



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:** Final draft (post print, aam, accepted manuscript)

**Copyright** ©2020 Suomen työnohjaajat ry

**Please cite the original version:**

Ollila, S., (2020). Työelämässä tutkittua. Osviitta 2, 30-32.

## **TYÖELÄMÄSSÄ TUTKITTUA**

Uuden hyvinvointitutkimus -hankkeen mukaan suomalaiset rehtorit ovat innostuneita, mutta uupuneita. Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen työsuojelupaneelin perusteella työelämän jatkuva muutos näkyy työsuojelussa. Byrokraattinen kunnianhimo ajaa päätöksentekijät jopa nollapäätöksiin, kertoo väitöstutkimus.

## **REHTOREIDEN HYVINVOINTI VAAKALAUDALLA**

***Suomalaiset rehtorit ovat innostuneita mutta uupuneita, Uusi hyvinvointitutkimus -hanke, Suomen Rehtorit Ry, 2019***

Yli puolet rehtoreista on innostuneita ja he kokevat tekevänsä tärkeää työtä. Työn merkityksellisyys ja erityisesti uusien haasteiden sekä mahdollisuuksien saaminen innostaa. Rehtorit tuntevat vahvaa kyvykkyyttä muokata omaa työtään aktiivisesti.

Näin kertoo suomalaisten rehtoreiden terveyttä ja hyvinvointia laajasti artoittanut, Suomen Rehtorit Ry:n käynnistämä rehtoribarometri, joka on osa kansainvälistä Principal Health and Wellbeing -tutkimushanketta.

Suomen Rehtorien puheenjohtajan **Antti Iksen** mukaan innostunut ja motivoitunut rehtori vaikuttaa koko työ- ja oppimisyhteisöön myönteisesti. Toisaalta jos hänen voimavaransa eivät ole riittävät ja kohdillaan, vaikutus työyhteisöön on kielteinen. Lisäksi negatiivisella ilmapiirillä on vaikutusta koko koulu yhteisöön, oppilaisiin ja opiskelijoihin.

### ***Uupumus erittäin yleistä***

Isona huolen aiheena barometrin mukaan onkin työhönsä uupuneiden ja erityisesti uupumisvaarassa olevien suuri määrä. Uupuneita rehtoreista oli 11,5 prosenttia, ja selvä uupumisriski peräti 33,4 prosentilla.

Uupumisriskissä olevat rehtorit eivät koe työtään merkityksellisenä ja heillä on emotionaalisia haasteita sekä rooliristiriitoja.

Uupuneet, stressaantuneet rehtorit kokevat työtaakkansa liian suureksi ja heillä on tunne, etteivät kykene säätelemään omaa työtään. Esimerkiksi uudet opetussuunnitelmat ja niiden toteuttaminen kuormittavat rehtoreita liikaa.

### ***Vapaa-aika heijastuu työhön***

Rehtoribarometri toteutettiin kyselyjen ja fysiologisten mittausten yhdistelmänä. Fysiologisia mittauksia, kuten sykevaihteluita, stressiä, unta, liikkumista ja palautumista, mitattiin Firstbeat-laitteella sekä Oura-sormuksella.

Tutkimuksen mukaan vapaa-ajan toimintatapa heijastuu työhön. Paljon vapaa-ajalla liikkuvat rehtorit liikkuvat paljon myös työpäivän aikana.

Rehtoreiden työmäärä on viime vuosina kasvanut ja toimenkuva on laajentunut erityisesti hallinnolliseen työhön. Kuormitusta lisäävät yhä suuremmat kouluyksiköt, laajenevat sisäilmaongelmat yhä useammassa kouluyhteisössä ja huoli oppilaiden sekä opettajien jaksamisesta.

Kuormittuneisuutta selittää osaltaan työn muutos, mutta myös se, että rehtoreiden nykyinen, opettajan kelpoisuuden tuottava tutkinto ei ole riittävä johtamisosaamista edellyttäviin työtehtäviin.

Suomalaisen koulun kehittämisessä on menty opettajuus edellä ja rehtoreiden perus- sekä täydennyskoulutukseen ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota. Muutokset edellyttävät aina hyvää johtamista, joten koulujen johtamisjärjestelmien kehittäminen on keskeinen tavoite.

## **TYÖELÄMÄN MUUTOS HEIJASTUU TYÖSUOJELUUN**

### ***Työsuojelupaneeli työsuojelupäälliköille ja -valtuutetuille, Työturvallisuuskeskus ja Työterveyslaitos 2019***

Työelämän jatkuva muutos näkyy työsuojelussa. Yli puolet Työsuojelupaneeliin osallistuneista työsuojelupäälliköistä ja -valtuutetuista arvioi työntekijöillä olevan jaksamisvaikeuksia töissä.

Paneelin avovastausten perusteella psykososiaaliset tekijät liittyvät vahvasti työsuojeluun myös lähitulevaisuudessa. Työssä jaksamista uhkaavat resurssien vähyys, henkilöstön eläköityminen, tiukat taloustilanteet ja työvoiman saatavuusongelmat.

Työpaikoilla on toimivia käytäntöjä työssä jaksamisen tukemiseksi, mutta huolestuttavaa on, että yli kolmannes työsuojeluhenkilöstöstä arvioi näiden toimivien käytäntöjen puuttuvan.

Toisaalta työsuojelukäytäntöjä ollaan kehittämässä ottamalla käyttöön riskien arviointi- ja turvallisuushavaintojärjestelmien sovelluksia. Työsuojeluyhteistoiminta nähdään paneelin vastaajien mukaan tavoitteellisena ja sujuvana. Samoin työpaikkojen johdon koetaan sitoutuneen hyvin työsuojeluun.

