



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 ry.

Please cite the original version:

Ollila, S. (2023). Työelämässä tutkittua. *Osviitta* 3, 31-33.

Etätyön riskitekijät vaikuttavat terveyteen ja työkykyyn. Tämä selviää Työkyvystä huolehtiminen etätyössä -tutkimushankkeesta. Työhön sitoutumista Ilmasotakoulussa tutki Riitta Penttinen ja orkesterimuusikoiden työnohjausta Pauliina Valtasaari väitöskirjassaan.

KUN TYÖ TULEE KOTIIN

Työsuojelurahaston mahdollistama tutkimushanke tarjoaa tietoa henkilöstön terveyskäyttäytymisestä ja organisaatioiden keinoista tukea työkykyä etä- ja monipaikkaisessa työssä. Se toteutettiin koronapandemian aikana, jolloin iso osa suomalaisia, erityisesti tietotyöläisiä siirtyi etätyöhön. Siirtymän valmistelu jäi puolitehen.

Tutkimuksella pyrittiin kartoittamaan etätyön terveyshaasteita, organisaatioiden keinoja tukea työkykyä etätyössä sekä etätyön yhteyttä työkykyyn ja siitä huolehtimiseen yksilötasolla.

Aineisto kerättiin vuonna 2021 asiantuntijaorganisaatioista määrällisesti ja laadullisesti. Viiden organisaation henkilöstölle suunnatun kyselyn vastausprosentti oli 57 (n=705). Kuudessa organisaatiossa tehtiin 45 teema-haastattelua. Niihin osallistui johtajia, esihenkilöitä, HR:n, työsuojelun ja työterveyshuollon edustajia. Lisäksi toteutettiin työpajoja.

PÄÄASIASSA ETÄTYÖHÖN OLTIIIN TYYTYVÄISIÄ

Yli puolet vastaajista oli tehnyt etätyötä pidempään ja kolmannes siirtyi siihen pandemian alettua. Kolme neljästä työskenteli enimmäkseen kotona. Pääasiassa etätyöhön oltiin tyytyväisiä ja sitä toivottiin enemmän jatkossakin. Etätyön ympäristö sai puolelta vastaajista kii-

Ruohomäki Virpi, Vuorento Mirkka, Kaila-Kangas Leena, Laitinen Jaana, Joensuu Matti & Soikkanen Antti (2023): Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen – terveyskäyttäytyminen etätyössä. Tutkimushankkeen loppuraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.

tettävän arvosanan. Haasteiksi koettiin työn ja muun elämän yhteensovittaminen, usein pidentyneet työviikot verrattuna toimistotyöhön, riittämätön tiedon ja tuen saanti sekä teknologivälitteisen työn intensiivisyys ja tauotus. Lisäksi yksinäisyys ja yhteisöllisyyden puute sai aikaan joka viidellä vastaajalla kokemuksen eristyksissä olemisesta.

Useilla etätyön samanaikaisilla kuormitus-tekijöillä on yhteys uneen, stressisyömiseen ja terveyskäyttäytymiseen.

Etätyössä lisääntyy oma vastuu pitää yllä työkykyä ja terveyttä. On rakennettava uudet rutiinit, toimintatavat ja käytännöt, koska myönteistä terveyskäyttäytymistä tukevat vanhat käytännöt eivät enää toimi. Tässä tutkimuksessa organisaatiot kehittivät uusia tapoja tukea terveyskäyttäytymistä. Työyhteisöjen toimintaa vahvistettiin, tarjottiin yksilöille tietoa työkyvyn tueksi ja järjestettiin toimivia palveluita.

Organisaatioissa luotiin yhteisiä pelisääntöjä kahvi- ja ruokataukojen pitämiseen, kannustettiin kävelykokouksien pitämiseen ja järjestettiin etäohjauksia työterveyshuollon kanssa. Johto tuki terveyttä edistäviä toimia ja vahvasti esihenkilöiden valmiuksia johtaa työyksiköjä etänä.

