

Työpaikkaselvitys työssä oppimisen välineenä ja mahdollistajana
– tavoitteena psykososiaalinen työterveys

Lapin yliopisto
Kasvatustieteen tiedekunta
Aikuiskasvatustiede
Eija Nikulin
Pro gradu tutkielma
Ohjaaja prof. Esa Poikela
Elokuu 2009

Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työpaikkaselvitys työssä oppimisen välineenä ja mahdollistajana
– tavoitteena psykososiaalinen työterveys

Tekijä: Eija Nikulin

Koulutusohjelma/oppiaine: Aikuiskasvatustiede

Työn laji: Pro gradu –työ Laudaturtyö __ Lisensiaatintyö __

Sivumäärä: 103 sivua + liitteet 9 kpl

Vuosi: Elokuu 2009

Tiivistelmä:

Tutkin pro gradu -työssäni työpaikkaselvitysprosessia työssä oppimisen välineenä ja mahdollistajana psykososiaalisen työterveyden edistämiseen työpaikoilla. Tutkimus toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena työterveyshuollon ja asiakasorganisaation yhteisen työpaikkaselvityksen työpaikkakäynnillä, työpaikkakäynnin jälkeen tehdyllä teemahaastattelulla sekä teemahaastattelun jälkeisellä lomakekyselyllä.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys on rakennettu työssä oppimisen prosessimallin, kokemuksellisen oppimisen sekä muiden argumentatiivisesti toisiinsa kytkeytyvien organisaation ja organisationaalisen oppimisen teorioista. Viitekehykseen liittyy myös asiakaskeskeinen prosessikonsultatiivinen toimintatapa.

Tutkimustuloksissa keskeistä on se, että tutkimuksen dialoginen teemakeskustelu sekä refleктоiva lomakekysely rakentuivat osaksi työpaikkaselvitysprosessia. Hyvän työterveyshuoltokäytännön työpaikkaselvityksen prosessimalli osoittautuu taustalla olevaksi tekniseksi malliksi, joka alkaa elää sosiaalisten ja reflektiivisten prosessien avulla. Asiakaslähtöinen prosessikonsultatiivinen toimintatapa, kasvokkain kohtaaminen ja dialogi toimivat oppimisen mahdollisuutta luovina keskeisinä elementteinä. Tutkimustulosten mukaan työterveyshuolto ja asiakasorganisaatio, oppivat tuntemaan paremmin toisiaan ja yhteistyömahdollisuuksia kasvokkain tapahtuneessa refleктоivassa keskustelussa. Tutkimukseni keskeisenä johtopäätöksenä on se, että työpaikkaselvityksen kasvokkain tapahtuvat kohtaamiset ovat hyödyllisiä, koska ne mahdollistavat kokemusten reflektionin. Tämä edellyttää kuitenkin toiminnan tietoista rakentamista oppimista edistäväksi prosessiksi. Teoriaviitekehyksen, empiirisen aineiston tuottaman tiedon ja hyvä työterveyshuoltokäytännön työpaikkaselvitysmallin perustalle hahmotellaan tutkimuksen lopputuloksena työpaikkaselvitysprosessimalli, jossa huomioidaan työssä oppimista edistävät elementit ja psykososiaalinen työterveys.

Avainsanat: työpaikkaselvitysprosessi, työssä oppiminen, psykososiaalinen työterveys, asiakaslähtöinen prosessikonsultatiivinen toimintatapa, dialogi.

Muita tietoja:

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi

(vain Lappia koskevat)

”Ihmiset sen tekevät”

– Asko Oinas

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO	5
2 TUTKIMUSMATKA ALKAA: KONTEKSTI JA PROSESSI.....	8
2.1 Työn, työsuojelun ja työterveyshuollon historiallista taustaa	8
2.2 Työterveyshuollon suhde muuttuvaan työelämään	10
2.3 Työpaikkaselvitys	11
2.4 Työterveyshuoltopalvelut ja niiden järjestämistavat.....	14
2.5 Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta.....	17
2.6 Hyvää työterveyshuoltokäytäntöä	18
3 MITÄ AIKAISEMPI TUTKIMUS KERTOO	20
4 OPPIMINEN TYÖSSÄ	27
4.1 Psykososiaalinen työympäristö ja työkuormitus	27
4.2 Työssä oppiminen	28
4.2.1 Oppimiskäsitykset toiminnan perustana	29
4.2.2 Kokemuksellinen oppiminen ja työssä oppiminen	30
4.2.3 Organisaation ja organisaationaalinen oppiminen	33
4.3 Työssä oppimisen prosessimalli.....	36
5 ASIAKASLÄHTÖINEN PROSESSIKONSULTAATIO	42
5.1 Konsultatiivinen työote ja dialogi	42
5.2 Asiakaslähtöinen konsultatiivinen työote ja lähikehityksen vyöhyke	45
6 TUTKIMUSASETELMA JA TUTKIMUSONGELMAT	48
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	49
7.1 Tutkimuskohde.....	49
7.2 Tutkimusmenetelmät.....	50
7.2.1 Laadullinen tutkimus, taustaoletukset ja etiikka	50
7.2.2 Teemojen muotoutuminen tutkimusprosessin kuluksa	51
7.3 Aineiston hankinta	52
7.3.1 Laadullinen tapaustutkimus lähestymistapana ja aineiston hankinta...	52
7.3.2 Tutkimuksen aineiston hankintatavat.....	53
7.3.3 Analyysiyksikkö ja aineiston ryhmittely.....	57
7.4 Aineiston analyysi	58
7.5 Horisontaaliset tasot, vertikaaliset prosessit ja katkokset	59
8 ANALYYSIN TULOKSET	61
8.1 Työpaikkaselvitys yhteisenä oppimisen prosessina	61
8.2 Opiteiden merkitys psykososiaalisen työterveyden edistämiseen	71
8.3 Työpaikkaselvitys kehittämisen kohteena.....	73

9 JOHTOPÄÄTÖKSET	75
9.1 Työssä oppimisen prosessimalli teoreettisena peilinä.....	76
9.2 Yhteinen työprosessi on yhteisen oppimisen mahdollisuus.....	84
9.3 Työssä oppimista tukeva työpaikkaselvitys välineenä.....	86
9.4 Työssä oppimista tukeva työpaikkaselvitys mahdollistajana.....	88
9.5 Työpaikkaselvitys psykososiaalisen työterveyden edistämisen välineenä .	89
9.6 Tutkimusmatkan päättyessä uuden mallin prosessia.....	91
10. POHDINTA	95
10.1 Tutkimuksen luotettavuuden arviointia.....	95
10.2 Jatkotutkimuksen mahdollisuus	98
LÄHTEET	100
LIITTEET.....	104

1 JOHDANTO

Työterveyshuollon toiminnan perustana ovat työpaikkaselvitys, toimintasuunnitelma ja terveystarkastukset. Työterveyden edistämässä keskeistä on yhteistyö eri tahojen välillä. Tutkimuksessani tarkastelen työssä oppimisen antamia mahdollisuuksia yhden työterveyshuollon työvälineen eli työpaikkaselvityksen prosessissa. Tutkimusprosessi sai alkunsa havainnosta, että työelämän haasteissa työterveyshuolto ja asiakasorganisaatio hukkaavat usein keskinäisiä oppimisen mahdollisuuksia. Tämä näkyy erityisesti psykososiaalisen työterveyden työvälineiden puutteellisuutena.

Kiinnostuin opinnoissani työssä oppimisen näkökulmasta ja siitä voisiko työssä oppiminen sisältää jotakin sellaista potentiaalia, jota ei ole vielä riittävästi hyödynnetty työterveyshuollon toiminnassa. Oma suhteeni työterveyshuollon työvälineiden kehittämiseen rakentuu useasta näkökulmasta. Olen toiminut työterveyshoitajana ja suurimman osan työuraani erilaisissa asiantuntijatehtävissä kehittäjänä sekä kouluttajana. Työn kohteena ovat useimmiten olleet organisaatiot tai työyhteisöt organisaatioiden sisällä. Organisaatioissa ja työyhteisöissä kehittämisen kohteena on ollut työhyvinvointi.

Organisaatioilta edellytetään joustavaa muutoskykyisyyttä ja jatkuvaa toiminnan sekä rakenteiden kehittämistä. Työelämän kehittämistä voidaan tehdä tuloksellisesti vain eri tahojen yhteistyönä. Työterveyshuollon keskeinen tehtävä tässä yhteistyössä on terveydellisten haittojen ennalta ehkäisy. Työelämän tuoman muutoksen aiheuttamiin haasteisiin työterveyshuollon tulee pystyä vastaamaan ylläpitääkseen yksilön ja yhteisön terveyttä työssä. Sen toimilta edellytetään vaikuttavuutta, jonka osoittaminen ennalta ehkäisevän työn osalta saattaa olla pulmallista. Kuitenkin pitkien sairauslomien ja ennenaikaisten eläkkeiden tuomien kustannuslaskelmien perusteella voidaan tehdä johtopäätöksiä, joiden perusteella voidaan arvioida myös ennalta ehkäisyn merkitystä.

Tuottavuuteen liittyvät kysymykset sekä taloudellisen tilanteen tuoma epävarmuus ovat nousseet tämän päivän työelämää ohjaaviksi tekijöiksi. Organisaatioi-

den ja työn muutokset voivat aiheuttaa työyhteisön pirstaloitumista sekä konfliktiherkkyttä. Muutosten mukanaan tuoma tai sen edellyttämä jatkuva työn kehittäminen asettaa oppimishaasteita henkilöstölle. Henkilöstön joustamiskyvylle sekä osaamiselle asetetaan suuria odotuksia. Muuttuva ja välillä ristiriitainen työelämä johtaa useissa tapauksissa työn liialliseen psykososiaaliseen kuormitukseen. Työelämän muuttuneet olosuhteet edellyttävät siten työterveyshuollolta uudenlaisia lähestymistapoja. Työpaikkaselvityksessä työterveyshuolto kohtaa asiakasorganisaation työn tuottaman kuormittavuuden kysymykset. Tällä melko rajujenkin työelämän muutosten tuottamalla kuormittavuudella voi olla pitkäjänteisiä negatiivisia vaikutuksia. Työterveyden edistäminen kokonaisuudessaan, sekä erityisesti psykososiaalisen hyvinvoinnin osalta, joutuu siten uudenlaisen tarkastelun kohteeksi.

Työympäristön ja työn kuormittavuuden vaikutukset terveydelle ovat psykososiaalisen ylikuormituksen osalta hankalammin mitattavissa kuin fyysiset, fysikaaliset tai kemialliset altistukset. Mittareita on vähemmän tarjolla ja mitattavat asiat ovat myös vaikeammin tavoitettavia. Työterveyshuollolla on asiakkaina useita erilaisia työpaikkoja ja niissä eri tavoin psykososiaalisen kuormituksen kokevia yksilöitä, joten vaatimusten kirjo voi olla valtaisa. Mahdollisuudet tuntea kunkin työpaikan työ ja siihen liittyvä psykososiaalinen kuormitustilanne on siten vaativa tehtävä. Työelämän muutos edellyttää, että organisaatioissa opitaan työn tekemisen kontekstissa. Työterveyshuoltokin on yksi organisaatio muiden joukossa, joten vaatimus koskee silloin myös työterveyshuollon omaa organisaatiota. Työssä oppimisen idea voikin olla työterveyshuollolle merkittävä mahdollisuus oppia tuntemaan asiakasorganisaation työtä ja siinä tapahtuneita muutoksia.

Jos työssä oppiminen on työpaikkaselvityksen yhteydessä työterveyshuollon ja asiakasorganisaation molemminpuolinen mahdollisuus, niin hyödynnetäänkö tämä mahdollisuus optimaalisesti? Tätä kysymystä selvitän tutkimuksessani. Koska työpaikkaselvityksen kohteena ovat työpaikan kaikki työterveyteen liittyvät asiat, on se kokonaisuutena laaja alue, ja sen vuoksi keskityn tutkimuksessani vain yhteen alueeseen eli psykososiaaliseen työterveyteen. Nostan työpaikkaselvityksen toimijoina tarkastelun keskiöön työterveyshuollon ja kohdeyrityksen, siis työterveyshuollossa olevan työpaikan. Työterveyshuoltopalveluita vastaanottavan työ-

paikan nimeän asiakasorganisaatioksi. Asiakasorganisaatiosta tutkimuksessa mukana ovat linjaorganisaation lähiesimiehiä ja työyhteisön jäseniä sekä työsuojelu.

Tutkimuksen kohteena oleva työpaikkaselvitys muodostuu rakenteesta, jossa kontekstin muodostavat lait, asetukset sekä hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Käytännön työpaikkaselvitystoimintaa tutkin prosessina ja empiirisen aineiston keräsin tapaustutkimuksena. Raportissa kuvaan ensin työterveyshuollon historiaa, kontekstin rakentumista ja työpaikkaselvitysprosessin taustoja. Seuraavaksi esittelen käsiteltävään aiheeseen liittyvää aikaisempaa tutkimusta. Teoriaviitekehyksen rakennan useammasta teoriasta, jotka ovat kuitenkin argumentatiivisesti toinen toistaan täydentäviä sekä kytkeytyvät työssä oppimisen prosessimallin taustalle. Kuudennessa luvussa kuvaan tutkimusasetelman ja tutkimusongelmat. Seitsemäs luku sisältää tutkimuksen toteuttamisen prosessin. Luvussa kahdeksan vastaan tutkimuksen alaongelmiin. Luvussa yhdeksän vastaan tutkimuksen pääongelmaan kytkien tuloksen teoriataustaan sekä aikaisempiin tutkimuksiin. Luku yhdeksän sisältää myös johtopäätökset sekä työssä oppimisen edellytyksiin perustuvan työpaikkaselvitysmallin, jossa keskeisenä asiana on psykososiaalinen työterveys. Lopuksi on pohdinta, joka sisältää luotettavuustarkastelun ja jatkotutkimusehdotuksen.

2 TUTKIMUSMATKA ALKAA: KONTEKSTI JA PROSESSI

Työn, työterveyshuollon ja työsuojelun historiallinen tausta avaa näkymää tämän päivän muutokselle. Työn historiallinen kehittyminen on muokannut sitä, miten työntekijöistä on kulloinkin huolehdittu. Työsuojelun ja ennalta ehkäisevän terveydenhuollon kehittyminen pohjaa käytännön tarpeisiin ja lainsäädäntöä kehitetään jatkuvasti vastaamaan muuttuvia tarpeita. Käytännön työ ja työvälineet perustuvat lainsäädäntöön, joka on toiminnan muodollinen konteksti. Toiminnan muodostaa työpaikkaselvitys prosessina.

2.1 Työn, työsuojelun ja työterveyshuollon historiallista taustaa

Käsitteenä työ on muuttunut historian kulussa. Työn tekemisen muodot ovat kehittyneet alkuaan siitä, että ihmisellä on ollut tarve muokata ympäristöään. Yhteiskunnan kehittymisen myötä työ on alkanut palvella enemmän yhteiskunnan tarpeita ja yksilön tarpeet ovat jääneet taustalle. Tämän muutoksen seurauksena yhteiskunnassa on havaittavissa yksilön vieraantumista työstään. Teollinen vallankumous aiheutti merkittävän käänteen työn tekemisessä ja työn käsitteessä. Siirryttiin massatuotantoon ja työ pilkottiin osiin. Suunnittelu ja työn suorittaminen erotettiin toisistaan. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2002, 7–22.)

Teollistumisen ajan työn rationalisointi merkitsi työtehtävien osittamista rutiinimaisiin suoritustason tehtäviin, joissa ei arvioitu tarvittavan mitään erityistä ajattelutyötä. Ajattelutyö pyrittiin jopa eliminoimaan suorituksesta kokonaan. Vuoden 1940-luvun loppupuolella etsittiin kuitenkin uudenlaista lähestymistapaa, joka muutti tällaisen erottelun suuntausta. Keskeiseksi uusissa työn organisointimuodoissa muodostuivat osittain itseohjautuvat työryhmät, joiden tuli suorittaa laajajakoa työkokonaisuuksia. Uusi työn humanisointiliike levisi 1960 ja 1970-luvuilla. Tämän näkemyksen myötä työn eri osien säätely ja tapa ajatella työn tekemistä muuttui kokonaisvaltaisempaan suuntaan. Talouden globalistumisilmiö 1990-luvulla muutti edelleen työn luonnetta. Tieto- ja osaamisperustaisen talouden kasvu toi uusia haasteita myös suomalaiseen työelämään. Informaatiotekniikka kehit-

tyi ja muutti toimintaa paitsi yritysten sisällä myös yritysten välillä. Yksilöiden ja ryhmien toimintaprosessit tulivat tärkeiksi yrityksille uutta tietämystä luovina lähteinä. Tämä edellytti riittävää työryhmien autonomiaa ja siten uutta tapaa ajatella työtä ja työhön motivoitumista. (Järvinen ym. 2002, 32–48.) Teollistumisen prosessi edellytti huomion kiinnittämistä työntekijöiden työturvallisuuteen. Motivaatiotekijät tulivat tärkeiksi työn humanisointiliikkeen myötä ja samaan aikaan alettiin kiinnittää enemmän huomiota työhön liittyviin terveyttä ylläpitäviin tekijöihin.

Työsuojelun ja työterveyshuollon historiallinen kehitys kytkeytyy työn ja yhteiskunnan muutokseen osana teollistumista. Suurteollisuuden kehityssuunta 1800-luvulla antoi sysäyksen työväen sairaan- ja terveydenhuoltoon. Työperäisen sairastuvuuden käsite on peräisin 1800-luvun alkupuolelta. Suomalaisen työelämän työsuojelun juuret ovat vuoden 1884 työsuojelukomitean perustamisessa. Vielä vuosisadan vaihteessa meillä oli kuitenkin vain kymmenkunta tehtaanlääkärinä. Työturvallisuuslaki säädettiin vuonna 1930. Työsuojelun ja työterveyshuollon kehittyminen 1940-luvulla perustui suurelta osin työmarkkinajärjestöjen yhteistyöhön. (Ylikoski 1986, 31–37.) Työterveyslaitos perustettiin vuonna 1945 (Väänänen 1995, 10). Kela alkoi korvata sairaanhoidon kustannuksia vuonna 1964 ja korvaukset laajenivat ennalta ehkäisevään toimintaan vuonna 1969 (Waal, Laine & Pettinen 1986, 62). Keskeiset työmarkkinajärjestöt sopivat työpaikkaterveydenhuollosta vuonna 1971 (Husman 2006, 22). Vuoden 1978 työterveyshuoltolaki (voimaan asteittain 1.1.1979) mahdollisti työterveyshuoltopalvelujen laajenemisen koko väestön palveluksi vuoteen 1983 mennessä (Ylikoski 1986, 31–37). Suomessa tämä myönteinen kehityssuunta eteni eri tahojen lisääntyvän yhteistyön kautta. Kansainvälisesti katsottuna työterveyshuolto eri maissa vaihtelee erilaisten historiallisten, taloudellisen sekä lainsäädännön kehittämisen linjaratkaisujen seurauksena.

Työolosuhteet ja työn kuormittavuuden painopisteet vaihtelevat työn historiallisen muutoksen kuluksa. Kansainvälinen työjärjestö (ILO) ja Maailman terveysjärjestö (WHO) ovat pyrkineet työsuojelun ja työterveyshuollon kehittämiseen maailmanlaajuisesti erilaisten ohjelmien, suositusten ja koulutuksen avulla. (Ylikoski & Rantanen 1986, 38–42.) Huomion arvoista on se, että Maailman terveysjärjestön

(WHO) terveystavoite on alusta alkaen ollut kokonaisvaltainen huomioiden biologisen, fyysisen ja ihmisen tiedostavan psyykkisen olemuksen tasapainon sekä yhteisölliseen osallistumiseen liittyvän sosiaalisen hyvinvoinnin merkityksen (Vaaranen & Ylikoski 1986, 43). WHO:n terveystavoitteissa on näin ollen psykososiaalinen terveys mainittuna tasavertaisesti fyysisen terveyden ja fysikaalisten terveyteen vaikuttavien tekijöiden ohella.

