



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:** Published version

**Copyright** ©2023 Suomen työnohjaajat ry.

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

Ollila, S. (2023). Työelämässä tutkittua. *Osviitta* 1, 30-32.

# TYÖELÄMÄSSÄ TUTKITTUA

SEIJA OLLILA

Empatialle tulee löytyä aikaa hoivatyössä teknologiavälitteisyydestä huolimatta. Näin suositellaan Työterveyslaitoksen tutkimuksessa. Entä millainen on suomalaisten mielestä ideaalijohtaja? Sitä selvitti ValueScout-tutkimuksellaan Eesy Flow Oy. Satu Hakaniemi puolestaan nosti väitöskirjassaan esiin digitaalisen tarinankerronnan hyötyjä opettamisessa.

## SOSIAALINEN MEDIA VOI LISÄTÄ HOIVATYÖN VETOVOIMAA

Vanhustenhoiva muuttuu voimakkaasti. Organisaatioissa kannetaan huolta hoitajapulasta; väki vaihtaa alaa lisääntyvän kiireen ja heikentyneiden työolosuhteiden vuoksi. Digitalisaation toivotaan parantavan hoivatyön tuottavuutta. Palveluja pyritään tarjoamaan riittävästi ja niiden tulee olla laadukkaita. Tällä hetkellä puhutaan jopa hoivan kriisistä. Uusi julkisjohtaminen, teknologiset ratkaisut ja kustannustehokkuuden vaatimukset haastavat hoivan moraalisia ja ihmislähtöisiä periaatteita. Teknologia hoitajien ja ikääntyneiden asiakkaiden välissä muuttaa hoivan olemusta. Siitä, mitä hyvän hoivan tulee sisältää, onkin käytävä arvokeskustelua yhteiskuntapoliittisella tasolla.

Tutkimus toteutettiin vuosina 2020–2022. Tavoitteena oli selvittää, miten teknologiavälitteisyys vaikuttaa hoitajien työhyvinvointiin hoivatyössä, miten työ muuttuu sekä miten asiakkaiden ja hoitajien välinen suhde näytetään kotihoidossa ja tehostetussa palveluasumisessa. Samanaikaisesti koronapandemia aiheutti omia haasteitaan kasvomaskien käyttövelvollisuudella ja ikääntyneiden kontaktien vähenemisellä. Tutkimus kohdennettiin muutaman sellaisen hoivaorganisaation

**Eveliina Saari, Tiina Koivisto, Inka Koskela, Marja Käsälä, Vilja Rydman, Jarno Turunen (2022):** Enemmän aikaa empatialle? Hoivatyön teknologiavälitteinen viestintä ja työhyvinvointi. Työterveyslaitos.

hoitajien työhön, jotka ottivat käyttöön viestintää tehostavaa teknologiaa. Lisäksi perehdyttiin organisaatioiden työhyvinvointikyseilyihin, jolloin päästiin pohtimaan hoitajan ja asiakkaan välisen empatiakokemuksen kehittämistarpeita.

### ASIAKASVUOROVAIKUTUS SÄILYY TÄRKEÄNÄ

Kotihoidossa hoitajien työtä kehystävät mobiilikirjaukset ja asiakkaan hyvinvointiteknologian ylläpito asiakaskäyntien aikana. Etähoivassa teknologia antaa mahdollisuuden keskittyä keskusteluun asiakkaan elämäntilanteesta. Tehostetussa palveluasumisessa toiminnanohjausjärjestelmän ja sosiaalisen median kokeilu osana hoitajien työtä tuo hyötyjä asiakkaiden tasapuolisen hoidon tehostamiseen. Vaikka teknologia lisää uusia tehtäviä hoitajien arkeen ja rajaa tekemisen tapoja, kuuluu hoitajien ammattietiikkaan ja

ammattiosaamiseen edelleen vahvan asiakasvuorovaikutuksen vaaliminen, oman työkuorimituksenkin kustannuksella.