Työhyvinvointia tukivat hyvin tauot, yhteiset säännöt ja yhteisöllisyyteen panostaminen. Lisäksi kasvokkain tapaamia tarvitaan edelleen ideoinnissa, suunnittelussa, uusien työntekijöiden perehdytyksessä ja tunteiden käsittelyssä ja myös kun yksilön työkyky on heikentymässä.

MYÖNTEINEN SITOUTUMINEN

Myönteisesti työhön sitoutunut työntekijä on arvokas jokaiselle organisaatiolle ja työyhteisölle. Positiiviset tunteet, merkityksellisyys, imu työhön, toimiva vuorovaikutus, energisyys ja autonomia kytkeytyvät myönteiseen työhön sitoutumiseen. Henkilö on silloin motivoitunut, innostunut, hyvinvoiva ja tuottava. Jokainen voi omalla asenteellaan ja toimillaan vaikuttaa, mutta myös työyhteisön johtamisella ja toimintakulttuurilla on vahva merkitys.

Tutkimus suuntautui erityislaatuiseen työhön: kohteena oli Puolustusvoimien Ilmasotakoulun henkilöstö. Ilmasotakoulu vastaa Suomen ilmatilan valvonnasta omalta osaltaan ja henkilöstö on valmis vaarantamaan itsensä tämän tavoitteen hyväksi. Kriisitilanteisiin varautuminen, työhön sitoutuminen ja työhyvinvointi ovat keskeisiä tekijöitä organisaation tavoitteen ja onnistumisen saavuttamisessa.

Työ edellyttää erityistä halua sitoutua tehtävään, pysyä siinä ja toimia sen mukaisesti sekä kestää kriisityön henkistä kuormitusta. Organisaation arvot, tavoitteet ja henkilöstön myönteinen sitoutuminen korostuvat tällaisissa tilanteissa.

Tutkimusaineisto kerättiin kyselyillä (N=45) ja fokusryhmähaastatteluilla (N=16) vuonna 2021. Fenomenografisessa analyysissä Ilmasotakoulun henkilöstön sitoutumisen käsitykset jakautuivat yksilöön, yhteisöön ja organisaatioon. Henkilöstön käsitysten mukaan yksilöön liittyvät asenne, työn mielekkyys ja kehittämisen. Yhteisön sitoutumistekijät muo-

Riitta Penttinen (2023): Työhön sitoutumisen Ilmasotakoulussa henkilöstöryhmien käsitysten mukaan. Väitöskirja, Lapin yliopisto.

dostuvat johtamisesta, työyhteisön ilmapiiristä ja vuorovaikutuksesta. Organisaatioon kytkeytyvät tekijät rakentuvat työn olosuhteista ja reunaehdoista, arvoista ja tavoitteista sekä arvostuksista ja huomioinnista. Hyvällä vuorovaikutuksella, yhteisöllisyydellä, toimivalla arjen johtamisella ja organisaatiokulttuurilla tuetaan sitoutumista. Käytännössä sitoutumista vahvistavat hyvät tavat ja yhteisten sääntöjen noudattaminen sekä yhteisön jäsenyys, jossa välitetään ja hyväksytään toiset ihmiset, autetaan, tuetaan ja luotetaan.

”TEHDÄ TYÖTÄ, JOLLA ON TARKOITUS”

Vahva merkitys on myös sillä, että organisaatio määrittää tavoitteet, tiedottaa yhteisölle, on tasapuolinen ja oikeudenmukainen sekä kehittää ja tukee kehittymistä. Maanpuolustustahto ja työhön sitoutuminen on moniulotteinen ilmiö. Se haastaa yhteisöä ja johtamista.

Vaikka tutkimus kohdentui erityisalaan, kannattaa tuloksia henkilöstön myönteisistä sitoutumiskäsityksistä peilata minkä tahansa alan henkilöstön käsityksiin. Erityisesti siitä on hyötyä kriisityössä ja vaarallisessa työssä toimivien kohdalla. Kuvaava on ajatus ”tehdä työtä, jolla on tarkoitus”.