Työn ja työterveyshuoltopalvelujen historiaa tarkastellessa tulee näkyviin se, miten työn muutokset edellyttävät terveyteen vaikuttavien tekijöiden tarkastelua aina uudelleen ja uudelleen muutosten aiheuttamien kuormitustekijöiden perustalta. Näiden muutosten aiheuttamien vaatimusten myötä myös työterveyshuolto itse on muutoksessa ja saa jatkuvasti uusia velvoitteita perinteisen toimintansa lisäksi. Biologiset, kemialliset, fysikaaliset ja fyysiset altisteet eivät ole poistuneet työpajoilta, mutta työn lisääntyvä psykososiaalinen kuormittavuus muuttaa painopistettä uuteen suuntaan.

2.2 Työterveyshuollon suhde muuttuvaan työelämään

Työelämä on muuttunut viime vuosikymmeninä paljon. Keskeisiksi tekijöiksi tämän hetken muutoksen nopeutumiseen voi nostaa ainakin teknologian kehittymisen ja globalisaation tuomat haasteet. Työn psyykkistä kuormitusta lisää informaatioteknologia aivotyön kuormittavuutena sekä jatkuvana uuden tiedon omaksumisen vaatimuksena. Työkuormituksen säätelymahdollisuuksilla on tutkimusten mukaan suuri merkitys siihen, miten yksilö kuormittavuuden kokee ja mikä merkitys kuormittavuudella on työn aiheuttaman sairastuvuuden suhteen (Ahola 2007a). Kun työelämä muuttuu, työterveyshuolto ei voi olla irrallaan tästä muutoksesta, vaan päinvastoin työterveyshuollon tulee olla perustehtävänsä pohjalta muutoksen aktiivinen toimija.

Työterveyshuollon perustehtävä on ennalta ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia sekä edistää työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta. Yksilötasolla työntekijän terveyden edistäminen on ollut jo työterveyshuoltolain (Työterveyshuoltolaki kumottu 29.9.1978/743) säätämisestä lähtien työterveyshuollon tehtävänä. Työterveyshuoltolain uudistuksessa 2001 (voimaan 2002) lakiin tullut

velvoite vaikuttaa työyhteisön terveyteen ja hyvinvointiin laajentaa työterveys-
huollon perustehtävää. Työyhteisöön vaikuttamisen vaatimuksen lisäksi lakiin on
nyt myös kirjattu laajemmin työntekijän työ- ja toimintakykyyn vaikuttamisen
velvoite (Työterveyshuoltolaki 1383/2001). Aikaisemmin kirjattujen vaatimusten
lisäksi myös nämä uudemmat velvoitteet korostavat tarvetta arvioida työterveys-
huollon menetelmien vaikuttavuutta silloin, kun työympäristön olosuhteet muut-
tavat. Työterveyshuoltolainsäädäntö on tälläkin hetkellä uudistamis- ja kehittä-
mistyön alla (Husman 2008/luento Työterveyslaitos). Lainsäädäntö antaa kuiten-
kin vain puitteet, joiden sisällä työterveyttä edistävä toiminta tapahtuu. Työterve-
yshuollon toiminnassa ei voida jättää huomiotta asiakasorganisaatioiden työssä
tapahtuvia muutoksia eikä myöskään jatkuvasti toistuvia organisaatiouudistuksia.
Työterveyden edistämisen kysymyksissä vaikuttaa myös työterveyshuollon kykyi-
syy vastata asiakasorganisaatioissa tapahtuvien muutosten tuomiin haasteisiin

Työterveyshuollolle on hyödyksi, jos se tuntee sitä työtä, jota sen asiakasyrityk-
sissä tehdään. Tärkeää on myös tuntea millaisia organisaatioita asiakasyritysten
organisaatiot ovat rakenteeltaan ja toimintatavoiltaan sekä missä kehityksen vai-
heessa ne kulloinkin ovat. Tällä tiedolla on merkitystä erityisesti silloin, kun ta-
voitteena on työterveyshuollon toimilla vaikuttaa työyhteisöjen toimivuuteen.
Työpaikkaselvitys on työterveyshuollon työväline, mutta työterveyshuolto ei voi
käyttää tätä työvälinettä yksin, vaan yhdessä kohdeorganisaation kanssa. Silloin
toimitaan työterveyshuollon ja organisaation rajapinnalla, jossa voi olla käyttöön
hyödyntämätöntä potentiaalia.

2.3 Työpaikkaselvitys

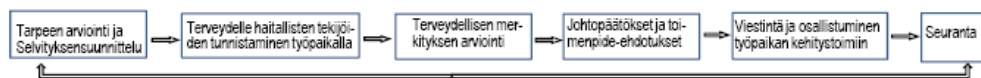
Työterveyshuoltolain perusteella annettu valtioneuvoston asetus määrittää sitä,
milloin työterveyshuollon tulee tehdä työpaikkaselvitys. ”Työpaikkaselvitys on
työterveyshuollon toimintasuunnitelman ja toteutettavan työterveyshuoltotoimin-
nan perusta. Työpaikkaselvitys tulee tehdä toimintasuunnitelman laatimiseksi työ-
terveyshuoltoa aloitettaessa, sen muuttamiseksi tai tarkistamiseksi työpaikan työ-
olosuhteiden olennaisesti muuttuessa tai työterveyshuollon toimintasuunnitelman
mukaisin määräajoin. Työpaikkaselvityksen avulla selvitetään ja toteutetaan 4
§:stä johtuvat toimenpiteet 5 §:ssä mainituin menetelmin yhteistyössä työpaikan

eri tahojen kanssa. Työpaikkaselvityksestä laaditussa asiakirjassa tulee esittää johtopäätökset työolosuhteiden terveyteen vaikuttavista tekijöistä ja tarvittavat toimenpide-ehdotukset” (Valtioneuvoston asetus 2001). Tämä määrittely on perustana hyvälle työterveyshuoltokäytännölle.

Edellä mainituissa pykälissä 4 §–5 § luetellaan työhön liittyviä tekijöitä: fyysinen ja psyykinen kuormitus, biologiset ja kemialliset altisteet, yötyöhön liittyvä kuormittavuus, väkivallan uhkan ja lyhyiden työsuhteiden kuormittavuus sekä työpaikan muutostilanteet. Työpaikkaselvitystoiminta on työterveyshuollon ammattihenkilöiden vastuulla olevaa toimintaa. Työterveyshuollon ammattihenkilöitä ovat työterveyshuollossa toimivat työterveyshoitajat ja lääkärit. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden tulee käyttää tarpeen mukaan työterveyshuollon asiantuntijoita (työterveyspsykologit, työfysioterapeutit, työhygienian ja ergonomian asiantuntijat sekä muut erityisasiantuntijat) työpaikkaselvitystoiminnassa hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti. (Manninen, Laine, Leino, Mukala & Husman 2007a, 85.) Työterveyshuollon edellytetään käyttävän tieteellisesti ja kokemukseräisesti tarkoituksenmukaisia menetelmiä. Menetelmien tulee olla tehokkaita. (Valtioneuvoston asetus 2001.)

”Hyvällä työterveyshuoltokäytännöllä tarkoitetaan työterveyshuollon järjestämisessä, toteuttamisessa ja kehittämisessä noudatettavia valtioneuvoston asetuksen periaatteita (1484/2001)” (Manninen ym. 2007a, 13). Hyvä työterveyshuoltokäytäntö -kirja määrittelee työpaikkaselvityksen seuraavalla tavalla ”Työpaikkaselvitys on työterveyshuollon toiminnan perusta. Sen avulla muodostetaan käsitys työpaikasta, sen vaaratekijöistä, riskeistä ja henkilöstön kuormittumisesta, tehdään johtopäätöksiä keskeisistä terveysvaaroista ja annetaan työympäristöön kohdistuvat korjausehdotukset sekä tehdään terveystarkastussuunnitelma. Työterveyshuollon toiminta perustuu tarpeeseen. Tarvearvio pohjautuu pääasiassa työpaikkaselvitykseen. Sovittujen toimenpiteiden toteutumista ja vaikutuksia seurataan yhdessä työpaikan kanssa. Työterveyshuollon haasteena on tämän, joskus laajojakin selvityksiä vaativan toiminnan toteuttaminen jatkuvana prosessina. Työpaikkaselvityksen yhteydessä annetaan työpaikoille myös ohjausta ja neuvontaa työpaikan, työntekijöiden ja työyhteisön terveyteen liittyvissä asioissa” (Manninen ym. 2007a, 85–86).

Työpaikkaselvitys, jonka malli on esitetty liitteenä (liite 1) on siten monivaiheinen prosessi työterveyshuollon ja asiakkaana olevan työpaikan rajapinnalla. Tässä prosessissa saadun tiedon perustalta laaditaan työterveyshuollon toimintasuunnitelma, joka ohjaa jatkossa toteutettavia toimia. Toimintasuunnitelma on edellytyksenä Kansaneläkelaitoksen (Kela) yritykselle maksamien korvausten perustaksi. (Manninen ym. 2007a, 10–11 ja 77–84.) Kela maksaa työnantajalle korvausta työterveyshuoltopalvelujen järjestämisestä johtuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista. Työterveyshuollosta on säädöksiä työterveyshuoltolain lisäksi kansanterveys- ja sairausvakuutuslaissa. (Työterveyslaitos 2009, aiheivut/työterveyshuolto.) Lainsäädännössä määritellään korvattava toiminta ja hyväksyttävät kustannukset sekä korvausten enimmäismäärät. (Valtioneuvoston asetus 1338/2004; Valtioneuvoston asetuksen muutos 1113/2005; Sairausvakuutuslaki 1224/2004; Sairauslain muutos 1113/2005; kts. myös Manninen ym. 2007a, 77–78; Husman 2003, 29–39.) Työpaikkaselvitysprosessin malli (liite 1) on syklin muodossa, koska se on jatkuvaa toimintaa ja siten syklit seuraavat toistaan (Manninen ym. 2007a, 87.) Avaan yhden syklin (kuvio 1) lineaariseen muotoon, jotta saan selkeämmin näkyviin syklin eri vaiheet jatkossa tapahtuvaa tarkastelua varten.



Kuvio 1. Työpaikkaselvitysprosessin malli (Manninen ym. 2007a, 87) lineaarisessa muodossa.

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö -oppaassa työpaikkaselvitysprosessi on kuvattu konkreettisesti. Tässä kuvauksessa tulevat näkyviin ne moninaiset tekijät, jotka syklin eri vaiheissa on tärkeää huomioida. (Manninen ym. 2007a, 87.) Muuttuvissa olosuhteissa nämä vaatimukset asettavat osaamistarpeita työterveyshuollon ammattilaisille. Esioletukseni mukaan tähän osaamistarpeeseen ei välttämättä aina pystytä vastaamaan pelkästään ammatillisella täydennyskoulutuksella. Työssä oppiminen voi olla siten yksi avain osaamisen kehittämiseen. Valtioneuvoston asetuksessa (1484/2001) sekä Hyvä työterveyshuoltokäytäntö -ohjeistuksessa (ks. myös Manninen ym. 2007a) korostetaan prosessuaalisuutta sekä sitä, että työpaik-

kaselvityksen tulisi olla jatkuvaa toimintaa niin, että muuttuvissa työelämän tilanteissa eri tarkoituksiin rakennetaan juuri sen hetkisiä tarpeita palveleva selvitys. (Valtioneuvoston asetus 1484/2001.) Työpaikkaselvityksen tyypit jaotellaan neljään ryhmään (liite 2). Ryhmittelyn tarkoituksena on selkiyttää prosessimaista toiminta-ajatusta. (Manninen ym. 2007a, 89.)

2.4 Työterveyshuoltopalvelut ja niiden järjestämistavat

Työterveyshuolto on Suomessa lakisääteistä toimintaa. Työnantajan on työterveyshuoltolain mukaan järjestettävä ennalta ehkäisevät työterveyshuolto työntekijöilleen. Työterveyshuoltopalvelujen järjestämistapa mainitaan laissa siten, että yritys voi järjestää itse työterveyshuoltopalvelut, ostaa palvelut kansanterveislaisesta (66/1972) tarkoitettu terveyskeskukselta tai työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen oikeutetulta yksityiseltä palvelun tuottajalta. (Työterveyshuoltolaki 2001/1383; Husman 2003, 29–39.) Kunnan terveyskeskus on velvollinen järjestämään työterveyshuoltopalveluita niitä haluaville työnantajille (Työterveyslaitos 2009, aihe sivut/työterveyshuolto). Työterveyshuollon palvelujärjestelmä tuottaa palveluja niille työnantajille, joiden on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto (1383/2001, 4 §). Työterveyshuolto tulee järjestää siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista sekä olosuhteissa tapahtuvista muutoksista johtuva tarve edellyttää. Tätä tarvetta arvioidaan työterveyshuollon ja asiakastahon yhteistyönä huomioiden toiminnan kokonaisuus. Palvelujärjestelmän kehittämisen tavoitteena on myös se, että työterveyshuoltoyksiköt pystyvät toteuttamaan hyvän työterveyshuoltotoiminnan mukaisia käytäntöjä. (Manninen ym. 2007a, 20–21.)

Työterveyshuolto Suomessa 2004 –katsauksen mukaan (Manninen 2007b, 16) henkilöasiakkaiden osuudella mitattuna suurin työterveyshuoltopalvelujen tuottajaryhmä oli lääkärikeskukset (39 %). Seuraavaksi eniten henkilöasiakkaita oli terveyskeskuksissa (37 %). Työnantajien omilla työterveysasemilla oli 18 % ja yhteisissä yksiköissä 6 % henkilöasiakkaista. Tilastojen mukaan (Pulkkinen-Närhi 2007, 79–93) yritysten omat yksiköt olivat parhaiten resurssoituja. Palvelujen järjestämiseen liittyvästä muutoksesta kertoo se, että työnantajien omista yksiköistä on siirtynyt noin 110 000 henkilöasiakasta vuoden 2000 jälkeen pääasiassa lää-

kärikeskuksiin (Pulkkinen-Närhi 2007, 91). Muutosta kuvaa myös se, että kokonaisuudessaan lääkärikeskusten työterveyshuoltoon liittyvä henkilöasiakasmäärä on kaksinkertaistunut vuodesta 1995 vuoteen 2004 (Manninen 2007b, 16–17).

Työelämä on muuttunut paljolti liiketaloudellisten pelisääntöjen kentäksi ja monia palveluja ulkoistetaan sekä sen myötä kilpailutetaan. Työterveyshuoltopalvelutkin ovat muuttuneet kilpailutuksen kohteiksi. Tämän kilpailutusprosessin seurauksena yksityisten palvelun tuottajien työterveyshuoltopalvelut ovat keskittyneet yhä useammin suurien lääkärikeskusten yhteyteen. Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti voidaan ajatella, että isommat yksiköt pystyvät paremmin tuottamaan hyvien periaatteiden mukaisia palveluja työpaikoille (Manninen ym. 2007a, 20–21). Vaikka yksityisten palvelutuottajien resurssit isommissa yksiköissä saattavat olla laajemmat, kuin esimerkiksi terveyskeskusten työterveyshuoltoresurssit, niin asiaa on hyvä tarkastella vielä useammastakin näkökulmasta. Esimerkiksi työterveyshuolto Suomessa 2004 esittämien tilastojen mukaan (Pulkkinen-Närhi 2007, 79–93) lääkärin ja työterveyshoitajan työpaikoille suuntautuva toiminta väheni työterveysyksikön koon kasvaessa. Näissä isoissa yksiköissä lääkärit tekevät huomattavan paljon sairaanhoitotoimintaa verrattuna työterveyshuollon ennalta ehkäisevän toiminnan määrään. Näiden tilastotietojen perusteella herää kysymys siitä, mitä kaikkea tämä merkitsee hyvän työterveyshuoltokäytännön vaatimusten suhteen.

Työterveyshuollon muuttuminen paljolti yksityissektorin tuotteistamaksi toiminnaksi nostaa esiin huolen siitä, miten hyvin työterveyshuollon ennalta ehkäisevän työn perustehtävä säilyttää suhteensa työterveyden todellisiin tarpeisiin. Tämä esitetty huoli työpaikkojen todellisten tarpeiden suhteesta laissa määriteltyyn perustehtävään perustuu siihen, että kun yksityissektorilla palveluja tuotteistetaan, niin määrittäykö tuotteiden luonne kysynnän (demand) vai tarpeen (need) perustalta. Tarve (need) tässä yhteydessä perustuu terveellisten ja turvallisten työolosuhteiden vaalimiseen olemassa olevan tieteellisen tiedon pohjalta ja kysyntä (demand) voi olla vaikkapa laajaa sairaanhoitotoimintaa, joka ei kuitenkaan johda työolosuhteiden korjaamiseen. (Husman 2008/luento Työterveyslaitos.)

Tutkimusten mukaan työterveyshuollon sairausvastaanottotoiminnasta vain noin kymmenen prosenttia johtaa johonkin työhön ja työpaikkaan liittyviin toimiin. Näin ollen yhdeksänkymmentä prosenttia sairausvastaanotolla esiin tulleista työhön liittyvistä ongelmista jää johtamatta mihinkään toimenpiteisiin työpaikalla. (Husman 2008/luento Työterveyslaitos.) Työterveyshuolto Suomessa 2004 tilastojen mukaan työntekijöiden työterveyshuollon kattavuus oli 88 % (Pulkinen-Närhi 2007, 91). Työterveyshuollon sairaanhoitopalvelujen kattavuus oli 84 % (Martimo 2006, 269–270). Sairaanhoitopalvelut ovat siten merkittävä osa työterveyshuoltoon liittyviä palveluja. Ennalta ehkäisevä työ on kuitenkin lain mukaan työterveyshuollon ensisijainen tehtävä (Työterveyshuoltolaki 1383/2001). Työterveyshuollon sairaanhoitopalveluihin liittyvillä vastaanotoilla tulee todennäköisesti paljon tietoa myös työhön liittyvistä asioista. Sairauksiin liittyvät oireilut voivat olla joskus myös melko epämääräisiä. Tästä esimerkkinä voi mainita vaikkapa yleiset tuki- ja liikuntaelimiin liittyvät oireilut, erilaiset päänsäryt sekä nuha- ja allergiaoireet. Näissä epäselvissä tilanteissa on tärkeää pysähtyä pohtimaan myös työhön liittyviä tekijöitä tarkemmin. Työhön liittyvien tilannearvioiden tekeminen ja häirtatekijöiden havaitseminen edellyttää työterveyshuollon henkilöstöltä aktiivista havainnointia sekä laajaa ammattitaitoa. Se vaatii myös rohkeaa otetta asioihin tarttumiseksi.

Työterveyshuollon järjestämistavat eivät sinänsä vaikuta työterveyshuollon ammattihenkilöstön ja asiantuntijoiden ammattiosaamisvaatimukseen, koska näistä vaatimuksista säädetään työterveyshuoltolaissa ja -asetuksissa. (Työterveyshuoltolaki 2001/1383; Valtioneuvoston asetus 1484/2001.) Työterveyshuoltolaki määrittää työterveyshuollon toimijat ja heille asetetun tavoitteen. Työterveyshuollon perustehtävä määrittyy työterveyshuoltolain perusteella ja tästä laista on myös kytkenä työturvallisuuslainsäädäntöön (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738). Työterveyshuoltolaissa todetaan, että lakia sovelletaan työhön, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia (738/2002). Työterveyshuoltolaissa edellytetään yhteistyötä työsuojelun edustajien kanssa ja työntekijät tai heidän edustajansa voivat myös tehdä kehittämisehdotuksia työterveyshuollon kehittämiseksi (Työterveyshuoltolaki 2001/1383, 8 §). Kehittäminen edellyttää kuitenkin aina toiminnan arviointia, jotta tiedetään mitä pitäisi kehittää ja mihin suuntaan.