Tutkimus nostaa esiin kolme kehittämissuosituksia:

1. Teknologian käyttö hoivassa tuo mutta myös vie aikaa. Työvuorosunnitteluun tarvitaan väljyyttä opetella teknologian käyttöönottoa. Hoivatyön johtamisessa on tunnistettava teknologian käyttöön kuuluva hoitajien arki. On keskusteltava teknologian käytöstä ja hoivatyön muuttumisesta. Sosiaalisen median päivittäminen osa-

na hoivatyötä on oltava vapaaehtoista. Sosiaalinen media voi vaikuttaa myönteisesti alan vetovoimaisuuteen.

2. Työhyvinvointi syntyy asiakassuhteessa. Johdon kiinnitettävä huomiota hoivatyön työolojen mielekkyyden säilymiseen, kun tueksi otetaan teknologioita. Työhyvinvointi on ammattilaisen ja asiakkaan välissä kehittyvä ilmiö.
3. Enemmän aikaa ja arvostusta empatialle. Hyvä hoiva on hiljaista tietoa, mikä ei saa jäädä varjoon. Empatian arvo tulee tunnustaa kaikessa hoiva- ja hoitotyössä.

## IDEAALIJOHTAJA INNOSTAA JA KUUNTELEE

ValueScout-kyselytutkimus toteutettiin kulluttajaneelina syksyllä 2022 työikäisille 18-69-vuotiaille suomalaisille. Sen tavoitteena oli selvittää työntekijöiden kokemuksia työpaikkojensa johtajapersoonista ja heistä henkilöstölle välittyvää tunnetta. Samalla haluttiin kartoittaa, millainen on suomalaisten ideaalijohtaja luonteeltaan ja millaista tunnetason vahvistamista häneltä eniten odotetaan. Tutkimusotoksessa oli mukana 1000 vastaajaa.

Suomalaisia johtajia pidetään melko luotettavina, vastuullisina ja reiluina. Työntekijöiden mukaan he ovat myös hyväntahtoisia ja aikaansaavia. Heitä on helppo lähestyä ja he ovat ystävällisiä sekä huumorintajuisia. Heidän toivotaan kuitenkin vahvistavan seuraavia piirteitä: kannustavuutta, rehellisyyttä ja kuuntelemisen taitoa. Vain harvan johtajan persoonallisuuspiirteisiin kuuluu vastaajien mukaan huolta pitävä, avoin ja ennakkoluoton luonne sekä kyky innostaa työntekijöitä.

### JOHTAJALTA TOIVOTAAN ENEMMÄN ARVOSTUSTA

Suomalaisen johtajan ei-toivotuimpia piirteitä ovat tutkimuksen mukaan itsenäisyys, ak-

### Easy Flow Oy (2022): Suomalainen johtajapersoonaa ja työntekijöiden odotukset.

tiivisuus ja itsevarmuus. Johtajilta ei toivota rohkeutta, mutta ei heitä myöskään koeta rohkeiksi, vaikka strategioiden mukaan kuitenkin organisaatioilta toivotaan rohkeutta.

Johtajilla on kyky luoda yhdessä tekemisen henkeä, rentoutta ja mukavaa tunnetta ympärilleen, mutta usein se on liian asiakeskeistä ja tehokkuutta edellyttävää. Ihmisläheisyyden luominen on kohtuullisella tasolla, mutta arvostuksen tunnetta suomalaiset toivovat johtajiltaan paljon enemmän. Rauhallisuus on suomalaisen johtajan vahva piirre vastaajien mukaan, vaikka sitä he eivät varsinaisesti edes kaipaa. Johtajien tapa esiintyä rauhallisesti saattaa vain luoda alitajuisesti kuvaa luottamuksen tunteesta.