TYÖNOHJAUSMETODI ORKESTERIMUUSIKOILLE

Orkesterimuusikoiden työssä on erityisiä työhyvinvointia heikentäviä stressitekijöitä ja erityispiirteitä, jotka lisäävät psykososiaalista kuormitusta. Tällaisia kuormittavia tekijöitä ovat muun muassa esiintymisjännitys, tehtävien vaikeus ja tekniset haasteet soitossa, kilpailuhenkisyys ja epävarmuus työn jatkuvuudesta.

Myös henkilökohtaiset riskitekijät, kuten perfektionismi, taiteellinen tinkimättömyys, korkea itsekritiikki tai johtajan osoittama kritiikki vuorovaikutuksineen puhumattakaan erilaisista neurologisista tai tuki- ja liikuntaelinten vaivoista, aiheuttavat haasteita muusikoiden työhyvinvoinnille.

Orkesterien työnohjausta toteutetaan hyvin vähän ja sen vaikuttavuutta on tutkittu niukasti. Tutkija kehitti ja testasi työnohjausmetodin, jonka tarkoituksena on palvella orkesterimuusikoiden erityistarpeita ja vahvistaa työhyvinvointia heidän urallaan.

ITSEMYÖTÄTUNTO JA TOIVO TÄRKEITÄ

Tutkimus toteutettiin haastattelu- ja toimintatutkimuksen keinoin vuosina 2019–2021. Siihen osallistui 22 muusikkoa viidestä eri sinfoniaorkesterista. Kolmesta eri orkesterista haastateltiin 11 muusikkoa ja niistä saadut tulokset toimivat työnohjausmetodin kehittämisen taustana. Menetelmää testattiin toimintatutkimuksella tarjoamalla kahden eri orkesterin muusikoille (N=11) viisi työnohjaustapahtumaa. Ohjauksessa sovellettiin psykodynaamista ja kognitiivista lyhytterapiaa. Aineisto kerättiin videoimalla ja kirjalliselä palautteella.

Työnohjausmetodin avainelementit ovat itsemyötätunto, toivo, realistinen optimismi, resilienssi ja viisaus. Metodi perustuu työn ja työhyvinvoinnin kehittämisen keskusteluun. Sen tavoitteena on tutkia yksilön ammatillista identiteettiä, arvoja ja työyhteisön toimintakulttuuria sekä kehittää yksilöllisiä ja yhteisöllisiä voimavaroja. Ohjaajan tehtävänä on

Paula Valtasaari (2023): Orkesterimuusikoiden työnohjaus. Luova potentiaali yhteisöllisyyden rakentamisen ja yksilöllisyyden kunnioittamisen risteyskohdassa. Väitöskirja, DocMus-tohtorikoulu, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia.

toimia prosessia kannattelevana ja keskustelua fasilitoivana, ei valmiiden ratkaisujen esittäjänä.

Muusikoiden työohjauksessa tulee jakaa riittävästi tietoa inhimillisistä psykologisista ja sosiaalisista ilmiöistä, jotta stressitekijöihin voidaan puuttua ajoissa ja työhyvinvointia edistää. Metodin tavoitteena on myötätuntoinen, hyvää tekevä minä, joka tunnistaa omia voimavarojaan ja toimii yhteisöä rakentavana, muita arvostavana kollegana ja työntekijänä.

Johdon työnohjaaja -koulutus (30 op) nyt hybriditoteutuksena!

Satakunnan ammattikorkeakoulu järjestää yhteistyössä Johdon työnohjaajat ry:n kanssa Johdon työnohjaaja -koulutuksen, jonka aloitus on tammikuussa 2024. Koulutus toteutetaan hybridimallilla, joka mahdollistaa osallistumisen pitkänkin matkan takaa. Kouluttajina toimivat Satakunnan ammattikorkeakoulun lehtorit sekä Johdon työnohjaajat ry:n asiantuntijat.

HAKU KOULUTUKSEEN ON SYKSYLLÄ 2023.

Sisältö ja hakuaika julkaistaan alkusyksystä www.samk.fi ja www.johdontyonohjaajat.fi

Lisätiedot, sisältö:
lehtori Arja Ruisniemi (arja.ruisniemi@samk.fi)

Lisätiedot, käytännön järjestelyt:
koulutussuunnittelija Tiina Pakkasela (tiina.pakkasela@samk.fi)

