



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.

## Valta työyhteisössä

**Author(s):** Ollila, Seija

**Title:** Valta työyhteisössä

**Year:** 2023

**Version:** Publisher's PDF

**Copyright** ©2023 Suomen työnohjaajat ry.

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

Ollila, S. (2023). Valta työyhteisössä. *Osviitta* 3, 42-43.



**PAIKALLISTA** on uusi palsta STOryn alueellisista jäsentapahtumista. Toteutuuko alueellasi mielenkiintoinen STOryn jäsentapahtuma, josta haluat kirjoittaa Osviittaa? Lähetä sähköpostia [osviitta@suomentyonohjaajat.fi](mailto:osviitta@suomentyonohjaajat.fi).



Jäsenillan järjestelyistä vastasivat Kaisa Isotalo, Seija Ollila ja Kaisa Pelanteri.

SEIJA OLLILA

# VALTA TYÖYHTEISÖSSÄ

**Valta on prosessi, joka muokkaa yhteiskuntaa, organisaatioita ja ihmisten välisiä suhteita. STOryn Pohjanmaan alueen jäsenet kokoontuivat oppimaan yhdessä vallan ilmiöistä.**

Positiivisessa mielessä valta on vastuun kantamista, vaikuttamista ja mahdollistaa tärkeän muutok-

sen toteuttamisen. Negatiivisena elementtinä valta on määräämistä tai manipulointia, mikä turmelee. Sitä käyttävät niin yksilöt kuin ryhmät. Vallan tai sen käytön hyväksymisellä yksilö varmistaa kuulumisensa haluamaansa ryhmään saaden vaikutusvaltaa samalla. (Jabe & Kuusela 2013.)

## **JOHDATUS TEEMAAN ALOITTI ILLAN**

STOryn Pohjanmaan alueen jäsenillä huhtikuussa pohdittiin valtaa ja sen merkitystä työyhteisössä. Mukaan ilmoittautui 11 työnohjaajaa. Tilaisuus alkoi esittelykierroksella, jonka jälkeen aluekoordinaattori **Kaisa Isotalo** johdatteli osallistujien huomion

### MITÄ VALTA SINULLE MERKITSEE?

- mahdollisuutta vaikuttaa, päättää omista asioista, edistää hyviä asioita eri näkökulmilla
- vastuuta, viisautta, luottamusta, vapautta, rajoja
- pahimmillaan pelottavaa, epäluotettavaa, manipuloivaa, sokaisevaa, näennäistä

### MITEN VALTA NÄYTTÄYTY TYÖYHTEISÖSSÄ?

- virallisina pelisääntöinä ja söhryisenä johtamisvajeena
- hyvänä viestintänä, vastavuoroisuutena
- ”käyttäjäparlamentteina” – kokouksessa hiljaa, käytävällä äänessä, takanapäin puhumisena
- eniten valtaa/vähiten läsnä työpaikalla

### MITEN OTAT PUHEEKSI NEGATIIVISEN TAI PIILOVALLAN TYÖYHTEISÖSSÄ/ TYÖNOHJAUKSESSA?

- ihmettelyllä, minä-viesteillä, avoimilla kysymyksillä
- konfrontaatiolla
- itsereflektiolla, arvo- ja pelisääntökeskusteluilla
- teroittamalla jokaisen omaa vastuuta ilmapiiristä

Jäsenillan keskustelussa kiteytyi monipuolisia huomioita vallan ilmentymistä.

esityksellään teemaan: Valta ilmiönä työpaikoilla. Esityksen sisältö rakentui yhden johdon työnohjausprosessin työskentelystä ohjattavien kanssa. Siinä keskityttiin erilaisiin vallan ilmenemismuotoihin virallisesta, laillisesta vallasta aina persoonan valtaan asti ja valankäytön riskeihin.

Vallasta ei ole välttämättä aina niin helppo puhua, vaikka se on aina läsnä ihmisten kanssakäymisessä. Vallan tyhjiötä ei ole olemassa, vaan jos työyhteisössä johtaja ei ota valtaa, sen ottaa joku muu.

### KESKUSTELULLA SYVEMMÄLLE

Valtateemaa käsiteltiin esityksen

jälkeen learning cafe -menetelmää käyttäen. Learning cafen kysymykset oli kirjattu erillisille papereille eri pöytiin. Ne olivat: 1) Mitä valta sinulle merkitsee, 2) Miten valta näyttääyty työyhteisössä ja 3) Miten otat puheeksi negatiivisen vallan tai piilovallan työyhteisössä/työnohjauksessa?

Osallistujat jaettiin ryhmiin ja työskentelyaikaa yhtä kysymystä varten oli kymmenen minuuttia, minkä jälkeen ryhmät vaihtoivat paikkoja. Työskentelyn tuotokset kirjattiin. Keskustelu oli vilkasta ja antoisaa.

Osallistujat sanoittivat vallan ilmentymiä eri tavoin. Valta on ”kakku, joka jaetaan, mutta syödäänkin itse – näennäinen jaettu

valta”. Valta oikein käytettynä ”tuottaa hyvinvointia ja hyvää tuosta, on eteenpäin vievä voima, parhaimmillaan jakautuu”. Siitä ”ei pidetä kynsin hampain kiinni”, vaan se ”sujuu kuin tanssi”.

Illan teema ja toteutus onnistuivat, koska osallistujat olivat aktiivisia ja antoivat myös positiivista palautetta. Yhdessä tekemisen meininki näkyi. Alueellisessa jäsenoiminnassa työnohjauksen teemojen käsittely erilaisten luovien menetelmien avulla tukisi todennäköisesti työnohjaajia ja toimisi ToTo-toimintana. ●●

LÄHDE: Jabe, M. & Kuusela, S. 2013. Hyvä paha valta. Alma Talent 2023.