



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: 2021

Version: Accepted manuscript

Copyright ©2021 Suomen työnohjaajat ry.

Please cite the original version:

Ollila, S. (2021). Työelämässä tutkittua. *Osviitta* 1, 32-34.

TYÖELÄMÄSSÄ TUTKITTUA

Työterveyslaitos nostaa raportissaan rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuuden monimuotoisuusbarometrin 2020 keskiöön. Kaisa Laitinen on perehtynyt väitöskirjassaan teknologiavälitteiseen vuorovaikutukseen virtuaalitiimeissä ja työyhteisön sosiaalisessa mediassa. Organisaatioon tulevan uuden johtajan haastavista tilanteista on puolestaan väitellyt Hilpi Kangas.

MONIMUOTOISUUDEN HUOMIOIMINEN REKRYTOINNISSA

Barbara Bergbom, Minna Toivanen & Ari Väänänen: Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus, Työterveyslaitos 2020

Suomalainen työelämä on monimuotoistunut laajasti vuosien saatossa. Työvoimaan on tullut suuri määrä työntekijöitä ulkomailta ja työpaikat ovat muuttuneet yhä monikulttuurisemmiksi. Työyhteisöjen kirjo tulee laajenemaan kansainvälisen muuttoliikkeen myötä. Monimuotoisuus tarkoittaa erilaisuutta, mikä liittyy työntekijöiden ikään, sukupuoleen, etniseen taustaan, sukupuoliseen suuntautumiseen, perhetilanteeseen, vammaisuuteen, kieleen, uskontoon ja henkilökohtaiseen vakaumukseen.

Monimuotoisuusbarometri toteutettiin ensimmäisen kerran vuonna 2007 ja sen jälkeen vuosina 2011, 2016 ja 2020. Barometri kuvaa henkilöstöalan ammattilaisten näkemyksiä monimuotoisuudesta. Viimeisessä barometrissa kohdistettiin huomiota organisaatioiden rekrytointikäytäntöihin. Monimuotoisuusbarometriin osallistui 250 henkilöstöasiantuntijaa, jotka kuuluvat HENRY ry:n jäsenistöön ja KT Kuntatyönantajien jäsenorganisaatioihin. Se toteutettiin sähköisenä kyselynä.

Monimuotoisuuden hyödyt ja haitat

Barometriin vastanneet näkivät hyötyinä innovatiivisuuden ja luovuuden lisääntymisen sekä uusien monipuolisempien ideoiden ja näkemysten syntymisen omassa organisaatiossa. Muiksi hyödyiksi nähtiin osaamispääoman kasvaminen, asiakaspalvelun paraneminen sekä suvaitsevaisuuden ja erilaisuuden arvostamisen lisääntyminen. Osa vastaajista ilmaisi, että organisaation monimuotoistuminen on välttämätöntä riittävän työvoiman ja osaamisen varmistamiseksi. Myös organisaation kansainvälistymisen tukeminen nähtiin hyötynä.

Erityisesti rekrytoinnissa oli havaittu syrjintää. Yleensä se liittyi etniseen tai ulkomaalaiseen taustaan tai sukupuoleen. Syrjimättömiä rekrytointikäytäntöjä on kehitetty ja käytetty useassa organisaatiossa mm. kokeilemalla anonyymia rekrytointia, kouluttamalla rekrytoivia henkilöitä ja selkiyttämällä ohjeistusta.

Selvästi yleisimmäksi haitaksi mainittiin ongelmat kielitaidossa. Nämä liittyivät työyhteisön toimintaan ja työnjakoon, sosiaalisiin suhteisiin, asiakaspalveluun ja vaikeiden ongelmien käsittelemiseen. Myös perehdyttämiseen ja viestintään niillä nähtiin olevan haitallisia vaikutuksia. Puutteelliseen kielitaitoon tai yhteisen kielen puutteeseen liittyvät ongelmat eivät liittyneet pelkästään ulkomaalaistaustaisten suomen/ruotsin kielen hallintaan, vaan myös suomalaistaustaisten johtamistyössä toimivien puutteelliseen englannin kielen taitoon. Kulttuuriin liittyvät erot, ennakkoluulot ja suvaitsemattomuus sekä huono monimuotoisuuden johtamistaito nousivat monimuotoisuuteen liittyvinä haasteina.