Työterveyshuollon toiminnan arviointiin liittyen Pulkkinen–Närhi (2007, 91–93) tuo esiin sen, että työterveyshuollon toiminnan arviointimenetelmiä on jo olemassa. Niiden käyttö on kuitenkin vähäistä ja ne eivät sovellu kovin hyvin työterveyshuollon prosessien arviointiin. Toiminnan seuranta ja arviointi kaipaavat siten edelleen kehittämistä. Vaikuttavuuden seuranta todetaan vaikeaksi, koska erilaisia muuttuvia tekijöitä on paljon. Työterveyshenkilöstöllä ei kyselyn mukaan ollut riittävää tietoa, miten voidaan parhaiten vaikuttaa tuloksellisesti työntekijän terveyteen ja hyvinvointiin. Asiakastyytyväisyyskyselyt eivät kerro suoraan toiminnan vaikuttavuudesta ja olemassa olevia mittareita ei osattu hyödyntää. Vaikka työterveyshuollon kehitys on mennyt monilta osin hyvään suuntaan, niin sisällöllinen kehitys ei ole mennyt kaikilta osin työelämän tarpeita palvelemaan suuntaan.

2.5 Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta

Vuoden 1990 tulopoliittisessa kokonaisratkaisussa luotiin strategia työssä käyvän väestön työkyvyn ylläpitoon. Keskeiset työmarkkinaosapuolet laativat yhdessä asiantuntijatahojen kanssa suosituksen tyky -toiminnan toteuttamisesta suomalaisilla työpaikoilla. ”Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla (tyky) tarkoitetaan kaikkea sitä toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikanyhteistoimintaorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa” (STM 1992). Työkykyä ylläpitävä toiminta koskee täten kaikkia työssä olevia henkilöitä Suomessa. Työnantajalla on päävastuu työkykyä ylläpitävästä toiminnasta. Tähän liittyviä velvoitteita kirjattiin myös työturvallisuuslakiin. (Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain 9 §:n muuttamisesta 1997.)

Työterveyshuollon osallistuminen omalta osaltaan tyky-toimintaan määritellään työterveyshuoltolaissa. Työkykyä ylläpitävän toiminnan määrittelyn ja suositusten jälkeen tehtiin syksyllä 1991 kuntoutukseen ohjaamista koskeva työterveyshuoltolainmuutos (Työterveyshuoltolaki kumottu 29.9.1978/743: 17.1.1991/75), jossa lakiin sisällytettiin työterveyshuollon velvoite ohjata vajaakuntoinen työntekijä kuntoutukseen, silloin kun kuntoutustarve havaitaan. Viimeisin lainuudistus 2001 nosti työterveyshuollon työn kohteeksi myös työn psyykkisen kuormittavuuden arvioinnin. Laissa on myös velvoite siihen, että työterveyshuolto arvioi omia toi-

mintatapojaan ja käyttämiensä menetelmien vaikuttavuutta. (Työterveyshuoltolaki 2001/1383.)

2.6 Hyvää työterveyshuoltokäytäntöä

Hyvällä työterveyshuoltokäytännöllä tarkoitetaan niitä periaatteita, jotka työterveyshuoltolain (1383/2001) sisällön ja työterveyttä koskevan tiedon sekä kokemuksen yhdistämisen kautta rakentuvat. Käytännössä toteutettavasta hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä on laadittu seikkaperäinen soveltamisopas, jonka perusteella työterveyshuollot ohjeistetaan asiakaskeskeiseen ja prosessimuotoiseen yhteistyöhön asiakasorganisaatioiden kanssa. (Valtioneuvoston asetus 2001; Manninen ym. 2007a). Uusi asiakassuhde alkaa palveluista sopimisella, tiedottamisella ja työpaikkaselvityskäynnistä sopimisella. Tämän prosessin tuloksena laaditaan toimintasuunnitelma, jota täsmennetään ensimmäisen toimintavuoden aikana. Toimintasuunnitelmaa tarkastellaan vuosittain ja perusteellisemmin 3-5 vuoden välein. Toiminnan suunnittelu on jatkuva prosessi ja tässä prosessissa toimitaan yhteistyössä asiakasorganisaation kanssa (Manninen ym. 2007a, 74–75.) Toimintasuunnitelma on yhteinen tärkeä työväline, jossa työn aiheuttamat riskit tulee huomioida myös muuttuvina tekijöinä. Työterveyshuoltolaki ja työturvallisuuslain-säädäntö kohtaavat näiden tekijöiden suhteen, koska eri tahoille on määritetty omat velvoitteet ja niihin liittyvät roolit. Yhteisenä tavoitteena on kuitenkin työterveyden edistäminen ja haittojen ennalta ehkäisy. (Martimo & Klemetti 2006, 237–244.)

Työnantaja vastaa työturvallisuuslain (738/2002) mukaisesta riskinarvioinnista. Työpaikkaselvityksellä ja riskinarvioinnilla on yhteisenä tavoitteena turvallinen ja terveellinen työympäristö. Työterveyshuolto on riskinarvioinnissa lain mukainen asiantuntija. Työpaikkaselvitys on työterveyshuoltolain mukaista toimintaa ja tässä työterveyshuolto on prosessin omistaja. Työterveyshuollon tehtävänä on tuoda tietoa työpaikan käyttöön työn, työympäristön, työyhteisön ja terveyden välisistä vuorovaikutuksellisista suhteista. Prosessin tuottaman tiedon arviointi ja johtopäätösten tekeminen on työterveyshuollon ja asiakasorganisaation yhteistyötä. (Manninen ym. 2007a, 87–88.) Yhteistyön kehittäminen saa pontta myös valtakunnallisista kehittämislinjoista.

Valtakunnallisesti työterveyshuollon kehittämislinoissa (STM 2004) ”Työterveyshuolto 2015” pitkän aikavälin strategiassa tavoitteena on työelämän laadun parantaminen, terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen sekä kattavien ja laadukkaiden työterveyshuoltopalvelujen turvaaminen. Työterveyshuollon toimintamahdollisuuksia parannetaan ja vaikuttamismahdollisuuksia lisätään niin, että työelämässä jaksetaan paremmin. Tavoitteena on myös se, että työelämässä jaksetaan nykyistä pidempään. ”Työterveys 2015” periaatepäätöksen toteuttamista koordinoivat sosiaali- ja terveysministeriö ja Työterveyshuollon neuvottelukunta.

Sosiaali- ja terveysministeriö valvoo työterveyshuoltolain toteutumista ja vastaa myös seurannasta. Seuranta tehdään siis monella tasolla. Työterveyslaitos kerää tietoa kolmen vuoden välein ja antaa kerätyn tiedon määrävälein katsauksena (Työterveyshuolto Suomessa -kehitystrendien tarkastelua) ministeriölle. Katsaus tuottaa tietoa suunnittelua ja kehittämistä varten työterveyshuollon tarpeesta, prosesseista ja tuotoksesta, mutta ei vaikuttavuudesta. (Manninen 2007a, 16–17.) Työterveyshuolto Suomessa 2004 (Leppo & Lamberg 2007, 3) tuo näkyviin, että valtakunnallisesti toiminnan laadun ja vaikuttavuuden seurannan sekä arvioinnin toteuttaminen on haastava tehtävä. Vaikka seuranta yksittäisissä työterveysyksiköissä jo tehdäänkin, niin valtakunnan tasolla toimintaa on syytä vielä kehittää eteenpäin. Vaikuttavuuden arviointi nostetaankin tulevaisuudessa keskeiseksi työterveyshuollon kehittämiskohteeksi.

Työterveyshuolto Suomessa 2004 (Peurala & Kankaanpää 2007, 69–77) tuo näkyviin sen, että hyvä suunnittelu antaa mahdollisuuksia vaikuttavuuden arvioimiseen. Arviointimenetelmiä kysyttäessä tuli esiin, että 33 % työterveysyksiköistä käytti asiakaskyselyitä oman toimintansa arviointiin ja kehittämiseen. Seuraavaksi eniten olivat käytössä auditointimatriisit ja vertaisarviointi. Esiin tuli myös se, että 32 % työterveysyksiköistä kokee pulmallisena erilaisten tilastojen tuottamisen ja tuotettujen raporttien hyödyntäminen. Työterveyshuoltolakiin perustuen Valtioneuvoston asetus (1484/2001) edellyttää työterveyshuollon toiminnan laadun ja vaikuttavuuden seuranta useilla kriteereillä. Kriteereitä ovat esimerkiksi työkyky, toimenpiteiden vaikuttavuus työyhteisöissä, työterveyshuollon omat toimintatavat ja tavoitteiden toteutuminen.

3 MITÄ AIKAISEMPI TUTKIMUS KERTOO

Rautio on tutkinut työelämän muutoksen aiheuttamia haasteita työterveyshuollon toiminnalle. Tutkimuksessa todetaan että, työterveyshuollon osaamista tulisi laajentaa vastamaan tämän päivän työelämän tarpeita. Raution näkemyksen mukaan työterveyshuollon on tärkeää pohtia sitä, mihin työelämän asioihin työterveyshuolto työssään paneutuu. Kysymys on siitä, korjataanko pääasiassa jo tapahtuneita terveydellisiä ongelmia vai pyritäänkö työpaikkojen kanssa yhteiseen kehittämiseen ja ongelmien ennalta ehkäisyyn. Tutkimus osoittaa sen, että työkykyä ylläpitävässä toiminnassa keskitytään edelleenkin enemmän fyysisen terveyden edistämiseen ja fyysisen työympäristön parantamiseen. Työyhteisöjen tarpeet näyttävät kuitenkin painottuvan enemmän psykososiaalisen terveyden edistämiseen. Psykososiaalisen kuormittumisen kysymykset liittyvät työprosessien sujumiseen, muutoksen hallintaan ja johtamiskäytäntöihin. (Rautio 2004, 5–6.)

Työnantajat odottavat työterveyshuollolta kokonaisvaltaista näkemystä työterveyttä ylläpitäviin kysymyksiin. Usein tukea kaivataan organisaatiossa tapahtuvien muutosten hallintaan. Työpaikan tarpeiden kartoitukseen tarvitaan siten systemaattisia menetelmiä. Tehdyn kartoituksen pohjalta odotetaan rohkeutta tarttua ongelmatilanteisiin sekä taitoa muutosprosessien yhteiseen työstämiseen. (Rautio 2004, 79–91.) Psykososiaalisen kuormituksen lisääntymisen vuoksi työolosuhteisiin vaikuttamiseen tarvitaan työterveyshuollolta uudenlaista työorientaatiota. Perinteisen ennalta ehkäisevän työterveyshuoltotoiminnan lisäksi tarvitaan työyhteisö-, ryhmä- ja verkosto-osaamista. Kontekstiin sidonnaiset, reflektiiviset työmenetelmät, dialoginen kanssakäyminen sekä asiakkaana olevan työpaikan tarpeisiin vastaaminen voivat parantaa keskinäisen työskentelyn toimintakulttuuria sekä vaikuttavuutta. Työterveyshuollon järjestelmä on Suomessa kattava. Rakenteiden perusta on siten olemassa, nyt on vain päätettävä mihin suuntaan työterveyshuoltoa kehitetään. Työelämä haastaa työterveyshuoltoa vaikuttavuuden arviointiin ja kehittävään työorientaatioon. (Rautio 2004, 172–179.)

Työuupumus ja vakava masennus ovat olleet jo useita vuosia työelämän tutkijoiden ja kehittäjien huolen aiheena (Gould, Grönlund, Korpiluoma, Nyman & Tuominen 2007; Ahola 2007a ja 2007b). Monimutkaistuva työ, työmäärän lisääntyminen ja vähäiset vaikutusmahdollisuudet työhön ovat työuupumuksen sekä masennuksen riskitekijöitä. Työterveyshuollon aktiivisella otteella on merkitystä ennalta ehkäisevässä terveydenhuollossa. Työpaikkaselvityksen keinoin tulisi saada näkyviin se, onko työpaikalla liiallista työkuormitusta. Jos liiallista kuormittumista havaitaan, tähän asiaan tulisi tarttua asianmukaisesti. Tässä yhteydessä työuupumuksella tarkoitetaan uupumusasteisen väsymyksen, alentuneen ammatillisen itsetunnon ja kyynistyneisyyden muodostamaa oireyhtymää, joka on kehittynyt pitkittyneen työstressin seurauksena. (Ahola, 2007a.)

Työuupumuksen ennalta ehkäisyssä on tärkeää kiinnittää huomiota työolosuhteisiin ja eri työntekijäryhmien erityispiirteisiin. Tutkimuksen mukaan kuormittava työ liittyy työuupumukseen miehillä sekä naisilla. Eroja sukupuolten välillä altistumisessa havaitaan silloin, kun mukana on lisäksi muitakin tekijöitä. Sydän- ja verenkiertoelinten sairaudet sekä työssä esiintyvät ongelmat lisäävät miehillä alttiutta työuupumukselle. Naisilla työuupumuksen riski kasvaa tuki- ja liikuntaelinsairauksien yhteydessä. Naisilla lisäksi vähäinen koulutustaso ja matala ammatiasema nostavat riskiä sairastua työuupumukseen. Naisilla sekä miehillä vakavaasteiseksi luokiteltu työuupumus oli yhteydessä pitkiin sairauspoissaoloihin. Naisilla myös lievä työuupumus aiheuttaa pitkiä sairauspoissaoloja. Huomion arvoista on se, että jatkuva psykososiaalisten työolosuhteiden parantaminen voi ennalta ehkäistä työuupumusta. (Ahola 2007b, 8–11, 96.)

Työuupumusta on useimmiten tutkittu vain ongelmia aiheuttavien tekijöiden näkökulmasta. Poikkeuksellisesti Hakanen on tutkinut opetuslalla ilmenevää työuupumusta ja sen ennalta ehkäisyä myönteisen työn imun – käsitteen näkökulmasta. Työn imu (work engagement) kuvaa suhteellisen pysyvää myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa, joka sisältää tarmokkuuden, omistautumisen ja työhön uppoutumisen. (Hakanen 2005, 27–29.) Yhtenä löydöksenä on se, että persoonallisuustekijöistä korkea velvollisuudentunto yhdistyneenä epävakaisiin ja kuormittaviin työolosuhteisiin altistavat työuupumukselle. Jos työolot ovat kohtuulliset, silloin korkea velvollisuudentuntokin on myönteinen asia työntekijälle sekä työnantajal-

le. Työn epäkohdat ovat kuitenkin juuri tässä yhteydessä merkittävä riski työntekijän työhyvinvoinnille. Työyhteisöjen ja työn kehittäminen saattavat siten hyödyttää juuri työuupumukselle altistuvia työntekijöitä ja tällöin laajastikin ennalta ehkäistä työuupumusta. (Hakanen 2005, 162–163.)

Hakasen (2005) tutkimus lähestyy työuupumusta myönteisen työn imun käsitteen näkökulmasta. Myönteisen näkökulman kyseessä ollen on tärkeää nostaa esille myös koherenssin tunne, joka toimii merkittävänä suojaavana tekijänä yksilötasolla. Koherenssin tunteen Hakanen määrittelee Antonovskyn (1987) teorian mukaan yksilön kokonaisvaltaisena lähestymistapana, joka pitää sisällään ymmärrettävyyden, hallittavuuden ja mielekkyyden. Näitä kaikkia tarvitaan elämän ristiriitailanteista selviytymiseen. (Hakanen 2005, 138–163.) Hakanen haastaa tutkimuksensa perusteella työelämän ja työyhteisöjen kehittäjät katkaisemaan voimavarojen menetysten ketjuja sekä vahvistamaan myönteisen imun spiraaleja. Näissä prosessissa keskeisinä psykologisina ilmiöinä ovat työn imu ja työuupumus. (Mt. 2005, 290–292.) Työterveyshuollon mahdollisuudet havaita riskejä sekä omalta osaltaan viedä asioita eteenpäin kytkeytyvät työterveyshuollon keskeisiin työvälineisiin.

Tutkimuksen mukaan työpaikkaselvityksien ja terveystarkastuksien suosituksissa korostuu fyysinen työympäristö ja fyysinen terveydentila (Rautio 2004, 79). Näin ollen työpaikkaselvitykseen kohdistuu kehittämistarpeita, koska nykyisten työpaikkaselvitysmallien moninaisista toimintaprosessista huolimatta työterveyshuollon on vaikea saada otetta työpaikan ja työn muutosten aiheuttamiin kuormitusongelmiin. Työolot ja niihin vaikuttaminen nähdään työterveyshuollon merkittävänä kehittämishaasteena. (Rokkanen, Poikonen ja Määttä, 2007; 25(3):87–91.) Jos työterveyshuollolle ei muodostu käsitystä työpaikan muutoksista ja niiden merkityksistä arjen työhön, silloin on mahdotonta suunnitelmallisesti pyrkiä vaikuttamaan muutosten seuraamuksiin psykososiaalisen työterveyden osalta. Sen sijaan fyysinen kuormitus sekä biologiset, kemialliset ja fysikaaliset altisteet ovat helpommin konkretisoitavissa näkyviin. Niitä voidaan myös jossain määrin mitata ja tehdä vertailuja annettuihin ohjearvoihin. Tämän selkeämmän havainnointivälineistön avulla saadun tiedon pohjalta työkykyä ylläpitävä toiminta painottuu helposti enemmän fyysiseen puoleen. Työterveyshuollon työvälineiden kehittämi-

seen psykososiaalisella alueella liittyy siten edelleen suuria haasteita. (Rokkanen & Launis 2008, I: 17–29.)

Rokkasen & Launin (2008, I:17–29) mukaan työterveyshuollon keskeisiä välineitä käsittelevä tutkimus kertoo, että tällä hetkellä pääasiassa käytössä olevat työterveyshuollon työvälineet tuottavat tietoa altistuvista, kuormittuvista, sairastavista ja terveydestään eri keinoin huoltavista työntekijöistä. Työterveyshuoltoon ei siten muodostu riittävän kattavaa kokonaiskuvaa työn- ja työympäristön muutoksista yrityksissä. Kuitenkin näiden muutosten tuntemisen merkitys tehtäville työterveyshuollon toimenpiteille olisi ensiarvoisen tärkeää, jotta voidaan vastata yrityksen todellisiin tarpeisiin nykyisen työterveyshuoltolainsäädännön edellyttämällä tavalla. (Rokkanen & Launis 2008a, I: 17–29.)

Edellä kuvatun tutkimushankkeen toisessa osassa tutkijat työskentelivät yrityksen kanssa kokeillen uusia ”tulevaisuuden välineitä” kehittävän työntutkimuksen idealla. Kehittävän työntutkimuksen idea piti sisällään työpaikan muutosten historiallista tarkastelua työpaikan toimintajärjestelmässä. Työpaikan toimintaa tarkasteltiin eri osioita systeemisesti toisiinsa vaikuttavana järjestelmänä. Merkittäviksi tarkastelukohteiksi nousivat yhteinen työn kohde ja työnjakokysymykset sekä näiden tekijöiden muuttuminen työn historiallisessa kulussa. Työprosessien katkokset, sujumattomuus ja niiden aiheuttamat emotionaaliset vasteet tulivat näkyviin. Yrityksessä tämänkaltainen tarkastelu koettiin hedelmälliseksi. Hankkeen aikana analyysijä käytettiin työterveyshuoltotoiminnan kehittämisessä muun muassa työterveyshuollon toimintasuunnitelman uusimisessa. Vaikka tässä hankkeessa näitä välineitä käyttivät lähinnä tutkijat työpaikan kanssa, ajatuksena kuitenkin oli, että työterveyshuolto ja yritys voisivat jatkossa käyttää näitä välineitä yhdessä. Tutkijat esittävätkin artikkelissaan, että nämä menetelmät voivat toimia perustana, kun työpaikkaselvityksen uusia malleja kehitetään. (Rokkanen & Launis 2008b, II:147–158.)

Työterveyslaitoksen mukaan työpaikkaselvitys on työterveyshuollon kivijalka, johon muu työterveyshuollon toiminta perustuu. Työpaikkaselvitykseen liittyy työpaikkakäyntejä. Savinainen ja Oksa viittaavat Mannisen ”Työterveyshuolto Suomessa 2004” – katsaukseen, jonka mukaan työterveyslääkäri teki keskimäärin

0.6 ja työterveyshoitaja 2.2 työpaikkakäyntiä 100 henkilöstöasiakasta kohden. Käyntien määrät vaihtelivat eri palvelutuottajien välillä niin, että työnantajien omilla asemilla tehtiin eniten ja terveyskeskuksissa vähiten työpaikkakäyntejä. Työpaikkaselvitysten suhteellinen määrä on pysynyt miltei samana vuodesta 1997 vuoteen 2004 mennessä. Työterveyshuollon tekemät toimenpide-ehdotukset kohdistuivat työn suorittamiseen, työympäristöön, suojaimiin, työlaitteisiin, koulutukseen ja opastukseen, johtamiseen ja esimiestoimintaan. Näiden lisäksi toimenpide-ehdotuksia tehtiin seuraaviin asioihin: työterveyshuoltoon liittyvään toimintaan, kuntoutukseen ohjaamiseen, rokotuksiin, ergonomiaan, sisäilmaan, työaikajärjestelyihin ja ensiapuun liittyviin kysymyksiin. (Savinainen & Oksa 2009:10–11.)