Tunteita, joita suomalaisten johtajien tulisi tällä hetkellä enemmän vahvistaa ovat:

Turvallisuus  
Lämminhenkisyys  
Arvostus  
Innostus

Naiset asettivat miehiä enemmän odotuksia johtajien luonteenpiirteille ja tunnetai-

doille. Naisille tärkeää on, että johtaja osaa kannustaa ja innostaa, mutta on samalla myös rehellinen ja hyvä kuuntelija sekä empaattinen. Miehillä keskeistä puolestaan on reiluus, suoruus ja rehtiys. Kaiken kaikkiaan naiset odottivat johtajilta kykyä luoda työpaikalle paljon enemmän tunnekokemusta verrattuna miesten odotuksiin. Naisten mukaan johtajat ovat asiakeskeisiä. He vahvistavat

”asiat järjestyksessä”-tunnetta, mutta samalla korostuu kiire, stressi ja epävarmuus.

Tämän tutkimuksen mukaan johtajuuden tärkein taito on tunnevaikuttaminen. Johtajien työhönsä tuleekin huomioida tämä asia ja löytää aikaa sekä tilaa tunnekeskusteluille ja tunteiden merkityksen huomioimiselle ihmisistä johdettaessa.

## DIGITAALINEN TARINANKERRONTA OPETUKSESSA

Sosiaalinen media ja teknologian kehittyminen ovat mahdollistaneet omien videotarinoiden tekemisen ja jakelun. Digitaalisilla tarinoilla tarkoitetaan noin 2–3 minuutin pituisia omaelämäkohtaisia minidokumentteja. Niiden tekemisen tueksi tarvitaan ryhmä ja työskentelyn fasilitaattori. **Satu Hakanurmi** tutki artikkeliväitöskirjassaan digitaalisen tarinankerronnan käyttämättömyyksiä opettamisessa ja oppimisessa kontekstina erilaiset työyhteisöt. Tutkimuksessa tarkasteltiin visuaalisia narraatioita, jotka liittyvät käsitykseen tai ajatukseen identiteetistä, toimijuudesta ja asemoitumisesta.

Tutkimusaineisto kerättiin kahdessa työpajassa. Ensimmäisen työpajan osallistajat keskittyivät digitaaliseen tarinankerrontaan erään yrityksen henkilöstön kehittämisprojektin päätteeksi ja toisessa työpajassa yliopisto-opettajat perehtyivät kestävä kehityksen opettamiseen ja digitaaliseen tarinankerrontaan sekä tekivät oman henkilökohtaisen digitarinan pohtimalla samalla tarinankerronnan menetelmällisiä hyötyjä opetuksessa.

### SOPII SOVELLETUSTI MYÖS TYÖNOHJAUKSEEN

Digitaalista tarinankerrontaa pidettiin tutkimuksen mukaan osallistavana, luovana ja innovatiivisena, mutta myös haastavana opetusmenetelmänä. Erityisesti sillä on merkitystä, kun käsitellään ja reflektoidaan arvoja,

**Satu Hakanurmi** (2022). *Digital Stories as a Tool for Learning at Work*. Väitöskirja, Kasvatustieteiden tiedekunta, Opettajankoulutuslaitos, Turun yliopisto.

yksilön identiteettiä tai toimijuutta. Lisätukea opettajat tai kouluttajat toki tarvitsevat käytäessään menetelmää työssään. Tukea tarvitaan erityisesti kertomusten toteuttamisessa ja teknisissä ratkaisuissa.

Joka tapauksessa tarinoiden kertominen on aina sosiaalinen prosessi, vaikka siinä yksilön ääni kertojana korostuukin.

Digitaalista tarinankerrontaa voidaan tämän tutkimuksen mukaan pitää menetelmänä ja suuntauksena, joka soveltuu monitieteisten ja myös monimutkaisten asioiden käsittelyyn ja opettamiseen sekä moniammatillisen ja monitieteisen toimijuuden tukemiseen. Menetelmänä digitaalinen tarinankerronta sopii sovelletusti myös työhönsä.