Suomessa ulkomaalaistaustaisten kielitaidossa on keskitytty pitkälti puutteelliseen suomen/ruotsin kielen taitoon. Kiinnostava havainto on kuitenkin, että yli puolet ulkomaalaistaustaisista osaa sujuvasti vähintään kolmea kieltä, kun taas valtaväestöön kuuluvilla vastaava osuus on merkittävästi pienempi.

Monissa organisaatioissa on halua lisätä henkilöstön monimuotoisuutta. Monimuotoisuuteen liittyviä hyötyjä tunnistettiin enemmän kuin haasteita barometrin mukaan. Tulosten mukaan suhtautumisessa on tapahtunut myönteistä kehitystä viimeisen kymmenen vuoden aikana.

VUOROVAIKUTUSTEKNOLOGIA ON ASiantuntijatyötä TEKEVIEN YHTEINEN TILA

Kaisa Laitinen: Vuorovaikutusteknologia työyhteisössä. Teknologiavälitteinen vuorovaikutus virtuaalitiimeissä ja työyhteisön sosiaalisessa mediassa. Jyväskylän yliopisto 2020

Vuorovaikutusteknologia on lisääntynyt viime vuosina ja siitä on tullut keskeinen osa asiantuntijatyöyhteisöjen viestintäympäristöjä. Erilaiset alustat mahdollistavat ja tekevät näkyväksi vuorovaikutusta organisaatiossa ja tiimeissä. Keskeisenä kontekstina Laitisen väitöskirjatyössä olivat virtuaalitiimien ryhmätyöalustat ja työyhteisön sosiaalinen media. Kirja koostuu neljästä itsenäisestä empiirisestä tutkimusartikkelista. Tutkija toteutti tutkimuksensa havainnoimalla kahdeksaa tiimitapaamista neljästä virtuaalitiimistä ja haastatteli 49 asiantuntijatyötä tekevää työyhteisön jäsentä.

Tulosten mukaan vuorovaikutusteknologia on yhteinen tila, jossa asiantuntijatyötä tekevät voivat ilmaista tunteita, jakaa tietoa ja hallita suhdeverkostoja. Siihen liittyy monenlaisten mahdollisuuksien lisäksi erilaisia rajoittavia tekijöitä. Tätä käsitystä haastavat sosiaalisten alustojen yksiselitteinen vaikutus työyhteisöissä. Teknologia näyttäytyy viestintäympäristönä, joka asettaa reunaehdoja vuorovaikutukselle alustasta riippuen. Teknologia ei kuitenkaan määritä tai rajaa vuorovaikutusta, vaan se muovautuu, näyttäytyy ja värityy vuorovaikutuksen kautta. Teknologiavälitteinen vuorovaikutus kuvaa työyhteisöä vahvemmin kuin teknologian ominaisuuksia. Teknologia itsessään ei ole ihmelääke tai tuhoava luonnonvoima.

Vuorovaikutusteknologiasta ja sen käytöstä vuorovaikutuksessa on hyvä käydä keskusteluja organisaatiossa, jotta käyttäjät voivat hyväksyä erilaiset käsitykset ja tarpeet laajemmin. Tutkimus nostaa esiin teknologian kehittämisen ohella huomion kiinnittämisen työyhteisön sisäiseen vuorovaikutukseen ja tiimien kehittämiseen. Myös vuorovaikutusosaamisen edistäminen organisaatiossa on keskeistä. Kun suunnitellaan vuorovaikutusteknologian käyttöön ottamista, kannattaa huomioida organisaation jäsenten todelliset toiveet ja tarpeet. Realistisuus tässä asiassa auttaa työyhteisöä valmistautumaan teknologiavälitteiseen arkeen. Työyhteisön jäsenille on hyvä käyttöönoton yhteydessä tiedottaa teknologian merkityksestä, tarkoituksesta ja eduista työyhteisön vuorovaikutuksen arjessa. Tämä ei tapahdu tyhjiössä, vaan työyhteisön tai tiimin jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa.