Työterveyshuollon toimenpide-ehdotukset kohdistuivat 80 %:sesti työn suorittamiseen ja 75 % työympäristöön. Tehdyistä toimenpide-ehdotuksista työkykyä ylläpitävään toimintaan ja kuntoutukseen liittyvät ehdotukset toteutuivat parhaiten. (Savinainen & Oksa 2009:10–11.) Tässä yhteydessä on hyvä huomioida se, että aikaisemman tiedon perusteella työkykyä ylläpitävä toiminnan toimenpiteet painottuivat enemmän fyysisen puolen toimenpiteisiin (Rautio 2004, 5–6). Noin puolet koneisiin ja suojaimiin liittyvistä ehdotuksista toteutui. Johtamiseen ja esimiestoimintaan liittyvät ehdotukset toteutuivat huonoimmin tai eivät toteutuneet lainkaan. (Mt. 2009:10–11.)

Yrityksen ja työterveyshuollon välisen yhteistyön kestolla havaittiin olevan merkitystä työn suorittamiseen ja työympäristöön annettujen toimenpide-ehdotusten toteutumisessa. Yli viisi vuotta kestäneen yhteistyön myötä ehdotukset toteutuivat paremmin. Kun asioita raportoitiin aktiivisesti työsuojelupäällikölle ja työsuojeluvaltuutetulle, niin se edisti tarvittavien muutosten toteuttamista. Tehty kyselytutkimus osoitti, että työpaikan tuntemus ja vakiintuneet henkilösuhteet edistivät työterveyshuollon toimenpide-ehdotusten toteutumisen mahdollisuuksia. Savinainen & Oksan (2009:10–11) artikkelissa viitataan myös Virokankaan luento, jossa työterveyshuolto todettiin ”kontaktilajiksi”, jossa luottamuksellinen yhteistyösuhde on toiminnan onnistumisen ydin.

Eri tahojen keskinäisen yhteistyön onnistumiseen vaikuttaa myös työterveyshuollon sisäisen kommunikaation onnistuminen. Tutkimuksen (Palmgren, Jalonen,

Kaleva, Leino & Romppanen 2007) mukaan työterveyshoitajien ja työterveyslääkäreiden toiminta erosi käytettyjen menetelmien ja tietosisältöjen suhteen. Kummankin ammattihenkilön toiminta suuntautui omien ydinkompetenssien ja ammatillisten kvalifikaatioiden mukaan. Toiminnan koordinaatio jäi kuitenkin puutteelliseksi. Työterveyshenkilöstön keskinäisen toiminnan koordinaatio oli puutteellista tietojen antamista, neuvontaa ja ohjausta (TANO -toiminta) koskevan työn suhteen.

Raution (2004) väitöskirjatutkimuksessa työterveyshuollon haasteita on lähestytty kokonaisvaltaisesti työterveyshuollon välineiden ja osaamistarpeiden näkökulmasta. Työuupumusta on vuosien varrella tutkittu paljon. Hakasen (2005) tutkimuksessa käsitellään psykologisten tekijöiden suhdetta työolosuhteisiin. Merkittävää Hakasen tutkimuksessa on myönteisen työn imun näkökulma. Aholan (2007) tutkimus edustaa osaltaan työterveyspsykologiaa ja tuo esiin työn kuormitustekijöiden liittymisen muihin sairauksiin sekä sairauspoissaoloihin. Nämä tutkimukset osoittavat työelämän muutosten aiheuttaman työkuormitukseen liittyvien ongelmien kompleksisuuden. Työterveyslaitoksen tutkimuksissa (Rokkanen, Pöykönen ja Määttä, 2007; Rokkanen & Launis 2008a, I; 2008b, II) tarkastellaan työterveyshuollon välineiden kehittämisen tarvetta. Uutta työtettä ja toimivia psykososiaalisen alueen työvälineitä kaivataan kipeästi sekä ehdotetaan kehitettäväksi. Tutkimuksessa todetaan, että työterveyshuollolla ei tällä hetkellä ole riittävästi välineitä, joiden avulla se voisi muodostaa dokumentoitua kokonaiskuvaa yrityksen muutoksista. (Rokkanen ym. 2008a, I: 17–29.)

Savinaisen ja Oksan (2009:10–11) tutkimus tuo näkyviin luottamuksellisen yhteistyösuhteen tärkeyden sekä sen, että työpaikkaselvityksen tuottamien työterveyshuollon toimenpide-ehdotusten toteutuminen ei ole itsestään selvä ja yksinkertainen asia. Kaikkien näiden tutkimusten antaman tiedon mukaan tärkeäksi asiaksi nousevat asiakasorganisaation muuttuvat tarpeet ja se, miten niihin työterveyshuoltolain edellyttämällä tavalla voidaan vastata. Psykososiaalisen työterveyden haasteiden suhteen odotukset ja toiveet näyttävät olevan samansuuntaisia niin työterveyshuollolla itsellään kuin työterveyshuoltopalveluita ostavilla asiakasorganisaatioillakin. Pitkäjänteinen yhteistyön rakentaminen ja luottamuksellinen yhteistyösuhde on toiminnan ytimiä. Keskeinen kysymys tässä yhteydessä onkin se

kuinka nämä tahot kohtaavat toisensa ja hyödyntävät näissä kohtaamisissa toistensa tuottamat mahdollisuudet niin, että siitä syntyy yhteinen ymmärrys ja tahtotilapanostaa psykososiaaliseen työterveyteen työpaikalla. Kivistö, Kallio & Turunen (2008, 32–37) esittävät työpaikkaselvityksen työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyötehtävänä, jossa molemmat osapuolet oppivat. Oppimisen myötä kehittyy työterveyshuollolle kyky arvioida työolosuhteita myös henkisen hyvinvoinnin kannalta. Arviointiin voidaan käyttää erilaisia ohjeellisia malleja apuna. Oma tutkimukseni tarkastelee työpaikkaselvityksen *työssä oppimisen* näkökulmaa, joka on ollut aikaisemmissa työterveyshuoltoa koskevissa tutkimuksissa vähemmän esillä. Keskeinen kysymykseni liittyy siihen, mitä lisäarvoa työssä oppiminen voi tuoda psykososiaalisen työterveyden edistämiseen työpaikoilla.

4 OPPIMINEN TYÖSSÄ

Tässä luvussa kuvaan psykososiaalisen työympäristön ja siihen liittyviä kuormitustekijöitä. Rakennan myös tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen hyödyntäen työssä oppimisen prosessimallia ja sen taustalla olevia teorioita. Hyödynnän myös muita työelämän kehittämisessä käytettyjä teorioita, jotka kytkeytyvät luontevasti tukemaan toinen toisiaan. Syvennän teoreettista näkemystä dialogin käsitteellä. Johtamista hahmotan osaamisen ja oppimisen johtamisen näkökulmasta.

4.1 Psykososiaalinen työympäristö ja työkuormitus

Hyvässä työterveyshuoltokäytännössä työterveyshuollon edellytetään tuntevan asiakasorganisaatioiden psyykkinen ja sosiaalinen tilanne. Nämä tilannetekijät ovat osana työolosuhteita ja työympäristöä. Valtioneuvoston asetuksessa (2001) nostetaan esiin työkuormitukseen liittyvät psyykkiset tekijät. Asetuksessa mainitaan psyykkisesti kuormittavina tekijöinä työpaikan muutostilanteet, yötyö, väkivallan uhka sekä lyhyet työsuhteet. (Valtioneuvoston asetus 2001, 4 §–5§.) Tutkimusten mukaan psykososiaalista ylikuormittumista voivat aiheuttaa kohtuuton työ määrä, jatkuva kiire, henkilöstörivistiriidat, liian suuret vaatimukset ja suuri vastuu. Työn liiallinen yksitoikkoisuus voi myös kuormittaa psyykkisesti työntekijää. (Manninen ym. 2007a, 92.) Psykososiaalinen työympäristö rakentuu näistä psyykkisistä ja sosiaalisista tekijöistä. Psykososiaalisen työympäristön kuormittavuus voi olla optimaalista, jolloin kuormittavuus on tasapainossa työntekijän voimavarojen kanssa. Kuormittavuus voi olla liiallista tai myös alikuormittuneisuutta, jolloin on epäsuhtaa työntekijän voimavarojen ja työympäristön välillä. (Siiki 2003; Martimo & Aro 2006, 105–115.)

Työn psyykkisellä kuormituksella tarkoitetaan työhön ja työn organisointiin liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa liiallisen kuormittumisen kautta haittaa terveydelle tai hyvinvoinnille. Työn sosiaaliset kuormitustekijät ovat vuorovaikutustilanteiden häiriöihin, puutteisiin tai heikkoon laatuun liittyviä tekijöitä. (Manninen ym. 2007a, 92.) Työ on muuttunut monimuotoisemmaksi ja antaa siten työnteki-

jöille kehittymisen mahdollisuuksia. Kolikon toinen puoli on se, että työn monimutkaistuminen voi taas osaltaan lisätä psyykkistä kuormittuneisuutta.

Ihmissuhdetyössä, kuten hoitotyössä, opetustyössä ja palvelualan tehtävissä, työ on mielekästä, koska olennainen osa työtä on ihmisten kohtaamista. Kuitenkin työn kuormittavuus voi nousta liian suureksi silloin, kun työntekijöitä vähennetään huomioimatta tekijöiden määrän suhdetta tehtävään työn määrään. Epäsuh-
taa kuormituksen jakaantumisessa eri työntekijöille voi tulla myös silloin, kun osa työntekijöistä on toistuvasti lyhyillä tai pitkillä sairauslomilla. Työ on usein jaettava työssä olevien kesken, koska sijaisia ei välttämättä ole aina käytettävissä. Monilla palvelualoilla, joissa käytetään paljon vuokratyövoimaa tai tehdään säännönmukaisesti pätkätöitä, jatkuvan perehdyttämisen vaatimus kuormittaa niitä työntekijöitä, jotka ovat vakituisissa työsuhteissa. (Viitala & Mäkipelkola 2005.)
Raution (2004, 31, 80) tutkimuksessa työterveyshuoltoyksiköt arvioivat psykososiaalisten kuormitustekijöiden olevan merkittävimpiä työkykyyn vaikuttavia tekijöitä työntekijöiden ammatillisen osaamisen ohella.

4.2 Työssä oppiminen

Oppimiskäsitykset ohjaavat ajatteluamme ja toimintaamme tietoisesti tai tiedostamatta. Tiedostamattoman ohjautumisen sijaan on tärkeää saada näkyviin ajattelumallit, jotka toiminnan taustalla vaikuttavat. Näin voidaan pyrkiä kehittämään ajattelua ja ohjaamaan toimintaa siten, että se palvelee paremmin asetettuja tavoitteita ja vie haluttuihin tuloksiin. Työssä oppimisen tarkastelu perustuu kokemuksellisen oppimisen ja organisaation sekä organisationaalisen oppimisen teorioihin. Keskeisinä ovat myös oppimisen kontekstuaalisuus, kieli ja todellisuuden rakentuminen. Käsitys tiedosta ja merkitysten rakentaminen ovat oppimisen elementtejä. Näiden teoreettisten taustojen ymmärtämiseksi on kuitenkin tärkeää tarkastella ensin toiminnan perustana olevia oppimiskäsityksiä. Seuraavissa kappaleissa (4.2.1–4.2.3) avaan oppimiskäsityksiä, organisaation oppimiseen liittyviä teorioita sekä kokemuksellista oppimista. Näihin edellä esittämiini teoreettisiin taustoihin rakentuu myös työssä oppimisen prosessimalli (4.3), joka on tämän luvun keskeinen asiakokonaisuus. Tähän malliin kytkeytyvät myös dialogisuus sekä johtamiseen liittyvä tematiikka.

4.2.1 Oppimiskäsitykset toiminnan perustana

Behavioristinen oppimiskäsitys hahmottaa oppimisen niin, että oppiminen ilmenee ulkoisina käyttäytymisen muutoksina ja ajatteluprosessit jätetään huomiotta. Ympäristö on oppimisen ensisijainen säätelijä ja oppijaa ei huomioida aktiivisena toimijana. Tällöin keskitytään havaittavaan käyttäytymiseen ja oppimista selitetään sillä periaatteella, kuinka läheisesti ajallisesti jotakin käyttäytymisen piirrettä vahvistetaan. Ihmisen oletetaan ehdollistuvan johonkin tapaan vain ehdollisena refleksinä. (Ruohotie 2000, 108–110.) Behavioristisen oppimisen juuret ovat militäärisessä koulutusmallissa, jossa viestintää käytetään yksisuuntaisesti ohjeistamaan toimintaa. Kohdejoukko toimii tiedonlähteenä ja tietoa saadaan kohdejoukkoa havainnoimalla. Tämän saadun tiedon avulla kohdejoukkoa voidaan ohjata. (Farr 1996, 1–9.) Kognitiivisessa oppimiskäsityksessä keskeisiä elementtejä ovat havainto, oivallus ja merkitys. Tässä oppimisen näkemyksessä siirrytään yksityiskohdista kokonaisuuksien hahmottamiseen. Oppiminen on ensisijaisesti yksilön kognitiivinen prosessi. (Ruohotie 2000, 110–112.) Konstruktivismi laajentaa edellä esitettyä näkemystä oppimiseen.

Konstruktivinen oppiminen perustuu väitteelle, että oppiminen on merkityksen määrittelyprosessi. Aikaisemmalla tiedolla on merkitystä ja yksilö rakentaa omaa oppimistaan tälle perustalle. Tässä oppimisnäkemyksessä on keskeistä yksilö aktiivisena toimijana ja hänen pyrkimyksensä ymmärtää asioita. Ymmärtäminen edistää mielekästä tiedon konstruointia. Samaa asiaa voidaan tulkita monin eri tavoin. Intentionaalinen opitun siirtäminen kontekstista toiseen edellyttää opitun perustelujen ja selitysten reflektointia. Sosiaalinen vuorovaikutus edistää oppimista, koska asioita voidaan reflektoida vastavuoroisesti toisten ihmisten kanssa. (Ruohotie 2000, 118–122.) Oppimiseen liittyy aina käsitys tiedosta.

Kun puhumme tiedosta, silloin on kysymyksessä käsite, joka on aina tietäjästään riippuvainen. Tieto ei voi koskaan olla tietäjästään riippumatonta objektiivista heijastumaa maailmasta. Tieto on aina yksilön tai yhteisöjen itsensä rakentamaa. Konstruktivismissa oppija tulkitsee aina aktiivisesti havaintojaan ja kokemuksiin. Oppija konstruoi kognitiivisesti uutta tietämystä aikaisemman tiedon ja ko-

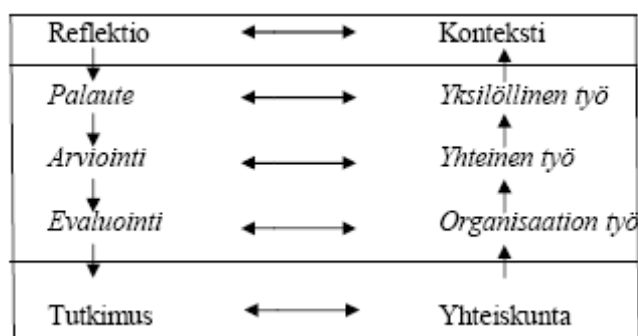
kemuksen perustalta. (Tynjälä 2000, 37.) Oppijan tietoisuus on aina intentionaalista ja siten se suuntautuu aina johonkin kohteeseen. Sosiaalisen vuorovaikutuksen keskeinen kanssakäymisen muoto on kasvokkain kohtaaminen, jossa asioita konstruoidaan ”tässä ja nyt” tilanteessa. Omat ja toisen merkitykset ovat siinä jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään. (Berger & Luckmann 1998, 29–44.) Merkitys on kieleen ja ajatteluun kuuluva ilmiö (Vygotsky 1982, 18). Kieli on keskeistä näiden merkitysten jakamisessa sekä arkipäivän elämän hahmottamisessa, koska kieli on ihmisyhteisön tärkein merkkijärjestelmä. Arkipäivän elämä perustuu lähipiiriin kanssa jaettuun kieleen ja siten kielen ymmärtäminen on edellytys yhteisen todellisuuden jakamiselle. (Berger & Luckmann 1998, 45–57.) Kieli on ennen kaikkea sosiaalisen kanssakäymisen väline ja käsitteet kuuluvat vuorostaan välineinä yhteiseen kieleen. Kielen avulla rakennamme yhteistä todellisuutta sekä ylläpidämme toimintakulttuuria. (Vygotsky 1982, 18–22.) Käsitteet tiedosta ja oppimisesta ohjaavat arkista toimintaamme sekä niitä valintoja, joita teemme käyttämiemme työmenetelmien suhteen.

Työterveyshuollon käyttämät työmenetelmät eivät Raution (2004, 5–6) mukaan vastaa tämän päivän oppimisenäkemyksiä. Rautio esittää kritiikkiä sille, että lähestymistavat ovat usein asiakasta objektivioivia. Tavoitteena tulisi kuitenkin olla asiakasta aktivoiva ja voimavaraistava lähestymistapa. Raution (2004, 81–82) mukaan työterveyshuollossa on edelleen käytössä behavioristiseen oppimiskäsitykseen perustuvia työmenetelmiä (esimerkiksi terveystarkastus, ohjaus ja neuvonta). Prosessointiin pyrkiviä kognitiivisen oppimiskäsityksen menetelmiä on jonkin verran käytössä, mutta näissäkin menetelmissä on todettavissa asiantuntijapainotusta (esimerkiksi asiantuntijaluento). Näiden oppimiskäsitysten pohjalta vaikuttavuuden voidaan arvioida olevan heikko.

4.2.2 Kokemuksellinen oppiminen ja työssä oppiminen

Poikela (2005, 21–41) esittää, että Kolb (1984) on kehittänyt kokemuksellisen oppimisen teoriaansa työelämän kontekstissa. Poikelan tulkinnan mukaan Kolbin oppimisen syklimalli kuvaa kokemusta enemmän oppimisen tuloksena kuin lähtökohtana. Poikela on kehittänyt Järvisen kanssa kokemuksellisen oppimisen mallia työssä oppimisen prosessimalliksi. Prosessimalli perustuu teorioihin, joita on so-

velluttu muissakin yhteyksissä työelämän tutkimukseen. Reflektio on avain oppimiseen. Reflektoinnin käyteaineena ovat palaute, arviointi ja evaluaatio. Reflektion ja kontekstin suhde määrittää sitä, millä tasolla kutakin käyteainetta voidaan tarkastella. Kontekstina ovat yksilöllinen työ, yhteinen työ ja organisaation työ. Tutkimus tarvitsee myös reflektointia ja sen kontekstuaalinen yhteys on yhteiskunta sekä yhteiskunnan tietoa tuottavat instituutiot (kuviot 2.) Työssä oppimista tarkasteltaessa reflektoinnin ja kontekstin suhde on yksi perustava lähtökohta. Tärkeää on huomata, että reflektio ei ole vain yksilön prosessointia, vaan oppimisen kannalta se on merkittävä sosiaalinen prosessi. Työssä oppimisen näkökulmasta reflektointi on ilmiöiden pienin yhteinen tekijä, jonka avulla voidaan paremmin ymmärtää palaute-, arviointi-, ja evaluointitoimintoja. Palaute, arviointi ja evaluaatio ovat työelämässä käytettyä kieltä ja niiden avulla voidaan tarkastella oppimista ja tiedonmuodostusta työorganisaatioissa. (Poikela 2005, 21–41.)



