



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: 2022

Version: Accepted manuscript

Copyright ©2022 Suomen työnohjaajat ry.

Please cite the original version:

Ollila, S. (2022). Työelämässä tutkittua. *Osviitta: Työnohjauksen ammattilehti* 1, 34-36.

TYÖELÄMÄSSÄ TUTKITTUA

Työterveyslaitoksen tutkimuksessa tutkijat keskittyivät onnekkaisiin sattumiin asiantuntijatyössä ja valmiuksiin mahdollistaa niitä. KIRSTU -ryhmätyönohjausmalli sopii hyödynnettäväksi käytännön työnohjauksissa ja työnohjauksen opetuksessa Tarja Vanteen väitöstutkimuksen mukaan.

ONNEKKAAT SATTUMAT ASIANTUNTIJATYÖSSÄ

Onnekkaat sattumat ja psykologinen turvallisuus uudistumisen lähteinä työpaikoilla, Työterveyslaitos 2021

Pysyäkseen elinvoimaisina organisaatioiden on uudistuttava ajoittain. Uudistukset ja luovat ratkaisut työssä syntyvät yhteensattumien kautta. Onnekkaita sattumia eli serendipisyyskokemuksia sattuu varsin usein asiantuntijatyössä. Serendipisyydellä tarkoitetaan tilannetta tai kokemusta, jossa yksilö yllättäen suunnittelematta, sattuman ja kokemuksellisen tiedon ja ymmärryksen ohjaamana kohtaa jotakin varsin hyödyllistä. Tämän kokemuksen keskeiset elementit ovat sattumanvarainen havainto, myönteinen hyödyn tai arvokkuuden tunne yksilölle sekä yhteys, joka sitoo tämän ärsykkeen ja aikaisemman kokemustiedon toisiinsa.

Tämä julkaisu on Työsuojelurahaston rahoittama Yhteensattumia-tutkimushanke (2018–2021), jossa paneuduttiin työssä tapahtuviin yhteensattumiin ja niiden serendipisyyteen sekä psykologiseen turvallisuuteen ja sen vahvistamiseen asiantuntijatyössä. Tieto tukee valmiuksia hyödyntää sattumien tuomia mahdollisuuksia, jakaa ideoita ja ongelmia sekä suuntautua uuteen. Tutkimuksen kohteena olivat asiantuntijatyötä tekevät palkansaajat, heidän esihenkilönsä ja hr-ammattilaiset. Määrällinen ja laadullinen aineisto koostui neljästä asiantuntijatyöpaikasta kerätyistä haastatteluista (N= 49) ja työpaja-aineistosta (N= n. 270), kahden ammattiliiton jäsenille toteutetuista kyselyistä (N= 1 290) sekä vuoden 2018 työolotutkimuksesta.

Tutkimuksen mukaan asiantuntijatyössä serendipisyyskokemukset ovat varsin tavallisia. Yli puolet vastaajista arvioi kohtaavansa työssään hyödyllistä tietoa, ideoita tai asioita, joita ei varsinaisesti ollut etsimässäkään. Merkittäviä löytöjä tehtiin erityisesti epämuodollisissa kohtaamisissa työssä. Kasvokkain keskustelu johti tyypillisimmin onnekkaiseen sattumaan. Sosiaalinen vuorovaikutus ja ihmisten kohtaaminen olivat parhaimpia serendipisyyskokemusten

lähteitä asiantuntijatyössä. Monessa sattumassa toisaalta tarvittiin pysähtymistä ja vauhdin hiljentämistä, jotta voitiin havaita ympärillä olevia ärsykejä. Työpaikalla tai työtä tehdessä onkin annettava aikaa ja tilaa onnekkaiden löytöjen tekemiselle.

Asiantuntijatyön muuttuessa yhä intensiivisemmäksi, dynaamisemmaksi ja kiireisemmäksi etätyön myötä on vaarana, että kiireetön vuorovaikutus vähenee. Muutenkin vuorovaikutus on virtuaalisissa kohtaamisissa erilaista kuin tilanteissa kasvokkain. Silloin esihenkilön on hyvä varmistaa, että vuorovaikutus säilyy etätyöolosuhteissakin.

Onnekkaita sattumat eivät tapahdu pelkästään sattumalta, vaan jokainen omalla aktiivisella toiminnallaan voi vaikuttaa niiden syntymiseen olemalla avoin uusille asioille, hakeutumalla uusiin tilanteisiin tai uusien ihmisten pariin. Yksilön toimintatavoilla on näin suuri merkitys serendipisyyskokemusten oivaltamiseen. Tarvitaan dynaamista tilaa ja herkkyyttä ympäristön tarjoamille mahdollisuuksille, jotta onnekkaita sattumia voidaan havaita. Sen myötä yksilön työ voi sujuvoitua uuden sattumalta havaitun oivalluksen myötä ja pidemmällä aikavälillä koko organisaatio voi saada merkittävän hyödyn.