HAASTAVAT TILANTEET ESIMIES-ALAISSUHTEISSA

Hilpi Kangas: Contextualizing leadership. An examination of Leader-Member Exchange relationships in the challenging contexts of a new leader, negative events and globalized work, Vaasan yliopisto

Kangas tutki johtajien ja työntekijöiden välisten riitojen, väärinkäsitysten ja erimielisyyksien merkitystä työyhteisöissä. Väitöstutkimus avaa johtajan ja alaisten välisten negatiivisten tapahtumien aiheita tunnistamalla niiden ominaisuuksia. Tavoitteena oli tunnistaa ja ymmärtää haastavat tilanteet ja asiayhteydet, joita johtajat ja työntekijät voivat kohdata nykypäivän muuttuvassa toimintaympäristössä. Erityisesti ymmärryksen laajentaminen on tärkeää, kun uusi johtaja aloittaa organisaatiossa. Tällaisessa tilanteessa vastuun ottamisen lisäksi johtajan on muodostettava toimivat ihmissuhteet, otettava huomioon työntekijöiden odotukset ja johdettava onnistuneesti työyhteisöä.

Tutkimus oli noin vuoden kestävä seurantatutkimus organisaatiossa, johon tuli uusi johtaja sen ulkopuolelta. Perinteisesti tähän logistiikkateollisuutta edustavaan organisaatioon oli valittu aina johtaja organisaation sisältä. Uusi johtaja oli nainen perinteisten miesjohtajien sijaan ja johdettava yksikkö oli miesvaltainen. Yksikössä oli 29 työntekijää, joista 25 oli miehiä. Tutkimus oli osa suurempaa tutkimushanketta. Tietoa kerättiin uuden johtajan ja työntekijöiden teemahaastatteluilla. Lisäksi prosessin aikana toteutettiin johtamisen kehittämisinterventio, johon sisältyi esimiesvalmennusta. Tiedonkeruu suoritettiin ennen kuin johtaja aloitti uudessa tehtävässään, viiden kuukauden kuluttua aloituksen jälkeen ja kahdeksan kuukauden kuluttua. Työntekijöiden haastatteluja oli yhteensä yhdeksän.

Keskeiset huomiot

Työntekijät tarkkailevat johtajaansa useissa rooleissa, jopa syntipukkeina. Kansainvälinen toiminta ja uudet työmuodot, kuten virtuaalityö ja etätö lisääntyvät. Tämä aiheuttaa fyysistä etäisyyttä johtajien ja työntekijöiden välille. Kasvokkain tapahtuvan yhteydenpidon taso voi laskea, mikä lisää hyvän viestinnän ja vuorovaikutussuhteiden merkitystä. Virtuaalisten kanavien käyttö voi näkyä epävarmuutena ja vaarantaa johtajan mahdollisuutta tunnistaa fyysisesti tai psykologisesti uupuneet työntekijät.

Avoimen ja rehellisen viestinnän kehittämiseen tulee jokaisen panostaa. Viestintä ja vuorovaikutus ovat tärkeitä elementtejä organisaatioon tulevalle uudelle johtajalle. Negatiivisten tapahtumien tunnistaminen on haastavaa, jopa mahdotonta. Negatiivisuus voi vahingoittaa työsuhteita, vaikuttaa hyvinvointiin ja työsuhteessa pysymiseen. Olisikin tärkeä kehittää neutraaleja kanavia avoimelle palautteelle ja ilmaista huolensa sekä negatiiviset tapahtumat. Keskeistä on luottamuksen vahvistaminen ja varmistaminen virtuaalisestikin. Johtajan rooli muuttuu, samoin kuin muuttuvat käsitykset johtamisesta ja johtajille asetettavat vaatimukset.