Kuvio 2. Reflektio konteksteissaan. (Poikela 2005, 23.)

Poikela selvittää kontekstin käsitteen formaalisen, nonformaalisen ja informaalisen oppimisen näkökulmasta. Oppiminen rakentuu tässä yhteydessä systemaattisesti kokemuksen ja kontekstin suhteesta. Oppimistoiminnan suunnan määrää konteksti. Formaalisen oppimisen kontekstina näyttäytyy selkeimmin koulutus ja työpaikalla henkilöstökoulutus sekä työhönopastus. Nonformaalisessa oppimisessä opitaan asioita sosiaalisessa kontekstissa sen enempää opittua refleктоimatta. Työyhteisö nonformaalisen oppimisen kenttänä voidaan kuvata enemmänkin mukautumisen tilana. Siinä opitaan käyttäytymisen sosiaaliset koodit, jotka ovat aina kuitenkin työkuulttuurin tuottamia. Informaalisen oppimisen konteksti on työjärjestelmä, työpaikka ja työhön liittyvä tavoitteellinen toiminta. Työjärjestelmä informaalis-

oppimisen kontekstina suuntaa oppimisen organisoitumista työssä. Satunnaisoppimista voi tapahtua kaikissa yhteyksissä ja se on potentiaalina saatavissa käyttöön periaatteessa missä kontekstissa tahansa. Sitä, miten satunnaisoppimista voidaan hyödyntää eri yhteyksissä, määrittävät monet kuhunkin kontekstiin sekä yksilöllisiin tekijöihin liittyvät mahdollistavat tai estävät tekijät. (Poikela 1999, 36–37.)

Yhteisöllisen oppimisen perustana on yksilöllinen oppiminen. Työhön liittyvä toiminta, tilannetekijät sekä konteksti avaavat näkökulman organisationaaliseen tietoon. Tämä tieto voi olla organisaatiossa piilevänä tai eksplikoituna näkyväksi, kaikille tarjolla olevana tietona. Konteksti määrää oppimiselle suuntaa, mahdollisuuksia sekä rajoitteita. Yksilö kuitenkin rakentaa ne subjektiiviset reunaehdot, joiden puitteissa hänellä on mahdollisuudet oppia. (Poikela 1999, 33–34.) Reflektiivisen oppimisen prosessi auttaa yksilöitä ja yhteisöjä jäsentämään työssä saatuja kokemuksia. Reflektio on siten tärkeä työssä oppimisen mahdollistajana. Oppimisen edellytyksenä on, että reflektio kohdistuu toimintaprosesseihin, sisältöihin sekä syventyessään myös toiminnan taustalla oleviin uskomuksiin, arvoihin ja toimintaa ohjaaviin ajattelumalleihin. Työssä oppimisen ymmärtämiseksi on tutkittava erityisesti reflektion ja kontekstin välistä suhdetta. (Poikela 2005, 21–41.)

Poikelan (2005, 21–41) teoreettisen kuvauksen voi avata käytännön tasolle siten, että kun yksilö saa itselleen merkittävää tietoa, hän tarvitsee työssään tahon, jolle voi puhua näkemyksensä. Työorganisaation rakenteet joko auttavat tai estävät tämän merkittävän tiedon eteenpäin viemistä työn tekemisessä hyödynnettäväksi. Organisaatioissa tarvitaan myös uutta tietämystä tuotteiden kehittämiseksi. Silloin kun työolosuhteet ovat innovatiivisuutta ruokkivia, se mahdollistaa uuden tiedon tuottamista. Uuden tiedon käyttöön otto edellyttää puolestaan rakenteita, jotka mahdollistavat tiedon kytkemisen organisaation vision ja tavoitteiden suuntaisiksi. Yhteistyötä edistävät rakenteet edistävät käytänteiden leviämistä organisaation eri tasojen käyttöön. Johtajat ja esimiehet ovat avainasemassa tällaisten oppimista edistävien työympäristöjen rakentamisessa. Nonakan & Takeuchin (1995, 70–73) mukaan organisationaalisen tiedon luominen on jatkuva dynaaminen prosessi piilevän hiljaisen tiedon ja näkyviin tuotetun tiedon vuorovaikutuksena. Vuorovaiku-

tukselle tarvitaan rakenteet, dialogiin pyrkivää kanssakäymistä ja kollektiivista reflektointia. Organisaatiossa hyvin toimiva keskinäinen vuorovaikutus voi tuottaa käyttöön uutta tietoa, jota hyödynnetään tuotteisiin. Johtamisen käytännöt, ollessaan otollisina tälle prosessille, edistävät organisaation uuden tiedon luomista.

4.2.3 Organisaation ja organisationalinen oppiminen

Senge (1994) puhuu organisaation oppimisen mahdollisuuksista siten, että kyky uuden luomiseen uusiutuu koko ajan (generative learning). Hän jaottelee viisi periaatetta joiden toteuttamisen avulla organisaatio voi olla oppiva organisaatio. Nämä periaatteet ovat systeemiajattelu (system thinking), tiimioppiminen (team learning), yksilön sisäiset, toimintaa ohjaavat mallit (mental models), yhdessä jaettu visio (shared vision) ja työntekijöiden kyvykkyys vaikuttaa omaan oppimiseensa (itsehallinta/personal mastery). Systeemiajattelun avulla hahmotetaan kokonaisuutta sekä sen osien välisiä yhteyksiä. Tiimioppimisessa tärkeää on yhteinen kieli, joka muokkautuu yhteisessä työssä. Jaettu visio pitää sisällään yhteisen käsityksen toiminnasta ja sen voi tuottaa näkyviin yhteiseksi vain keskustelun kautta. Itsehallinta liittyy siihen, että organisaatio ei voi oppia ilman oppivia yksilöitä, joten yksilöiden kyky ja taito vaikuttaa tilanteeseensa on tärkeää. Sisäiset mallit ovat tiedostamattomia ja ohjaavat toimintaa.

Tiedostamattomina ohjaajina ne voivat joskus myös estää uusien ideoiden toteuttamista, koska mallit perustuvat vanhoihin perusoletuksiin. Tämän vuoksi perusoletuksia on syytä reflektoida näkyviin ja kyseenalaistaa. Kun ympäristö muuttuu, niin yksilön ja ympäristön suhde ei voi toimia entisellä mallilla, vaan edellyttää joustavaa muuntumista uutta palvelevaan suuntaan. Sengen mukaan oppivan organisaation yksi tärkein perustekijä on systeemiajattelu. Se on keskeinen periaate suhteessa muihin tekijöihin, koska organisaation todellisuus rakentuu toisiin vaikuttavista, alati liikkeessä olevista prosesseista. Muutos missä tahansa osiossa vaikuttaa toisiin osioihin ja sitä kautta myös kokonaisuuteen. (Senge 1990, 5–13.)

Argyris & Schön (1978, 10–29; 1996, 3–29) esittävät oppivan organisaation pelkkänä metaforisena ilmaisuna. Oppivan organisaation keskiössä ovat yksilöt ja organisaatiossa oppimista edistävillä prosesseilla on tärkeä rooli. Oppimisen pro-

sessit jaotellaan organisaation sisällä yksikehäiseen oppimiseen (single-loop learning) ja kaksikehäiseen oppimiseen (double-loop learning) sekä organisaation oppimaan oppimiseen (organizational deuterolearning), jolloin voidaan puhua kolmikehäisestä oppimisesta. Yksikehäisen oppimisen prosessissa yksilö huomaa virheitä toiminnassaan ja pyrkii korjaamaan niitä. Tällöin kuitenkin pysytellään toimintaa ohjaavan strategian ja olemassa olevien tavoitteiden tasolla. Tämä on tarkoituksenmukaista organisaation sen hetkisen tehokkuuden kannalta. Kaksikehäisen oppimisen prosessissa asioita katsotaan kauempaa, kyseenalaistetaan ja aktivoitetaan viemään eteenpäin. Yksikehäisen ja kaksikehäisen oppimisen alueella pysytään edelleen organisaation perusoletuksissa.

Sen sijaan kolmikehäisen oppimisen alueella on myönteinen palautekytkentä organisaatioon ja organisaatio oppii oppimaan. Tämä edellyttää sitä, että johtajat ottavat vastaan organisaation jäsenten tuottaman tiedon ja käyttävät sitä suunnitelmallisesti toiminnan kehittämiseen. Organisaation toimintatapoihin, rutiineihin ja dokumentteihin kertyy tietoa, jonka voidaan sanoa olevan organisaation oppimaa. Tämä tieto säilyy vaikka organisaation jäsenet vaihtuvat. Kuitenkin tämä kertynyt tieto on vain tuki organisaation toiminnalle, varsinainen oppiminen voi tapahtua vain ihmisten välillä. Kaikki oppiminen on siten toimintaa. Oppimisen tulos voi joskus ilmetä negatiivisena pyrkimyksenä pitää kiinni aikaisemmista toimintamalleista, vaikka ympäristö muuttuu ja edellyttää muutosta myös organisaation sisäisessä toiminnassa. Oppiminen voi siten olla myönteistä tai kielteistä. (Argyris & Schön 1978, 10–29; 1996, 3–29.)

Poikela (1999) tarkastelee työssä oppimiseen liittyviä kysymyksiä kontekstuaalisen oppimisen näkökulmasta. Argyriksen ja Schönin (1978) organisaation oppimisen teorian kautta Poikela nostaa esiin myös käsitteet julkiteoria ja käyttöteoria. Jokaisella yksilöllä on käyttöteoria, joka perustuu hänen kokemuksiinsa sekä ajattelua ja toimintaa koskeviin käsityksiinsä. Myös organisaatiolla on oma käyttöteoriensa. Poikela vertaa näitä karttoihin, joiden kautta jäsenetään tilannetta ja toimitaan keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Julkiteoria on julkilausuttu, mutta toimintaa ohjaakin käyttöteoria ja silloin nämä teoriat voivat olla ristiriidassa keskenään. Kontekstuaalisessa oppimisessä huomioidaan oppijan omaa toimin-

taa ja kokemusta. Se pitää sisällään myös ympäristön oppijan kokemusta muokkaavana tekijänä. (Poikela 1999, 235–236.)

Konteksti sisältää toimintatilanteen luomat ehdot sekä siihen liittyvät merkitykset. Toimija, jolla on kokemusta ja osaamista, voi myös muokata kontekstia. Kysymys on silloin monisuuntaisesta prosessista. (Poikela 1999, 274–277; Järvinen ym. 2002, 67–68.) Koska ihminen on intentionaalinen olento, merkitysten rakentaja, tämä näkökulma antaa lisää syvyyttä yksilön ja ympäristön suhteeseen oppimisen kenttänä. Yksilön tulisi olla myös tietoinen omasta käyttöteoriastaan. Organisaation tasolla pitäisi myös tiedostaa, millaisten perusoletusten ja käyttöteorian varassa päätöksenteko toimii. Silloin on mahdollisuus myös tietoisesti muuttaa vallitsevia perusoletuksia. Näiden perustalta rakennetaan niitä työvälineitä, joiden avulla edistetään tai estetään työssä oppimista.

Työssä oppimisen näkökulmasta työpaikkaselvitysprosessi edellyttää tavoitteellisen tuloksen saamiseksi oppimista edistäviä työvälineitä. Visio on yhteinen, koska tavoitteena on asiakasorganisaation työterveys. Dialogi voi olla yksi työväline tässä prosessissa. Dialogi on pysähtymistä syvälliseen keskusteluun ja kokemusten molemminpuoliseen reflektiiviseen jakamiseen (Isaacs 2001; Heikkilä & Heikkilä 2001, 56–69, 148–151). Dialogisessa suhteessa edellytetään yhteistä tiedon rakentamista (konstruktionismi), siksi siihen ei voi tulla sellaisen valmiin tiedon kanssa, joka on jo jonkun hallussa ja toiselle suoraan tarjottavissa käyttöön (behaviorismi). Yhteisen dialogin harjoittamisen kautta luodaan yhteisiä merkityksiä ja voidaan ratkaista ongelmia yhteisesti tuotetun kokemustiedon avulla. Tällöin molemmat asiakassuhteessa olevat tahot voimaantuvat (empowerment) ja ovat kykeneviä hyödyntämään toinen toisilleen tarjoamia mahdollisuuksia kehittymiseen (Heikkilä ym. 2001, 148–151, 196–230). Kokemukset voivat jäädä myös hyödyntämättä, jos ne eivät saa merkitystä. Tähän liittyy käsitys tiedosta.

Kun tarkastelemme kokemusta epistemologisesta näkökulmasta, niin kokemustieto saa tiedonkäsitteen muodon vasta, kun kokemusta on reflektoitu ja käsitteellistetty. Sitä ennen kokemus jää vain satunnaiselle tasolle oppimisen näkökulmasta (Poikela 2005, 21–41; Poikela 2008). Dialogi ei ole myöskään henkilökemiallisesti itsestään syntyvä prosessi, vaan työskentelytapa, johon voidaan tietoisesti

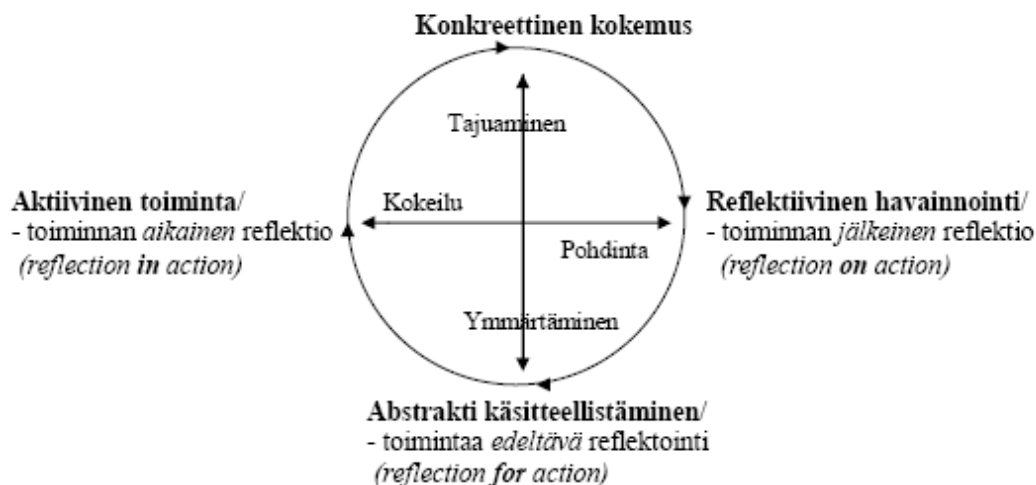
pyrkiä; sitä voidaan harjoitella (Viitala 2005, 187–190). Suotuisissa olosuhteissa ja niistä syntyvissä rakenteissa yhteinen tilanteen sekä kokemusten dialoginen reflektointi voi tuottaa tarvittavaa yhteistä tietoa. Tämän tiedon pohjalta voidaan silloin tehdä suunnitelmia, valintoja ja päätöksiä. Suunnitelmaa ja siihen liittyvää päätöksentekoa tulee myös arvioida jatkuvasti. Tämä sisältää molemminpuolisen toisen tietämyksen arvostuksen. Tämä arvostus on yksi dialogisuuden ehto (Heikkilä ym. 2001, 196–200). Organisaation suotuisat olosuhteet eivät myöskään saisi olla sattumanvaraisuuden varassa, vaan niihin tulee pyrkiä vaikuttamaan tietoisesti rakenteita ja prosesseja kehittämällä. Organisaatiossa vaikuttavat tiedostamatta monet oppimista edistävät sekä ehkäisevät tekijät.

Tikkamäki (2006, 331–333) tuo tutkimuksessaan esiin työssä oppimista edistävät ja ehkäisevät tekijät. Näitä tekijöitä voidaan tarkastella yksion-, yhteisön- ja organisaation tasoilla. Keskeisiksi tekijöiksi osoittautuvat osallistumisen mahdollisuudet ja näiden mahdollisuuksien koordinointi. Keskeisinä tekijöinä ovat myös sitoutumista edistävät sosiaalisen tuen käytännöt sekä tietämisen arviointia tukevien reflektiivisten prosessien käytännöt. Reflektiiviset prosessit liittyvät opitun tunnistamiseen, arviointiin ja opitun hyödyntämisen tukemiseen. Yhteisön tasolla tarkasteltuna tärkeitä ovat yhteistyötavat ja mahdollisuudet työtilanteiden jakamiseen. Kollektiivisen reflektion mahdollisuudet eli mahdollisuus ongelmien yhteiselle käsittelylle ja arvioinnille ovat keskeisessä asemassa yhteisön työssä oppimisen edistävänä tai ehkäisevänä tekijänä.

4.3 Työssä oppimisen prosessimalli

Järvisen ja Poikelan (Poikela 2005, 21–41) työssä oppimisen prosessimallissa työssä oppiminen on kiinteä osa työprosesseja. Reflektion keskeinen tehtävä on ylläpitää oppimistoimintaa ajattelun ja tekemisen välillä. Ajattelutoiminnassaan yksilö luo tulkintaa kokemuksistaan. Reflektiivinen oppimisprosessi tuottaa jäsenyneempiä sekä myös kokonaan uusia kokemuksia. Tulkinta ohjaa toimintaa, valintoja sekä päätöksentekoa. Poikela (2005, 24–33) liittyy reflektoinnin Kolbin kokemuksellisen kehän kaikkiin oppimista tuottaviin vaiheisiin. Reflektiota voidaan tarkastella välittömänä toimintana (reflection in action) ja kokemuksen jälkeisenä tarkasteluna (reflection on action). Toimintaan valmistautumisen yhtey-

dessä voidaan puhua toimintaa edeltävästä reflektoinnista (reflection for action). Aavaan tätä prosessia lisää kuvion avulla (kuvio 3).



Kuvio 3. Kokemuksellinen ja reflektiivinen oppiminen. (Poikela 2005, 25.)

Tämän prosessi tuo keskeiseksi toiminnan tuottaman kokemuksen laadun, joka sisältää sekä tiedon konstruoinnin sekä tiedon soveltamisen käytäntöön. Työn tekemisen kontekstissa tämän huomioiminen on oppimisen kannalta merkittävä tekijä. (Poikela 2005, 21–41.)

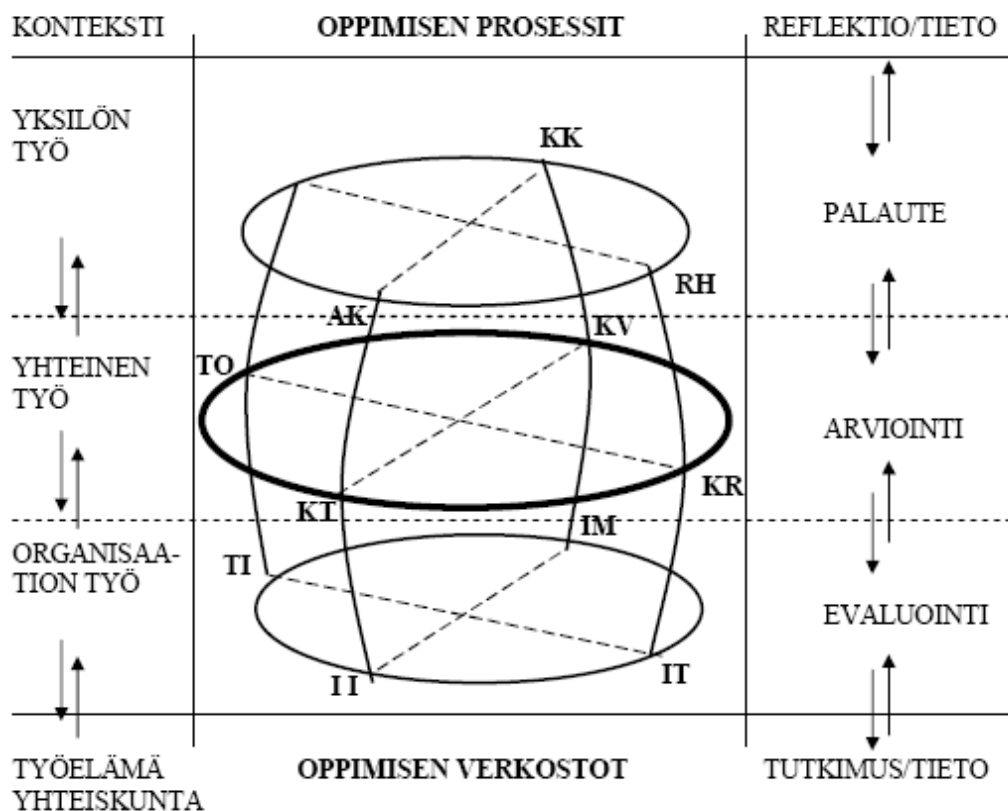
Työssä oppimisen prosessimalli (kuvio 4) tuottaa näkyviin oppimisen prosessit työorganisaatiossa. Järvinen ja Poikela (Poikela 2005, 21–41) ovat hyödyntäneet Kolbin (1984), Nonakan ja Takeuchin (1995) sekä Crossanin, Lanen ja Whiten (1999) teorioiden tuottamien mallien leikkauskohtaa työssä oppimisen prosessimalliin. Tässä yhdistyvät yksilön ja yhteisön tiedonmuodostuksen sekä tiedon integroitumisen prosessit organisaatiotason institutionalisaation tasolle saakka. Tässä yhteydessä tärkeämmäksi muodostuukin se, mitä tapahtuu yksilön, yhteisön ja organisaation välillä, ei enää pelkästään niiden kunkin tason sisällä. Oppiminen tapahtuu sosiaalisten-, reflektiivisten-, kognitiivisten- ja operationaalisten prosessien avulla ja niiden tuloksena.