Työelämässä yllätykset koetaan usein kielteisinä, koska ne voivat keskeyttää työn, sotkea suunnitelmia ja kuormittaa. Serendipisyyttä ei voi ennakoimattomuutensa vuoksi hallita, mutta sitä voi opetella ja vahvistaa. On uskallettava esittää kysymyksiä, myöntää virheitä, ehdottaa ideoita ja kyseenalaistaa. Psykologisen turvallisuuden edistäminen lähtee organisaation johdosta, ja vastuuasemissa olevilla on erityinen rooli sen kehittämisessä. Jokainen voi kuitenkin vaikuttaa joko turvallisen tai turvattoman ilmapiirin syntyyn. Työntekijällä on myös tärkeä rooli psykologisen turvallisuuden edistämisessä ja ylläpitämisessä. Yhteistä ymmärrystä kannattaa tavoitella vuorovaikutuksella. Siten voidaan oppia

- tunnistamaan omia uskomuksia erilaisuuden edessä
- kunnioittamaan eriäviä mielipiteitä
- asettamaan itsensä alttiiksi ja osoittamaan oma haavoittuvuus ja erehtyväisyys
- olemaan syyllistämättä toisia virheistä ja
- nostamaan vaikeat asiat esille sekä keskustelemaan niistä kunnioittavasti

Myös työnohjauksellisella toiminnalla, eli luomalla otolliset olosuhteet, antamalla tilaa ja aikaa uuden kohtaamiselle ja hyödyntämiselle, voidaan vahvistaa psykologista turvallisuutta ja hyvää maaperää serendipisyysuudistusten viemiseksi työpaikoille.

KOKEMUKSELLISUUTTA JA TYÖHYVINVOINTIA

Tarja Vanni: Ratkaisukeskeinen ryhmätyönohjaus esimiesten ja asiantuntijoiden kokemuksellisen oppimisen ja työhyvinvoinnin kehittämisen menetelmänä. Tampereen yliopiston väitöskirjat 483/2021.

Vanni tarkasteli väitöstutkimuksessaan ratkaisukeskeistä ryhmätyönohjausta esihenkilöiden ja asiantuntijoiden kokemuksellisen oppimisen ja työhyvinvoinnin kehittämisen menetelmänä. Tutkimuksen teoreettisena taustana toimivat työhyvinvointiin, positiiviseen psykologiaan, ratkaisukeskeiseen toimintaan, Kolbin kokemukselliseen oppimiseen ja ongelmanratkaisuun sekä kolmeen muuhun oppimisteoriaan liittyvät teoriat. Tutkija ryhtyi kehittämään aiempien teorioiden pohjalta teoreettista mallia, jonka nimesi kokemuksellisen oppimisen ja ongelmaratkaisun systeemimalliksi ryhmätyönohjauksessa (KIRSTU).

Tämän mallin ensimmäinen versio sai nimen K1 ja se toimi pohjana aineiston laadullisessa ja teorialähtöisessä analyysissä. Siinä tarkastelun kohteena olivat ohjattavien omakohtaiset työelämän haastavat kokemukset ja tapaukset, joita käsiteltiin dialogisesti keskustelemalla. Ryhmätyönohjausmallin jatkokehitysversio oli K2-malli, joka sisälsi lähtökohta-, tilanne-, ongelma-, ratkaisu- ja toteutus- sekä arviointianalyysivaiheet.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena kolmessa ICT- sekä sosiaali- ja terveysalan organisaatiossa. Aineisto muodostui Tampereen yliopiston prosessi-intensiivisen esimiestyön kehittämisohjelman kahden eri ryhmän ryhmätyönohjauksen keskusteluista sekä asiantuntijoiden istunnoista koostuvista ohjaajan muistiinpanoista. Lisänä toimivat myös kaikkien tapausten osalta ohjattavien kirjoittamat tapaukset sekä heidän loppuarviointinsa ohjausprosesseista. Tutkija toimi itse ryhmien vetäjänä.

Keskeisiä huomioita

Tutkimuksen perusteella KIRSTU-ryhmätyönohjausmalli osoittautui hyödylliseksi työnohjattavien oppimisprosessina. Oppimiskokemusten ja koettujen työhyvinvointivaikutusten kehittämisprosessi ratkaisukeskeisessä ryhmätyönohjauksessa tiiviinä kuvauksena:

- ohjattavan työstä nouseva kokemus
- kokemuksesta kirjallinen tapauskertomus, joka auttaa refleктоimaan läpikäytyä tilannetta aikaikkunassa
- tapauskertomuksen käsitteleminen työnohjauksessa; itsereflektio ja dialoginen vuorovaikutus sekä reflektio muiden ohjattavien kanssa; menneen, aiempien tapahtumien, ratkaisuvaihtoehtojen sekä tulevaisuuden visioiden hyödyntäminen; uudet mahdolliset ratkaisuvaihtoehdot
- työnohjauksessa opitun siirtovaikutus omaan työhön; halu soveltaa ratkaisuvaihtoehtoa omassa työssä
- oppimiskokemukset konkretisoituvat ohjattavan oman työn yksilö-, ryhmä- ja organisaatiotasolla
- työssä tapahtuvat muutokset ja koetut oppimis- ja työhyvinvointivaikutukset
- uudet kokemukset työssä

KIRSTU-ryhmätyönohjausmalli toimi ohjattaville yhteisinä sosiaalisia ja reflektiivisinä foorumeina luottamuksellisine keskusteluineen. Työhön liittyvistä haasteista puhuminen aidosti, ja avoimesti, haasteiden reflektointi, kokemuksista oppiminen sekä ratkaisujen ja tuen saaminen mahdollistui ohjausprosessissa. Työhyvinvointia lisääviä oppimiskokemuksia olivat oman toiminnan tarkastelun sekä rohkeuden lisääntyminen, uskallus puuttua työn haasteisiin ja asettaa rajoja, omista voimavaroista huolehtiminen, vuorovaikutustaitojen kehittyminen ja työkalujen saaminen ajankäyttöön. Työnohjaus lisäsi innostusta, iloa, myötätuntoa ja positiivista energiaa sekä kasvatti kokemuksena henkisesti.