### ***Multitaskaus kuormittaa***

Multitaskaus eli usean asian hoitaminen samanaikaisesti ja työn tekemisen jatkuvat keskeytykset häiritsevät työhön keskittymistä. Tällainen tarve tehdä useita tehtäviä samanaikaisesti liittyy erityisesti päällekkäisiin projekteihin, vaativaan ja nopeaan asiakastyöhön tai äkkinäistä reagoitua edellyttäviin työtehtäviin.

Myös ohjeiden puute ja epäselvyydet sekä ristiriidat toimintatavoissa nostettiin paneelissa esiin. Lisääntyvä tietotulva ja keskeyttämisen kulttuuri työyhteisöissä aiheuttavat myös jaksamisen ongelmia. Tällaisia kognitiivisen ergonomian haasteita esiintyi noin 70–90 prosentissa työpaikoista arvioituna jonkin verran.

Suuri tarve onkin ottaa käyttöön keinoja keskeytysten ja digitaalisen viestitulvan vähentämiseen sekä ratkoa toimintatapoihin liittyviä epäselvyyksiä. Näillä tekijöillä on keskeinen merkitys aina työturvallisuuteen ja työssä kuormittumiseen muidenkin tutkimusten mukaan.

Työsuojelupaneeli on Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen 1–2 kertaa vuodessa toteuttama kyselytutkimus työsuojeluhenkilöstölle. Paneelissa kerätään tietoja työpaikoilla näkyvistä työsuojelun tarpeista ja yhteiskunnallisten ilmiöiden vaikutuksista arjen työhön.

Vuoden 2019 lopussa toteutettu kysely lähetettiin 2613:lle työsuojeluhenkilökästä poimitulle työsuojelualtuutetulle ja -päällikölle, joista kyselyyn vastasi 533.

## **BYROKRAATTISUUS PÄÄTÖKSENTEOSSA**

### ***Tapio Alho: Persoonallinen ajattelu päätelyssä ja päätöksenteossa, Vaasan yliopisto 2020***

Nykyaikaisen päätöksenteon keskeisinä tekijöinä nähdään usein konsensuksen hakeminen ja kollektiivisuus, mutta tapahtuuko päätöksenteko kuitenkin yksilöllisesti? Yhteisymmärrykseen pyrkiminen näyttää tänä päivänä voivan huonosti, sillä monessa valtiossa vallankahvassa ovat individualistit, jotka tukeutuvat pelkästään omaan yksilölliseen maailmankuvaansa eli kognitiiviseen karttaansa, eivätkä välitä siitä, mitä muut ajattelevat.

Tätä asiaa on pohtinut tuotantotalouden alaan kuuluvassa väitöskirjassaan **Tapio Alho**. Alho halusi tutkia erityisesti persoonallista ajattelua eli sitä, miten ihminen tuottaa itselleen mielekkäitä, omaan maailmankuvaan sopivia ja toteuttamiskelpoisia vaihtoehtoja.

Kyse on persoonallisen ajattelun käytettävyydestä ja mahdollisuuksista, mutta myös rajoitteista sekä siitä, miten ajattelu vaikuttaa yksilöiden tuottamiin päätelmiin ja heidän toteuttamaansa päätöksentekoon – toisin sanoen, miten päätelmät syntyvät ja miten persoonallinen ajattelu vaikuttaa yksilöiden päätöksentekoon?

Alho keräsi empiirisen aineistonsa 28 teemahaastattelusta ja 121 päätöksentekijälle kohdennetusta kyselystä. Kyselyyn valikoitui yksi kansainvälinen vientiyritys sekä yksi julkishallinnon hallintoyksikkö.

### ***Ajattelumme on täynnä virheitä***

Persoonallinen ajattelu on lähtökohtaisesti virheiden kyllästämää. Ihminen pyrkii tukkimaan minä-tiedossa ja tilannetietoisuudessa ilmenneet aukot poimimalla informaatiota valikoivasti ja havainnoimalla ympäristöä tarkoituksenmukaisesti.

Yksilöt ovat persoonallisen ajattelun osalta vain niin rationaalisia kuin heidän rationaalisuutensa sallii. Persoonallinen ajattelu nojaa yksilölliseen kognitiiviseen karttaan, ratkaiseen ongelmia yrityksen ja erehdyksen kautta sekä prosessoi tiedostamatonta informaatiota.

### ***Sosiaalista painetta päätöksistä***

Alhon tutkimuksen mukaan työyhteisön sosiaaliset paineet vaikuttavat päätöksentekoon. Päätöksentekijät saattavat tehdä yleisesti hyväksytyjä päätöksiä vain pitääkseen työyhteisön tyytyväisenä.

Myös byrokraattinen kunnianhimo vaikuttaa päätöksentekijöiden toimintaan. Kunnianhimo voi olla osin tai kokonaan tiedostamatonta.

Byrokraattisella kunnianhimolla on tutkimuksen mukaan vahva keskinäinen riippuvuussuhde oman kädenjäljen jättämiseen tai oman äänen kuuluviin saamiseen. Päätöksentekijät ovat valmiita tekemään päätöksiä, joiden odottavat nopeuttavan omaa urakehitystään.

Tämän tavoitteen vaikutus näkyy yksilön haluna menestyä sosiokulttuurisessa ympäristössään, kuten työpaikallaan, ja se toteutuu byrokraattisena kunnianhimona.

Päätöksentekijät ovat valmiita tekemään jopa täysin merkityksettömiä päätöksiä, kunhan oma byrokraattinen kunnianhimo tyydyttyy. Pääasia, ettei rikota hyväksytyjä normeja.