Sosiaaliset prosessit lähtevät liikkeelle yksilön kokemuksesta yhteisön kokemusten vaihdon kautta intuition muodostukseen. Intuition muodostuminen voi ilmentyä vaikkapa aloitteiden tekemisenä työpaikalla. Sosiaalisten prosessien yhteydes-

sä tarkastellaan oppijoiden kykyä toimia yksin ja yhdessä sekä eri rooleissa ryhmässä. Reflektiiviset prosessit liittyvät yksilön reflektiiviseen havainnointiin, kokemusten kollektiiviseen reflektointiin ja sosiaalisessa prosessissa muodostetun intuition tulkintaan. Yhteisen tulkinnan avulla rakennetaan asian merkitys ja sen suhde työn tekemisen kontekstiin. Reflektiivisissä prosesseissa näkyvät oppijan kyvyt käsitellä ongelmatilanteita, toimintamallit sekä innovatiivinen luovuus. (Poikela 2005, 33–40.)

Kognitiiviset prosessit perustuvat yksilön abstraktiin käsitteellistämiseen, yhteiseen käsitteellisen tiedon organisointiin ja tulkitun intuition integrointiin. Tulkitun intuition integrointi voi tapahtua uuden idean hyödyn osoittamisena organisaation tasolla sekä sen systemaattista käsitteellistämistä. Asia viedään kaikkien tietoon. Kognitiiviset prosessit tuovat näkyviin tiedon hallinnan. Tämä voi liittyä ohjeiden noudattamiseen ja toimintaperiaatteiden muotoiluun sekä työvälineiden käytön perustelusta suurempien kokonaisuuksien hallintaan saakka. (Poikela 2005, 33–40.)

Operationaaliset prosessit edellyttävät aktiivista toimintaa ja yhteisestä toiminnasta oppimista. Tieto voidaan institutionaalistaa osaksi koko organisaation toimintaa. Tällöin jokainen näistä vaiheista vaatii riittävää reflektointia, palautekäytäntöjä sekä jatkuvaa arviointia hyödyllisyyden ja toimivuuden näkökulmasta. Operationaaliset prosessit osoittavat toiminnan sujuvaa ja jäsentynyttä hallintaa. Kun tietoa institutionaalistetaan organisaation käytännöksi, niin johtaminen nousee merkittävään asemaan. Kuvio (kuvio 4) tuo näkyviin nämä kuvatut prosessit ja oikealla puolella on tärkeää huomioida se, että reflektio (palaute, arviointi ja evaluointi) liittyvät merkitysten rakentamiseen ja sitä kautta yhteiseen tiedonmuodotukseen. Reflektiolla on kaksoisfunctio; se tuottaa tietoa ongelmanratkaisua, innovaatioita ja kehittämistä varten sekä toimii yksilöiden, ryhmien/yhteisöjen ja organisaatioiden oppimisen ja uuden osaamisen tuottajana. Yksilön työn kontekstissa oppiminen perustuu saatuun palautetietoon. Yhteisen työn kontekstissa opitaan keskusteluissa tuotetun arviointitiedon avulla. Organisaation oppimisen näkökulmasta edellytetään systemaattista tiedonhankintaa ja evaluaatiota. (Poikela 2005, 33–40.)



Kuvio 4. Työssä oppimisen prosessimalli. (Poikela 2005, 34.)

- 1) **Sosiaaliset prosessit:** konkreettinen kokemus (KK) – kokemuksen vaihto (KV) – intuition muodostus (IM),
- 2) **Reflektiiviset prosessit:** reflektiivinen havainnointi (RH) – kollektiivinen reflektointi (KR) – intuition tulkinta (IT),
- 3) **Kognitiiviset prosessit:** abstrakti käsitteellistäminen (AK) – käsitteellisen tiedon organisointi (KT) – tulkitun intuition integrointi (II) ja
- 4) **Operationaaliset prosessit:** aktiivinen toiminta (AT) – toimimalla oppiminen (TO) – tiedon instituutioinaalistaminen (TI).

Aikaisemmin esiin tuotu Argyriksen ja Schönin organisationaalisen oppimisen (1978; 1996) kolmitasoinen malli vahvistaa työssä oppimisen prosessimallin prosessikuvausten toimivuutta siinä, että organisaatiossa ilmenevien yksittäisten ideoiden vieminen organisaatiotason toimiksi on monitasoinen ja vaativa prosessi. Tähän prosessiin on tärkeää panostaa tietoisesti luomalla työympäristöistä oppimisen ympäristöjä. Tällöin huomio kiinnittyy toiminnan organisointiin ja johtamisen kysymyksiin organisaatiossa. (ks. myös Poikela 2005, 21–41; Viitala 2005.)

Toiminnan organisoinnin suhteen tärkeää on kiinnittää huomiota myös siihen, että oppimista tuottaviin prosesseihin ei tule katkoksia (Poikela 2005, 36–38). Katkoksen käsite tarkoittaa tässä sitä, että käytännön prosessi katkeaa tavalla tai toisella ja siitä seuraa, että oppimisen prosessi jää silloin kesken tai puutteelliseksi. Oppimiseen tulee aukkoja. Oppimisen prosessissa katkokset voivat ilmetä horisontaalisina yksilön, ryhmän tai organisaation oppimisen tasoilla, jolloin kokemustieto jää refleктоimatta. Katkos voi ilmetä myös siinä, että käsitteellistämisen jää keskeneräiseksi ja silloin katkos ilmenee ymmärryksen puutteellisessa rakentumisessa. Asioita ei todellisesti saada haltuun syvemmän ymmärryksen kautta. Katkos voi olla myös toiminnassa, jolloin refleктоitua ja käsitteellistettyä tietoa ei kokeilla käytännössä. Jos toimintaa ei ohjata ja johdeta huolella, niin oppimisen sykli toimii heikosti, eikä voi tuottaa optimaalista oppimisen tulosta. (Poikela 2005, 21–41.)

Vertikaalisesti ilmenevässä katkoksesta sosiaaliset prosessit voivat olla puutteellisia tai jäivät toteutumatta kokonaan. Seurauksena on silloin se, että reflektiiviset prosessit ja operationaaliset prosessit eivät voi toteutua lainkaan. Jos työryhmät eivät keskustele, niin niiden oppiminen estyy ja se vaikuttaa yksilöiden sekä organisaation mahdollisuuteen oppia. (Poikela 2005, 21–41.) Jos työssä oppimista ei ole organisoitu tavoitteellisesti, ja jollei sitä johdeta huolella, oppiminen työssä jää satunnaisen oppimisen varaan (Poikela 1999, 36–37). Johtaminen tulee siten tärkeäksi tekijäksi organisaation työn oppimisen kontekstissa, koska johdon tulee arvioida työssä oppimisen tuloksellisuutta organisaation strategian toteutumisen näkökulmasta. Johdon tulee huolehtia myös työssä oppimisen ohjauksen jatkuvas- ta kehittämisestä. (Poikela 2005, 33–40.)

Viitalan (2005, 165–229) mukaan osaamisen johtamisessa tärkeää on se, miten osaamisen karttumista sekä leviämistä tuetaan erilaisilla rajapinnoilla. Näitä rajapintoja ovat yksilön ja ryhmän rajapinnat, ryhmien väliset sekä ihmisten ja organisaation rakenteiden rajapinnat. Tämän päivän verkostoituneessa työelämässä tärkeiksi ovat tulleet myös organisaatioiden ja yhteistyökumppaneiden rajapinnat. Sosiaaliset prosessit ja vuorovaikutus ovat tärkeitä toimintoja osaamis- ja monensuuntaisessa virtaamisessa. Näiden toimintojen optimaaliseen tuloksellisu-

teen tarvitaan uudistavaa johtamisen tapaa. Uudistava johtaminen on tässä yhteydessä ennakoivaa, pyrkii muutokseen ja tuottaa tulosta pitkällä aikavälillä.

Johtajan on tärkeä reflektoida omaa ihmiskäsitystään, koska se suuntaa hänen tapansa suhtautua alaisiinsa. Sosiaalisissa prosesseissa ja yksilön oman potentiaalnin käyttöön otossa tarvitaan johtajan rohkaisua ja luottamusta. Johtajan tulee myös arvostaa alaisten ideoita, jotta ideat saadaan yhteiseen keskusteluun. Hyvän ja luottamuksellisen ilmapiirin luominen on myös hyvän oppimisympäristön luomista työpaikalle. Erityisesti muutostilanteissa luottamusilmapiiri voi kantaa vaikeiden aikojen yli ja rakentavan palautteen kautta hankalistakin asioista voi oppia. Organisaatorakenne säätelee yksilön sekä ryhmien oppimisen mahdollisuuksia. (Viitala 2005, 67–97, 165–229.)

Muutostilanteissa joustava rakenne tukee oppimisen mahdollisuuksia ja yhteistyösuhteita, mutta se edellyttää myös sitä, että johtajat ovat selvillä oppimiseen liittyvistä reunaehdoista. Joustavasti toimivien rakenteiden kautta voidaan saattaa erilaisia osaajia yhteen ja oppimaan toisiltaan. Johtamisen työkalut visio ja strategia eivät voi olla irrallaan käytännön toiminnasta. Osaamisen johtaminen on jo osaltaan strategian toteuttamista. Johtajien strateginen ajattelu edellyttää laajaa tietopohjaa, strategista ymmärrystä sekä näiden jatkuvaa kehittämistä. (Viitala 2005, 67–97, 165–229.) Oppimisen ja osaamisen johtamisessa on tärkeää huolehtia siitä, että oppimista ja osaamista tuottaviin prosesseihin ei jää katkoksia, jotka estävät oppimisen. Johdon haasteena on uuden osaamisen tuottaminen oppimisen prosessien ohjaamisen avulla. Oppimisen johtaminen edellyttää johtajien perehtymistä oppimiseen sekä kykyä ymmärtää yhä paremmin oppimisen ilmiötä. (Poi- kela 2005, 36–38.)

5 ASIAKASLÄHTÖINEN PROSESSIKONSULTAATIO

Koska työpaikkaselvitys on prosessi, niin laajennan tässä luvussa prosessinäkökulmaa asiakaslähtöisen prosessikonsultatiivisen toimintatavan avulla. Asiakaslähtöinen prosessikonsultaatio lähtee liikkeelle asiakkaan todellisista tarpeista. Tätä toimintatapaa voidaan peilata oppimisen näkökulmasta usealla eri tavalla. Tarkastelen tässä yhteydessä lähikehityksen vyöhykkeen sekä dialogin näkökulmaa asiakaslähtöisen konsultaation prosessissa. Merkityksiä rakennetaan yhteisessä toiminnassa ja syvennän teemaa siten myös kielellisten merkitysten rakentamisen maailmaan.

5.1 Konsultatiivinen työote ja dialogi

Raution mukaan työterveyshuollossa tarvitaan konsultatiivista työotetta, jotta uusiin vaatimuksiin pystytään vastaamaan. Asiakaslähtöinen toimintatapa ja prosessoivien työmenetelmien kehittäminen ohjaa yhteistyötä konsultatiiviseen suuntaan. Dialogisuus kanssakäymisessä toimii konsultatiivisen työn yhtenä tärkeänä työvälineenä. (Rautio 2004, 29, 98.) Dialogi on pysähtymistä syvälliseen keskusteluun ja kokemusten molemminpuoliseen reflektiiviseen jakamiseen (Isaacs 2001; Heikkilä & Heikkilä 2001, 56–69, 148–151). Isaacs esittää dialogin onnistumiseksi kolme vuorovaikutuksen ydintasoa, joita harjoittamalla luodaan perustaa yhteiselle ajattelulle. Nämä tasot ovat johdonmukainen toiminta, joustavat vuorovaikutusrakenteet sekä dialogiin tarvittava tila. Johdonmukaisessa toiminnassa pyritään tiedostamaan se, että puhe ja teot saattavat olla ristiriitaisessa suhteessa. Asian tiedostamisen kautta on myös mahdollisuus etsiä korjaavia toimia. (Isaacs 2001, 49–54.)

Isaacs (2001, 49–54) painottaa sitä, että vuorovaikutusrakenteiden joustavuus edellyttää rohkeutta katsoa keskustelun pinnan alle. Keskustelijoiden tavoitteet sekä tulkinnat saattavat erota toisistaan hyvinkin paljon ja se voi aiheuttaa väärinymmärryksiä. Dialogin tila syntyy ajattelutavoista ja tarkkaavaisuuden laadus-

ta. Voidaan puhua näkymättömästä arkkitehtuurista, jonka olemassaolon tiedostaminen on tie avoimempaan yhteiseen kanssakäymiseen. Tiedostaminen mahdollistaa vaikuttamisen mahdollisuuden siihen todellisuuteen, jossa toimimme. Nämä edellä esitetyt vuorovaikutuksen kolme ydintasoa ovat dialogin yleisiä perusedellytyksiä, jotka tulisi olla olemassa tai rakentaa yhdessä silloin, kun pyritään luomaan yhteisen ajattelun perustaa.

Dialogi ja merkitysten kielellinen rakentaminen

Platon käytti dialogia sokraattisena metodina, joka nostaa keskustelun itseisarvoksi. Tältä perustalta voidaan tarkastella arkielämän kokemuksia ja todeta se, että uudet ideat eivät synny tyhjiössä. Kun kukin osallistuja saattaa omat ajatuksensa vuorovaikutukseen toisten ajatusten kanssa, voi syntyä jotain uutta ja jotain yhteistä. Keskustelu on helpoin tapa ruokkia yhteisten ideoiden syntyä. Dialogilla on keskeinen rooli yhteisömmen muistissa eli kulttuurissa. Yhteisön muisti muotoutuu pitkällä ajanjaksolla. (Veivo & Huttunen 1999, 160–169.) Kun on kysymys useamman kulttuurin dialogisesta kohtaamisesta, kuten työterveyshuollon ja eri työpaikkojen kohtaamisesta, niin tärkeäksi nousee yhteisen todellisuuden muotoutuminen. Miten todellisuus rakentuu, miten merkitykset muodostuvat? Kysymys on syvimmillään tilannekohtaisesta kielellisestä prosessista ja keskinäisen ymmärryksen luomisesta liittyen sisällöllisiin merkityksiin.

Keskinäisen ymmärryksen luomisessa on kommunikaatio olennaista. Koska meillä ei ole suoraan pääsyä todellisuuteen, niin havainnot todellisuudesta syntyvät merkkien avulla. Niillä luomme merkityksiä, jotka ohjaavat toimintaamme. Jokainen kieli ja kulttuuri muodostavat omat merkkijärjestelmänsä. Näiden merkkien kautta luodaan kontekstuaalisesti merkityksiä. (Veivo & Huttunen 1999, 9–25.) Semiotiikassa (merkkioppi, joka tutkii sanojen semantiikkaa) puhutaan kulttuurien välisestä kommunikaatiosta. Kulttuurien välisessä kommunikaatiossa semioottinen raja on kaksisuuntainen. (Mt. 1999, 160–169.) Tuolla rajalla tapahtuu kulttuuristen merkitysten kääntäminen (semiotisointi) jollekin toiselle kulttuurin kielelle. Tämä käänösprosessi – semiosis – tuottaa tietoa todellisuudesta sekä muokkaa todellisuutta käsitystemme mukaiseksi maailmaksi. Ilman semiosista ei

olisi tietoisuutta maailmasta. Kysymys on siten kommunikaatiosta ja merkityksen luomisen prosessista. (Veivo & Huttunen 1999, 9–25, 145.)

Näitä merkityksiä tutkii semantiikka. Tässä yhteydessä tärkeää on se, miten eri kulttuureissa sanojen tilannekohtainen merkitys ja käyttö rakentuvat. Meidän on tärkeää oppia tuntemaan kulttuurin sisäisiä merkityksenmuodostumistapoja, jotta voimme päästä osalliseksi tuohon kulttuuriin. (Veivo & Huttunen 1999, 9–25.) Vaikka jokainen käyttää kieltä omalla tavallaan, meillä täytyy olla kielessä jokin yhteinen perusta, joka luo mahdollisuuden kielelliseen kommunikaatioon. Kollektiivinen mahdollisuus yhteiseen kieleen edellyttää yhteisiä merkitysjärjestelmiä. Sanoilla luomme yhteisiä käsitesisältöjä, joiden kautta voimme ymmärtää toisiamme ja luoda yhteistä todellisuutta. (Mt. 1999, 26–34.)

Kasvokkain keskustelujen luoma dialogisen kanssakäymisen tila voi edellä kuvattun mukaisesti olla yhteisen todellisuuden ja toisen tahon ymmärtämisen lähtökohta. Merkitysten tuottamisprosessi ja merkitysten muodostamistavat toimivat vygotskilaisessa lähikehityksen vyöhykkeessä (Vygotsky 1982, 18, 184–187). Vakiintuessaan yhteisiksi niistä tulee berger–luckmannilaisia sosiaalisia konstruktioita (Berger & Luckmann 1998, 29–44). Työterveyshuollon ja asiakasorganisaation toimintakulttuuri voivat erota toisistaan. Kuitenkin, keskinäisen kanssakäymisen prosessissa voi alkaa yhteisten merkitysten ja käsiteperustan rakentuminen, joiden perustalta voi prosessiluontoisessa toiminnassa syntyä yhteistä arjen konkretiaan vaikuttavaa toimintaa. Tällöin voidaan ainakin hetkittäin saada mahdollisuus tutkia toisen tahon todellisuutta.

Toisen todellisuuden ymmärtäminen ei ole itsestään selvää. Asiakaskeskeiseen toimintaan sovellettuna konsultointi voidaan määrittää prosessikonsultaatioksi ja se edellyttää sitä, että asiantuntija, joka on konsultointia suorittavassa roolissa, lähtee liikkeelle asiakkaan todellisesta tilanteesta, ei oman kuvitelmansa perustalta. Tämä edellyttää tuon tilanteen tuntemista. Työskentelyssä autetaan asiakasta keräämään tarvitsemansa tieto ja tutkimaan ongelmaa sekä sitoutumaan työskentelyyn asian ratkaisemiseksi. Valinnat ja päätöksenteko ovat asiakkaan tehtäviä, koska hän on ongelman omistaja. Asiakaskeskeisessä konsultoinnissa pyritään tukemaan asiakasta sillä hetkellä, jolloin hän tukea tarvitsee. Häntä tuetaan myös

irtaantumaan konsultin vaikutuspiiristä silloin, kun asiakas on riittävä vahvalla pohjalla toimimaan itsenäisesti. Asiakkaan riippumattomuutta tuetaan ja kunnioitetaan. Konsultti ei työskentele niin, että hän tekee asiakkaansa itsestään riippuvaiseksi, vaan päinvastoin pyrkii luomaan asiakkaalle riittävät pitkospuut kohti itsenäistä asian työstämistä eteenpäin. (Cockman, Evans & Reynolds 1992, 1–9.) Edellä kuvattu konsultatiivinen prosessi ei synny itsestään, vaan siihen pitää panostaa molemmin puolisen työn kautta. Oppimisen mahdollisuudet piilevät yhteisessä työssä (Poikela 2005, 21–41).

