA TARVITAAN KOULUISSA

Lotta Tikkanen: Yhteisöllistä oppimista ja jaksamista tukevan koulun kehittämisen anatomia. Helsingin yliopisto 2020.

Ylikuormittuneet opettajat ja rehtorit eivät jaksu sitoutua koulun kehittämistyöhön, joten toimijoiden yhteisöllinen oppiminen ja jaksaminen ovat keskeisiä edellytyksiä, kun koulu-uudistuksia suunnitellaan ja tehdään. Toimijoiden riittävä jaksaminen onkin välttämätöntä myös oppilaiden oppimiselle. Uudistukset edellyttävät yhteisöllistä oppimista, joka mahdollistaa pitkäkestoiset muutokset ajattelussa ja käyttäytymisessä.

Tikkasen väitöstutkimuksen tavoitteena oli ymmärtää oppimista ja jaksamista tukevan koulun kehittämisen anatomiaa. Hän tarkasteli ensin yhteisöllistä oppimista ja jaksamista erikseen, minkä jälkeen analysoi näiden välistä suhdetta ajankohtaisen kansallisen koulu-uudistuksen kontekstissa. Tutkija keräsi empiirisen aineistonsa ensin kyselyllä ja haastattelemalla kouluhallinnon virkamiehiä (N = 23) sekä lisäksi tekemällä kyselyn paikallisille opetussuunnitelmatyöstä vastaaville toimijoilta (N = 550) ja koulutason johtajille (N = 420).

Keskeisiä huomioita

Tutkimus avasi uusia näkökulmia vastavuoroisen koulun kehittämisen strategian mahdollisuuksiin tukea yhteisöllistä oppimista ja jaksamista koulu-uudistuksessa. Oppimista ja jaksamista tukevassa koulun kehittämisessä toimijoiden käsitykset vastavuoroisesta kehittämisen strategiasta ja proaktiivisista kuormittavuuden säätelystrategioista näyttivät enimmäkseen tukevan toisiaan opetussuunnitelmauudistuksessa.

Vastavuoroinen koulun kehittämisen strategia edistää yhteisöllistä oppimista ja toimijoiden strategisia valmiuksia säädellä kuormittumista. Koulun kehittämisen strategia toimii myös kuormittumisen puskurina. Tulosten avulla voidaan ymmärtää paremmin peruskoulun kehittämistä johtavien toimijoiden, eli kouluhallinnon virkamiesten, paikallisesta opetussuunnitelmatyöstä vastaavien toimijoiden ja rehtoreiden yhteisöllistä oppimista ja kuormittumista sekä niiden välistä suhdetta koulu-uudistuksissa.

Lisäksi yhteistä tiedonrakentelua tulisi hyödyntää tavoitteellisesti eri toimijatasojen välillä, jotta kehittämistyö mahdollistaisi optimaalisesti opetusalan ammattilaisten yhteisöllisen oppimisen ja jaksamisen. Kuormittavuuden säätelystrategioilla edistetään jaksamisen ohella yhteisöllistä oppimista. Tällainen toimijoiden strategiaosaaminen on voimavara oman koulun kehittämisessä tulevaisuudessakin. Jatkuvat muutokset opetusosalalla lisäävät työn vaatimuksia, joten kuormittumisen säätelyosaamisen rooli opettajien ja rehtoreiden jaksamisen kannalta koulun arjessa on merkityksellinen.

Koulu-uudistuksissa tuleekin tukea tällaisen osaamisen karttumista, sillä kehittämistyöhön osallistuminen parantaa opetusalan ammattilaisten jaksamista. Opettajien ja rehtoreiden jaksaminen näkyy pitkällä aikavälillä erityisesti opetuksen laadussa ja vaikuttaa keskeisesti oppilaiden oppimiseen. Siksi tällaisten sosiaalisten resurssien tunnistaminen ja hyödyntäminen on taito, jonka oppimista voidaan tietoisesti tukea koulun kehittämistyössä.

JOHTAMISOSAAMISEN NYKYTILA JA TULEVAISUUS

Vuokko Pihlainen: Asiantuntijoiden käsityksiä johtamisosaamisen nykytilasta ja tulevaisuuden suunnista suomalaisissa sairaaloissa 2030. Itä-Suomen yliopisto 2020

Terveysalan johtajat tarvitsevat tulevaisuudessa työssään vahvaa johtamisosaamista, koska toimintaympäristö muuttuu. Väitöskirjassaan Vuokko Pihlainen on pohtinut johtamista johtamisteoreettisen ajattelun, johtamisosaamisen ja johtajuuden kehittymisen näkökulmista. Tutkijan keskeisenä mielenkiinnon kohteena olivat erityisesti johtamisosaaminen ja sen tulevaisuuden suunnat sekä kehittämistarpeet sairaalakontekstissa.

Tutkimusaineisto kerättiin vuonna 2015 Argumentoiva Delfoi – menetelmällä kolmikierroksisena ja anonyyminä verkkokyselynä. Argumentoiva Delfoi – paneeliin rekrytoitiin 33 suomalaista asiantuntijaa, jotka edustivat johtamistutkijoita, kouluttajia, johtajia eri johtamistasoilta, terveysalan perus- ja johtamisopiskelijoita, ammattijärjestöjä sekä poliittisia päättäjiä. Aineiston keräämisen perustaksi toteutettiin systemaattinen kirjallisuuskatsaus aikaisemmasta johtamisosaamistutkimuksesta, joka toimi Argumentoiva Delfoi – kyselyn teemojen ja tulevaisuusväittämien laadinnassa.

Tutkimuksen tuloksia

Johtamiskoulutuksen lisäksi terveysalalla tarvitaan intensiivistä tukea ja valmennusta johtamistyön käytännön tilanteisiin. Uudistamalla organisaation johtamisen rakenteita ja käytäntöjä sekä yhdistämällä johtamiskoulutusta ja johtamistyön harjoittelua voidaan tarjota monipuolisempia tapoja johtamisosaamisen kehittämiseen. Näin systemaattisemmin toimimalla voidaan vahvistaa johtamista vaihtoehtoisena työurana terveysalalla. Myös järjestelmällistä johtamisosaamisen arviointia tarvitaan, jotta saadaan tunnistettua johtajien kehittämistarpeita.

Terveysalan johtajat ikääntyvät ja eläköityvät, joten johtamistyön vetovoimaisuuteen ja johtamisosaamisen kehittämiseen tulee kiinnittää huomiota. Johtajarekrytointiprosessien ja organisaation johtamisrakenteiden sekä – käytäntöjen kehittäminen on myös keskeistä, sillä niillä on vaikutus terveysalaan sitoutuneiden ja osaavien johtajien saatavuuteen tulevaisuudessa.

Tutkimus tuo tietoa johtamisen yksilöosaamista laajempaan tarkasteluun ja kehittämiseen. Käytännön ja koulutuksen näkökulmista tarkasteltuna tarvitaan uudenlaisia käytäntöjä yhdistää, kehittää ja tukea johtamisosaamista.