Asiakaslähtöinen konsultatiivinen työote (Cockman ym. 1992, 1–9.) voi luoda molemminpuolisen oppimisen mahdollisuuksia. Dialogisena kommunikatiivisena tapahtumana keskinäiseen oppimiseen muodostuu yhä otollisempi yhteisten merkitysten luomisen kenttä. Isaacsin (2001, 49–54) esittämät vuorovaikutuksen ydintasotat: johdonmukainen toiminta, joustavat vuorovaikutusrakenteet sekä dialogiin tarvittava tila rakentavat dialogista suhdetta, joissa molemminpuolinen oppiminen mahdollistuu. Tämä perustuu siihen, että näin olosuhteet rakentuvat suotuisiksi syvällisempään vuorovaikutukseen. Tällaisen prosessin kautta työterveyshuolto voi oppia tuntemaan paremmin asiakasorganisaation työtä sekä siellä olevien muutosprosessien kulkua. Tämän uuden syvemmän ymmärryksen kautta työterveyshuolto voi kehittyä työterveyden asiantuntijaksi kunkin organisaation senhetkisen työn suhteen. Vastavuoroisesti tässä kanssakäymisessä asiakasorganisaatio saa kokemuksen työterveyshuollon asiantuntemuksen merkityksestä, kun työterveyshuolto asiantuntijana pystyy saadun tiedon avulla vastaamaan työpaikan todellisiin tarpeisiin.

5.2 Asiakaslähtöinen konsultatiivinen työote ja lähikehityksen vyöhyke

Mielenkiintoisen näkökulman vastavuoroiseen kanssakäymiseen asiakaskeskeisessä konsultoinnissa tarjoaa analoginen tarkastelu Vygotskyn lähikehityksen vyöhykkeen – käsitteen kanssa. Vygotskyn (1982) tutkimuksissa, jotka koskivat lapsen suotuisaa kehitystä osaavamman aikuisen tuella, käsitellään tuen antamista oikealla hetkellä ja riippumattomuuteen tukemista pitkällä tähtäimellä. Vygotsky pelkisti lähikehityksen vyöhykkeen lausahdukseen ”se, minkä lapsi tänään osaa tehdä yhteistyössä, sen hän huomenna osaa tehdä itsenäisesti”. Pedagogiikan on

kohdistuttava kehityksen huomispäivään, silloin se herättää opetuksessa ne kehitysprosessit, jotka ovat idullaan lähikehityksen vyöhykkeellä. (Vygotsky 1982, 184–187.)

Vaikka konteksti lähikehityksen vyöhykkeen – käsitteen luomisessa ja asiakas-keskeisen konsultatiivisen työotteen hahmottamisessa on eri, niin toiminnan elementtejä voidaan kuitenkin perustellusti vertailla. Kielen, kulttuurin ja vuorovaikutuksen tutkijana Vygotsky sisällyttää lähikehityksen vyöhykkeen -käsitteeseen samoja elementtejä kuin aikaisemmin kuvatussa asiakas-keskeisessä konsultatiivisessa työotteessakin edellytetään olevan. Nämä tärkeät elementit ovat prosessi, oikea-aikainen tuki ja riippumattomuuteen tukeminen (ks. myös Cockman ym. 1992). Konsultatiivinen prosessi mahdollistaa silloin yhteisen kielen ja merkitysrakenteiden etsintää sekä dialogisessa kanssakäymisessä niiden luomista. Omasta kulttuurikontekstista toisen kulttuuriin voi onnistua saamaan kosketuksen yhteisen käsitteistön ja merkitysmaailman kautta. (ks. Veivo ym. 1999.)

Asiakassuhteessa kohtaavat erilaiset toimintakulttuurit ja merkitysjärjestelmät. Siinä rakennetaan suhteita myös eri rooli-positioiden kautta. Työterveyden asiantuntijana työterveyshuolto on konsultin roolissa ja asiakasorganisaatio on silloin kohteen roolissa. Konsultin roolissa oleva taho voi tarjota apua oikea-aikaisesti ja tukea riippumattomuuteen jatkossa. Lähikehityksen vyöhykkeen sekä asiakas-keskeisen konsultoinnin tuen ja riippumattomuuden elementit tukevat työterveyteen liittyvän tiedon käyttöön saattamista. Työssä oppimisen (Poikela 2005, 21–41) mahdollisuudet ovat tässä yhteisesti rakennetussa prosessissa. (ks. myös Veivo ym. 1999; Cockman ym. 1992.) Yhteys lähikehityksen vyöhykkeen ja kokemuksellisen oppimisen välillä löytyy myös Kolbin (1984) kokemuksellisen oppimisen teoriasta, jota on kehitetty työelämän kontekstissa. Kolb (1984, Xi, 132–134) liittää teoriassaan Vygotskyn esittämän lähikehityksen vyöhykkeen näkökulman kokemuksellisen oppimisen sovelluksiin. Tämä liittyy olennaisesti jatkuvaan oppimiseen työn kontekstissa.

Vastavuoroisessa kanssakäymisessä on työssä oppimisen mahdollisuus, jonka pohjalta suhde rakentuu kestäväälle pohjalle. Tämä voi tukea osaltaan myös sitä, että työterveyshuollon palveluja ei kannata jatkuvasti vaihtaa kilpailutuksen kaut-

ta, koska yhdessä rakennettu oppimisen prosessi tuottaa asiakasorganisaatiolle merkittävää lisäarvoa. Viitataan tässä myös tutkimukseen, joka osoitti, että yli viisi vuotta kestäneen yhteistyösuhteen myötä työterveyshuollon suosituksia huomioitiin ja vietiin paremmin käytännön toimiksi (Savinainen & Oksa 2009:10–11.) Husmanin (2008) mukaan työterveyshuollon ja asiakasorganisaation keskinäinen sosiaalinen pääoma sisältää vastavuoroisuuden, osallistamisen, luottamuksen, verkostot, kehitys- ja joustomahdollisuudet. Hän esittää, että sosiaalinen pääoma on välttämätön työterveyshuollon ja asiakasorganisaation toimivassa suhteessa. Kun työterveyshuoltopalveluja ulkoistetaan ja kilpailutetaan, silloin on syytä kysyä, mikä on sosiaalisen pääoman tilanne, onko sen osat kohdallaan, painottaa Husman Työterveyslaitokselta. (Husman/luento Työterveyslaitos 2008).

Kivistön, Kallion & Turusen (2008, 111–112) mukaan työpaikkojen ja työterveyshuollon kehittyneemmän valmiuden merkit yhteisessä toiminnassa ovat yhteinen kieli, matala kynnys henkisen hyvinvoinnin asioiden keskusteluun sekä se, että henkisen hyvinvoinnin edellytyksiin työssä kiinnitetään huomiota. Kehittyneemmän valmiuden toimintaa on myös se, että on olemassa työkaluja työpaikkakokouksiin, keinoja ratkaista ongelmia sekä uusia tapoja tutkia asioita. Tärkeää on se, että työterveyshuollolla ja työpaikoilla on saatavissa tietoa työympäristön henkistä hyvinvointia tukevista piirteistä sekä henkiseen hyvinvointiin liittyvät asiat ovat osana työsuojelutyötä. Kehittyneemmän yhteistyön valmiudet voivat luoda sitä sosiaalista pääomaa, joka on yhteistyön vahvana perustana yhteisen tulevaisuuden rakentamiseen.

6 TUTKIMUSASETELMA JA TUTKIMUSONGELMAT

Työssä oppimisen prosessimalli (Poikela 2005, 21–41) tarjoaa toimivan kehikon työpaikkaselvityksen työssä oppimisen tarkasteluun. Prosessimallin taustalla on laajempia teoriakokonaisuuksia, joista Kolbin (mt. 2005, 21–41) kokemuksellisen oppimisen teoria on keskeinen. Argyriksen & Schönin (1978; 1996) organisaationaalisen- ja Nonakan & Takeuchin (1995) organisaation oppimisen teorit laajentavat teoriataustaa organisaation näkökulman tarkastelun osalta. Senge (1994) teoriassa osien ja kokonaisuuden keskinäisen suhteen tarkastelu tarjoaa mahdollisuuden katsoa asioiden keskinäistä merkitystä, joskin Senge nostaa systeemiajattelun tärkeimmäksi muita osia kokoavaksi tekijäksi. Tässä yhteydessä työpaikkaselvitystä tutkimuksen kohteena käsitellään prosessina. Konsultatiivinen työote (Cockman ym. 1992) tuo näkyviin sen, miten tärkeää asiakaslähtöisyys prosessin suotuisassa kulussa on. Liitän tähän prosessiin tärkeänä elementtinä dialogin (Isaacs 2001; Heikkilä ym. 2001), koska Isaacsin näkemykseen dialogista perustuen katson, että dialogisuus voi prosessin kulussa edistää asiakaslähtöisyyttä sekä luoda suotuisaa oppimisen ilmapiiriä. Työpaikkaselvitys prosessina toimijoinen asettuu kontekstiin, jossa lainsäädäntö ja lainsäädännön soveltamiseen laadittu hyvä työterveyshuoltokäytäntö ohjaavat prosessien kulkua.

Tutkimusongelmat

Tutkimuksen pääongelma:

Miten työpaikkaselvitysprosessi voi toimia työssä oppimisen välineenä ja mahdollistajana?

Tutkimuksen alaongelmat:

Mitä ja miten työpaikkaselvityksessä opitaan?

Mitä merkitystä opituilla asioilla on psykososiaalisen työterveyden edistämiseen työpaikalla?

Miten työpaikkaselvitysprosessia pitäisi kehittää?

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa esittelen tutkimuksen kohteen, tutkimusmenetelmät, aineiston keräystavat sekä aineiston analyysin. Koska tein ryhmähaastattelun tavoitteena dialogi, avaan tutkimusprosessia seikkaperäisesti. Tutkimus on laadullinen tapaustutkimus ja siksi nostan esiin myös eettiset näkökulmat ja tutkijan vastuun.

7.1 Tutkimuskohde

Tutkin työssä oppimista työpaikkaselvityksen prosessissa. Mitä ja miten työssä oppimisen teorianäkökulmasta katsottuna opitaan, ja miten opittua hyödynnetään työterveyden edistämiseen työn psykososiaalisen kuormituksen säätelyn osalta? Mitä työpaikkaselvityksessä oppii toisaalta työterveyshuolto ja toisaalta asiakasorganisaatio? Asiakasorganisaatiolla on kullakin oma toimintakontekstinsa. Työterveyshuolto toimii oman kontekstinsa mukaisesti ennalta ehkäisevän terveydenhuollon näkökulmasta ja kohtaa toisen organisaation, jonka näkemys työstä ja terveydestä voivat erota terveydenhuollon ammattilaisten näkemyksestä. Kummallakin taholla on myös oma toimintakulttuurinsa, ja toimialan sekä ammatillisuuden tuoma kieli voivat olla erilaisia. Tässä tutkimuksessa näiden tahojen yhteiseksi oppimisen prosessiksi rakentuu työpaikkaselvitystapahtuma. Tähän työpaikkaselvitystapahtuman tarjoamaan oppimisen prosessiin kumpikin taho astuu omista lähtökohdistaan omine käsityksineen ja odotuksineen. Työpaikkaselvitysprosessin alkamisen hetkestä alkaa yhteisen oppimistapahtuman mahdollisuudet. Tarkasteluun valittuna ja rajattuna informanttikohteena on yksi työterveyshuoltoyksikkö ja sen piiriin kuuluva asiakasorganisaatio. Asiakasorganisaation perustetävään liittyy paljon ihmissuhdekuormitusta. Psykososiaalinen työkuormitus on näin ollen yksi olennainen työkuormituksen kenttä ja edellyttää työterveyshuollon huomiota jo lainsäädännönkin pohjalta.

7.2 Tutkimusmenetelmät

7.2.1 Laadullinen tutkimus, taustaoletukset ja etiikka

Laadullisessa tutkimuksessa eettisten kysymysten huomiointi on ensiarvoisen tärkeää. Tutkimuksessa tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä, jonka keskeisiä periaatteita ovat muiden tutkijoiden työn asianmukainen huomioonottaminen, omien tutkimustulosten esittäminen oikeassa valossa ja tieteen avoimuuden ja kontrolloitavuuden kunnioittaminen. Tutkija on vastuussa omista valinnoistaan menetelmien, informanttien ja raportoinnin suhteen. Laadullisessa tutkimuksessa, jossa empiria kerätään informanteilta, noudatetaan sovittua anonyymiteettiä ja informanttien henkilöllisyys häivytetään raportoinnissa. Tutkimukseen osallistujille tulee olla avoin tarkoituksissaan ja näin ollen etiikka, moraaliset valinnat ja tutkimuksen luotettavuus kulkevat käsi kädessä. Tutkijan on tärkeää arvioida toimintaansa koko prosessin ajan. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 122–130.) Tässä tutkimuksessa noudatan näitä tieteen hyvälle käytännöille asetettuja eettisiä periaatteita.

Tutkimus ei voi olla koskaan neutraalia ja tuottaa puhtaan objektiivista tutkimustuloksia ja siksi on tärkeää sitoa tutkimus johonkin teoreettiseen kokonaisuuteen (Tuomi & Sarajärvi 2004, 147–148). Tähän perustuen olen rakentanut tutkimukseeni vankan teoriatausta työssä oppimisen teorioista. Tieteen käsitteillä on pitkät perinteet; perustat ovat muotoutuneet jo Aristoteleen aikana. Olemme aina sidottuja käyttämäämme kieleen ja siinä muotoutuneisiin käsitteisiin. Ihmisen todellisuus rakentuu ja muuttuu sosiaalisena konstruktiona. Sosiaalinen konstruointi koskee siten myös tieteellisiä käsitteitä. Ihmistutkimuksen luonteeseen kuuluu, että ihmisen käyttäytyminen ja toiminta on monimuotoista. Se heijastaa sitä avointa systeemiä, jonka osa ihminen on. Ihmistutkimus on merkitysten tutkimusta; tulkinta ja ymmärtäminen ovat siinä keskeisiä. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 16–20.)

Kun hyväksymme, että käsityksemme todellisuudesta rakentuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, voimme paremmin tiedostaa siinä ilmenevät ristiriidat. Ei ole

olemassa yhtä todellisuutta tai yhtä totuutta. Voidaksemme elää yhteisessä maailmassa, me oletamme muidenkin ymmärtävän asiat samoin, kun itse ne ymmärrämme. Tutkijan on kuitenkin tärkeä pysähtyä tämän asian äärelle, koska hänen tulee pyrkiä ymmärtämään tutkittavien maailmaa, joka voi olla hyvinkin erilainen kuin hänen oma maailmansa. Omista epistemologisista ja ontologisista käsityksistä pitää olla tietoinen, koska silloin voi paremmin pyrkiä erottamaan havainnot ja tulkinnat toisistaan. Näiden tekijöiden vuoksi pyrin tutkijana kiinnittämään huomiota niin eettisiin valintoihin kuin tutkimuksen luotettavuuden rakentamiseen. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 16–20.)

7.2.2 Teemojen muotoutuminen tutkimusprosessin kulussa

Tutkimuksen suunnittelu ei ole tutkimusprosessin alussa oleva kertaluontoinen tapahtuma. Tutkimuskysymysten ja tema-alueiden tarkistaminen on asia, johon tutkijan tulee palata prosessin edetessä yhä uudelleen. Tutkijan avoin uteliaisuus prosessin kulussa auttaa näkemään, mihin suuntaan ohjaavia kysymyksiä tai teemapainostuksia tulee muuttaa. Haastattelun avulla on tavoitteena tuottaa aineisto, jonka perusteella voidaan tehdä mahdollisimman luotettavasti johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä (Hirsjärvi & Hurme 2004, 65–67). Rakensin temahaastattelun teemoja näitä periaatteita noudattaen sekä tutkimuskysymyksiä peilaten vähitellen eteenpäin ja palasin tarkistamaan niiden yhteen sopivuutta yhä uudelleen prosessin kuluessa. Pääteemoiksi muodostuivat työpaikkaselvitys, psykososiaalinen työhyvinvointi/työterveys ja psykososiaalisen työhyvinvoinnin/työterveyden edistäminen työpaikalla. Seikkaperäisemmin teemat ja niiden tarkentavat kysymykset ovat liitteenä (liite 3).

Oman arki ajattelun ja teoreettiseksi työkaluksi rakennetun teorianäkökulman keskinäisen dialektiikan kautta teemat muodostuivat vähitellen tutkimusongelmien kanssa samansuuntaisiksi. Tema-alueita muodostui kolme ja näiden teemojen alle lisäsin muutamia kysymyksiä avuksi. Laadin omaan käsikirjoitukseeni myös pienempiä alakysymyksiä, joita otin haastattelussa käyttöön aina tarpeen mukaan. Olin valinnut haastattelun luonteeksi keskustelun ja tavoitteeksi dialogin. Luotin omaan intuitiooni kokeneena ryhmänohjaajana siinä, että kykenen tarvittaessa ottamaan käyttöön kysymyksiä myös tilanelähtöisesti. Terävöitin kuitenkin itsel-

leni sitä, että haastattelussa on tärkeää pysytellä sovittujen teemojen puitteissa ja muistaa tutkimusongelmat, joihin etsin tietoa tutkimuksen kohteeksi valitusta todellisuudesta. Lähdin vuoden 2008 tutkimusprosessiin yhtä avoimen uteliaana kuin Sherlock Holmes omiin tutkimuksiinsa tohtori Watsonin kanssa vuonna 1892. Etsin tutkijana johtolankoja löytääkseni uudenlaista ajattelutapaa työterveyshuollon ongelmallisiin kysymyksiin. (Alasuutari 1989, 9–15).

Tutkimusprosessi sai alkunsa oman työkokemukseni pohjalta sekä tyytymättömyyden tuntemuksesta siihen havaitsemaani seikkaan, että työterveyshuolto ja asiakasorganisaatio hukkaavat keskinäisiä oppimisen mahdollisuuksia. Tämä hukattu voimavara näkyy usein psykososiaalisen työterveyden työvälineiden puuttumisena sekä voimattomuutena ymmärtää, mistä oikeastaan on kysymys, kun puhumme työn psykososiaalisen kuormittavuuden säätelystä. Työterveyshuollon lainsäädäntö sekä soveltamisohjeet antavat hyvät puitteet toiminnalle. Oma havaintoni konkreettisista käytännöistä on kuitenkin se, että esteitä mahdollisuuksien hyödyntämiselle arkisessa toiminnassa on vielä melko paljon. Arkiajattelu sisältää jatkuvaa ongelmanratkaisua, mutta arkiajattelu ei ole riittävää tieteellisen tutkimuksen perustaksi, joten tässä yhteydessä teorianäkökulma tarjoaa lisää työvälineitä sekä mahdollisuutta katsoa asioita kauempaa, ja siten pyrkii näkemään jotakin enemmän olemassa olevasta todellisuudesta (Salonen 2007, 31–55).

7.3 Aineiston hankinta

7.3.1 Laadullinen tapaustutkimus lähestymistapana ja aineiston hankinta

Koska olin valinnut teemahaastattelun ja dialogin yhdeksi aineistonkeruumenetelmäksi, niin lähestymistavaksi niiden perusteella tuli tapaustutkimus ja aineiston analyysimenetelmäksi sisällönanalyysi. Tapaustutkimus ei ole metodi, vaan se on tutkimustapa. Tämän strategisen tutkimustavan sisällä voidaan käyttää erilaisia aineistoja ja menetelmiä. Olennaista on, että tapaustutkimuksessa pyritään perusteelliseen kuvaukseen tutkittavasta ilmiöstä. Tavoitteena on tuottaa seikkaperäinen tarkastelu tutkittavasta kohteesta, joka voi olla yksilö, yhteisö, organisaatio, tapahtumakulku tai ilmiö. (Cohen, Mannion & Morrison 2001, 181–190; Laine, Bam-

berg & Jokinen 2008, 9–12.) Tapaustutkimuksen määrittelyn mukaisesti tarkaste-
len tutkimuksessani työssä oppimisen ilmiötä työpaikkaselvitysprosessissa.

Koska tutkimukseni on laadullinen tutkimus, niin pyrin kuvaamaan tapahtumaa sekä ymmärtämään ilmiöön liittyvää toimintaa sekä antamaan teoreettisesti mielekkään tulkinnan ilmiölle. Tähän metodologiseen näkökulmaan perustuen tärkeänä asiana voi olla se, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät tästä kohteena olevasta asiasta jo ennestään mahdollisimman paljon. Heillä on hyvä olla tiedon lisäksi taustalla myös kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 87–88). Tähän perustuen valitsin informanttikohteeksi asiaa tuntevat tahot. Valitsemalleni tutkimustavalle on tavoitteena toiminnan merkityksen ymmärtäminen ja lähtökohtana on se, että merkitys syntyy sosiaalisessa kontekstissa (Cohen, Manion & Morrison 2001, 137).

7.3.2 Tutkimuksen aineiston hankintatavat

Keräsin aineiston kolmella eri tavalla, mikä mahdollisti triangulaation. Triangulaatiolla tarkoitetaan erilaisten tiedonlähteiden, metodien teorioiden tai myös useamman tutkijan yhdistämistä tutkimuksen tekemisessä. Vaikka tämä tutkimus on yhden tutkijan käsissä, on sen teorianäkökulmaa rakennettu usean teorian avulla. Sen lisäksi keräsin aineiston tapaustutkimuksen mukaisesti rajatusta kohteesta ja epätarkkarajaisesta ilmiöstä usealla metodisella otteella. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 140–146.)

Olen kerännyt aineiston:

- a) havainnoimalla työpaikkaselvitykseen liittyvää työpaikkakäyntiä ja
- b) järjestämällä tämän työpaikkakäynnin jälkeen työterveyshuollon ja asiakasorganisaation yhteisen teemahaastattelun ryhmähaastatteluna pyrkimyksenä dialogi sekä
- c) keräämällä puolistrukturoidulla lomakkeella haastatteluun osallistuneilta tietoa siitä, millainen kokemus teemahaastattelu heille oli (näkökulmana oppiminen).

Työpaikkakäynnin ja teemahaastattelun välinen aika oli kolme viikkoa. Tämän ajan pituuden määritteli lähinnä osallistujien aikataululliset kysymykset, mutta

tutkijana minulle jäi aikaa myös koetun työpaikkakäynnin reflektointiin ja teema-haastattelun teemojen tarkentamiseen suhteessa asetettuihin tutkimusongelmiin.

Havainnoinnin avulla voidaan nähdä asiat oikeissa yhteyksissä ja havainnoinnilla voidaan monipuolistaa ja rikastaa tutkittavasta ilmiöstä saatavaa tietoa (Tuomi & Sarajärvi 2004, 83). Havainnointia voi tutkimusmenetelmänä kuvata jatkumolla, jossa se on toisessa päässä formaalin systemaattista tai toisessa päässä täysin vapaata ja mukautuu siihen toimintaan, jossa ollaan mukana. Havainnoinnin lajit jaetaan tämän mukaan systemaattiseen ja osallistuvaan havainnointiin. Osallistumisessakin on eri asteita ja tutkijan rooli voi vaihdella sen mukaan onko hän ryhmän jäsenenä vai vain havaintojen tekijänä ryhmässä. Tutkijan on myös tärkeää olla tietoinen ja erottaa havainnot tekemistään tulkinnoista. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 209–212.)

Tutkimuksessani työpaikkaselvityksen työpaikkakäynnillä havainnointi oli lähinnä tilanteessa mukana olemista, mutta ei varsinaista osallistumista. Tutkijana seurasin esikyselyn palautekeskustelua ulkopuolisen tarkkailijan silmin. Kokonaan osallistumista ei kuitenkaan voinut välttää. Keskusteluryhmässä osallisuuteni ilmeni nonverbaalin viestinnän kautta. Minuun päin katsottiin useasti keskustelun kuluessa ja nyökkäilin vastavuoroisesti ollen näin osallisena tapahtumassa. Olin silloin myös osallisena keskustelussa ja vaikutin osaltani väistämättä keskustelun kulkuun. Työpaikkaselvitykseen liittyvään työpaikkakäyntiin osallistui työterveyshuollosta kaksi ammattihenkilöä ja yksi asiantuntija sekä asiakasorganisaatiosta johtoa, työntekijöitä sekä työsuojeluvaltuutettu. Lisäksi mukana oli yksi opiskelija, joka oli työssäoppimisen jaksolla työpaikalla. Työpaikkakäyntiin osallistui siten yhteensä yhdeksän henkilöä (tutkija oli kymmenes henkilö). Tämän tilaisuuden antamien kokemusten myötä syntyi tutkijan havainnointipäiväkirja, joka on osana tutkimusaineistoa. Havainnoinnin jälkeen tutkimus jatkui teemahaastatteluna, joka toteutettiin ryhmähaastatteluna.

Teemahaastattelussa edetään etukäteen valittujen, keskeisten teemojen avulla ja tällöin teemahaastattelu on puolistrukturoitu, mutta kuitenkin mahdollisimman avoimeen keskusteluun pyrkivä syvähaastattelua lähellä oleva menetelmä (Tuomi & Sarajärvi 2004, 76–77). Haastattelun onnistuminen edellyttää, että informantit

voivat tutustua ainakin haastattelun aiheeseen etukäteen (Tuomi & Sarajärvi 2004, 75). Teemat toimitettiin sovitusti osallistujille sähköpostitse neljä päivää ennen teemahaastattelua. Teemahaastattelu toteutettiin dialogisena avoimena keskusteluna, kuitenkin teemojen rajoissa pysyen. Osallistujat olivat työterveyshuollon ammattilaisia (2) ja asiantuntijat (2) sekä asiakasorganisaation johtoa (2), työntekijöitä (2) sekä työpaikan työsuojelun edustus (1). Toinen työterveyshuollon asiantuntijoista ei ollut mukana työpaikkakäynnillä, mutta osallistui teemahaastatteluun. Teemahaastattelu toteutettiin siten yhdeksän hengen ryhmäkeskusteluna (tutkija oli kymmenes henkilö).

Ryhmähaastattelua voidaan luonnehtia keskusteluksi, jonka tavoite on melko vapaasti määriteltävissä ja siinä osallistujat huomioivat jatkuvasti toinen toisiaan sekä tuottavat siinä syntyvän vuorovaikutuksen kautta monipuolista tietoa tutkitavasta ilmiöstä (Hirsjärvi & Hurme 2004, 61–62). Koska kyseessä oli pienryhmä tutkimukseen valittujen teema-alueiden kokeneita osaajia, niin tutkijana arvioin, että dialogisena tapahtumana se tuottaa syvempää kokemustietoa oppimisesta työpaikkaselvityksessä. Tällä perusteella valitsin dialogisen näkökulman ryhmähaastattelun toteuttamiseen. Dialogi on minulle käsitteenä tässä yhteydessä pysähtymistä syvälliseen keskusteluun ja kokemusten molemminpuoliseen reflektiiviseen jakamiseen (Isaacs 2001; Heikkilä & Heikkilä 2001, 56–69, 148–151). Dialogi on Tuomen ja Sarajärven (2004, 82–83) mukaan Vartoon (1992) viitaten historiallisesti ainutkertainen tapahtuma, mutta siinä esiintyvät laadut ovat kuitenkin yleisiä. Tämä ilmenee parhaimmillaan siten, että nämä laadut nousevat esiin aina uudelleen uusissa yhteyksissä.

Dialogi määriteltiin yhdessä osallistujien kanssa aktiivisena kokemuksen jakamisena, jossa puhuminen, toisten kuuntelu ja yhteinen pohdinta ovat olennaisia elementtejä. Dialogista keskusteltiin osallistujien kanssa alustavasti jo tehdyllä työpaikkakäynnillä sekä asia mainittiin vielä teemahaastattelun alussa. Tuomi & Sarajärvi (2004, 80–83) esittävät Erikssonin (1992) ajattelun perustalta, että haastattelu toimii kysymys-vastaus-mallilla, kun sitä vastoin dialogisessa tutkimuskäytännössä dialogi toimii kuuntelu-puhe-mallilla. Dialogissa korostetaan myös tutkijan kykyä kuunnella. Erikssonin katsotaan kuitenkin hiukan yksinkertaistavan dialogia, koska dialogisissa tutkija voi tehdä myös aloitteen. Ilman vastavuoroista

kommunikaatiota dialogia ei voi syntyä. Dialogissa tutkijan tulee tuoda esiin myös omia oletuksia. Tämän tulee tapahtua siinä kommunikaatiossa, jossa ainutkertaista dialogin tapahtumaa tavoitellaan.

Tutkijana tässä dialogisessa teemahaastattelussa dialogisuuteni ilmeni siinä, että puhuin alusta asti työpaikkaselvitysprosessista, tuoden näin näkyviin oman käsitykseni työpaikkaselvityksestä. Pääteemoihin toin myös tarkentavia kysymyksiä kohdistuen niitä siten, että kaikki osalliset rohkaistuivat mukaan keskusteluun. Tutkijan roolin dialogissa ratkaisin siten, että tutkijana pyrin kuitenkin olemaan mahdollisimman neutraali ryhmäläisten esiintuomien asioiden suhteen. Dialogiin saatoin keskustelemaa ryhmää nyökkäyksin ja kohdistuen kysymyksiä tasapuolisesti kaikille. Tämän lisäksi pyrin vielä huomioimaan hiljaisimmat osallistujat lisäkysymyksin niin, että he pääsivät mukaan keskusteluun. Pyrin luomaan rauhallisella lähestymisellä turvallista ilmapiiriä, jotta kaikki osallistujat rohkenisivat osallistua keskusteluun. Tämä siksi, että hiljaisilla osallistujilla saattaa olla paljon ajatuksia, mutta he eivät välttämättä ilmaise niitä ääneen ryhmässä. Viestinä minulla oli, että jokaisen kokemus tästä esillä olevasta temasta on tärkeä.

Tiedostan kuitenkin tutkijana sen, että vaikka pyrin olemaan neutraali esiin tuotujen asioiden suhteen, niin dialogisessa suhteessa vaikutan koko ajan tilanteeseen omalta osaltani. Tärkeänä tavoitteena minulla oli saada ihmisten kokemukset esiin heidän keskinäisen jakamisensa kautta. Keskustelu käynnistyi hyvin. Tulkintani mukaan keskustelu tavoitti dialogisuuden tason kolme lyhyempää ja kaksi pidempää kertaa. Dialogi kulki ryhmän sisäisesti niin, että seuraava tarttui edellisen puheeseen ja toi siihen omaa näkemystään. Osallistujat kuuntelivat toistensa kertomia asioita ja liittivät niihin omaa näkemystään esillä olevasta asiasta. Keskustelu kulki rauhalliseen tahtiin yhdessä ajatellen, ja välillä myös jotakin seikkaa pohtien. Pöällekkäin puhumista ilmeni kaksi kertaa puolentoista tunnin haastattelussa. Yksi työterveyshuollon osallistuja joutui lähtemään tilaisuudesta sovitusti puolta tuntia aikaisemmin, koska hänellä oli asiakaskäynti. Ryhmässä oli kahdeksan keskustelijaa viimeisen puolen tunnin ajan. Arvioni mukaan tällä muutoksella ei ollut merkittävää vaikutusta tiedon tuottamisen kokonaisuuteen.

Teemahaastattelun jälkeen osallistujat saivat kyselylomakkeen, jossa kysyttiin sitä, miten he kokivat keskustelun hyödyllisyyden oppimisen näkökulmasta. Kyselyn tavoitteena oli syventää näkemystä siitä, miten osallistujat kokivat keskustelun ja mitä he ajattelivat kokemuksestaan suhteessa oppimiseen työpaikkaselvityksessä. Kysymykset ovat raportin liitteenä (liite 4). Annoin kyselylomakkeet mukaan ryhmähaastattelun jälkeen ja noudin ne henkilökohtaisesti toimipisteiden sovitusta yksiköistä, joihin kyselyt sai toimittaa suljetussa kirjekuoressa. Sähköpostitse oli myös mahdollista vastata. Molempia vastaamisen tapoja käytettiin. Yksi henkilö ei vastannut ollenkaan. Työterveyshuollon vastausprosentti oli 100, joten yksi vastaus jäi puuttumaan asiakasorganisaation taholta.

7.3.3 Analyysiyksikkö ja aineiston ryhmittely

Litteroin aineiston sanatarkasti. Monen lukemisen jälkeen syntyi päätös siitä, että analyysiyksikkönä on ajatuskokonaisuus, joka voi olla useita lauseita sisältävä jakso tai myös yksi lause tai lauseen osa. Analyysiyksikön valinnan jälkeen pelkistin litteroidun haastatteluaineiston karsimalla siitä tutkimukselle epäolennaiset asiat pois. Epäolennaisuuksiin kuuluivat ryhmähaastattelun aloitukseen, teknisten laitteiden käsittelyyn, kahvitteluun ja lopetukseen liittyvät osiot sekä haastattelijan puheosiot. Tein tämän toimenpiteen ennen aineiston järjestelyä analyysiprosessia varten. Seuraavaksi ryhmittelin eli klusteroin aineistoa yhtäläisyyksien ja erojen tarkastelua varten. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 111–112; Järvinen & Järvinen 2000, 69–70.)

Koska teemahaastattelu toteutettiin ryhmän dialogina, osallistujien tuottama teemoihin liittyvä puhe otettiin kaikki tekstinä analyttiseen tarkasteluun. Epäolennaisuuksien karsinnan jälkeen aineiston pelkistäminen jatkui pilkkomalla se osiin, jotka edustivat tutkimustehtävän kannalta olennaisia ilmauksia. Aluksi tarkastelin litteroitua tekstiä teemoittain työterveyshuolto - asiakasorganisaatio -jaottelulla. Seuraavaksi poimin työsuojelun puheenvuorot omaksi osiokseen. Tämän jälkeen tarkastelu jatkui kunkin osallistujan työroolin näkökulmien erottelulla analyysiyksikköjen ohjaamana. Ryhmittely oli hyödyllistä jakaa myös johtotasoon, työntekijätasoon sekä asiantuntijatasoon. Näin saatoin tarkastella tutkimuskysymysten valossa ristiin työterveyshuollon ja asiakasorganisaation argumentaatiota teemo-

jen suhteen. Lomakekyselyn tekstit ryhmittelin kysymyksittäin ja niitä tarkastelin eri informanttitahoja erotellen sekä yhdistäen. Myös jokainen rooliposition katsoin erikseen sekä yhdistellen asiantuntija-, johtaja- ja työntekijänäkökulmat. Työpaikkakäynnillä sekä teemahaastattelun jälkeen tuotettu tutkijan havainnointipäiväkirja toimi tukiaineistona sekä peilinä muulle aineistolle.

7.4 Aineiston analyysi

Analyysissa eritellään ja luokitellaan aineistoa. Synteesissä pyritään takaisin kokonaisuuteen ja ilmiön teoreettiseen tulkintaan. Synteesissä pyritään rakentamaan kokonaiskuvaa ja hahmotetaan tutkittavaa ilmiötä uudessa perspektiivissä. Ilmiö voidaan näin saada esitetyksi uudesta näkökulmasta. Tavoitteena on tutkimusprosessin koherentti esittäminen tutkimusraportin muodossa, jossa on myös selkeästi nähtävissä tutkijan tekemät johtopäätökset sekä johtopäätösten perusteet. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 141–153.) Ryhmiteltyäni aineistoa monin eri tavoin, havaitsin teemojen sisällön ja niiden toisiinsa kytkeytyvyyden olevan informanttien dialogin tuottamaa olennaista antia tutkimuksessa asettamilleni ongelmille. Dialogissa informantit tarkastelivat yhdessä asioita syventäen teemoja ja se tuotti näkyviin yhteisen tarkastelun merkityksen oppimisen näkökulmasta. Teemahaastattelun ja lomakekyselyn tuottaman aineiston luokittelussa muodostin koko aineistosta teemakeskustelun teemojen ohjaamana kolme yläkategoriaa, jotka ovat työpaikkaselvitys, psykososiaalinen työterveys ja kehittäminen. Aineistossa psykososiaalisen työterveyden kategoria on jaettavissa edelleen yksilö-, yhteisö ja organisatio -alakatgorioihin.

Tutkimuksessani aineiston analyysitapa on sisällönanalyysi, jolla tarkastellaan inhimillisiä merkityksiä. Tarkemmin ilmaistuna sisällönanalyysillä etsitään tekstin merkityksiä. Todellisuus tajutaan inhimillisenä ajattelutapana, jossa ihminen ymmärtää olemassa olevaa omien kokemustensa avulla. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 105–106.) Sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn. Tässä päättelyssä edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellistä näkemystä tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Käsitteellistämässä edetään alkuperäisen informaation tuottamista kielellisistä ilmauksista teoreettisiin johtopäätöksiin. Kuitenkin teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä teoreettiset käsitteet ovat taustakehikkona ja

työkaluina jo valmiina, tutkittavasta ilmiöstä ”jo tiedettynä”. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 115–116.) Tutkimukseni voidaan katsoa noudattavan teoriaohjaavaa sisälönanalyysiä. Tässä analyysitavassa on Tuomi & Sarajärven (2004, 98–102) mukaan tiettyjä teoreettisia kytkentöjä, jotka eivät kuitenkaan pohjautu suoraan teoriaan, vaan teoria on apuna analyysissa. Tällaisessa analyysitavassa on tunnistettavissa aikaisemman tiedon vaikutus niin, että se toimii suuntaa antavana tienviitana, mutta mahdollistaa kuitenkin uusien ajatusurien avaamisen.

7.5 Horisontaaliset tasot, vertikaaliset prosessit ja katkokset

Oppimisen tarkastelun kolme tasoa ovat yksilö, yhteisö/ryhmä ja organisaatio. Keskeinen lähtökohta tutkimuksessani on ryhmätaso, jonka kautta peilaan paitsi yksilöiden mahdollisuutta oppia, myös organisaation mahdollisuutta sekä oppia että tukea ja johtaa oppimista. Työssä oppimisen prosessimallin mukaisesti näitä horisontaalisia tasoja yhdistävät vertikaalisesti kulkevat oppimisen prosessit; sosiaaliset-, kognitiiviset-, reflektiiviset- ja operationaaliset prosessit. Onnistuessaan nämä prosessit mahdollistavat koko työyhteisön oppimisen. (Poikela 2005, 21–41.)

Teemakeskustelussa annoin teemat pohdittavaksi ja esitin kysymyksiä. Teema-haastattelun jälkeen esitin kyselylomakkeella lisää kysymyksiä tutkimuksessa mukana olleille informanteille. Olin havainnoitsijana mukana työpaikkakäynnillä sekä tein havaintoja myös teemakeskustelussa. Koska teemakeskustelun tavoitteena oli dialogi, olin osallisena ja vaikuttajana dialogisuuden syntymiseen, mutta samalla myös keskustelun ulkopuolisena havainnoitsijana. *Se, miten vastattiin ja miten puhuttiin*, liittyy sosiaalisiin-, reflektiivisiin- ja operationaalisiin prosesseihin. Kun taas suurelta osalta *se, mitä vastattiin ja mitä puhuttiin*, liittyy käsitteellistämiseen ja siten kognitiivisiin prosesseihin. Tärkeää näihin prosesseihin liittyvänä on myös kaikki se, mitä tapahtui eri tahojen ja eri ammattipositioiden vuorovaikutuksessa sekä tilannesidonnaisesti jokaisessa kohtaamisessa.

Tarkastellessani työpaikkaselvitysprosessia aineiston valossa käytän teoriataustaan perustuvaa ja tähän yhteyteen konstruoimaani katkoksen (ks. myös Poikela 2005, 36–38) käsitettä esiin tuotujen kriittisten toimintakohtien kuvaajana. Kat-

koksen käsitteellä tarkoitan tässä yhteydessä sitä, että käytännön toiminta katkeaa (tai voi katketa) prosessin kulussa niin, että prosessi ei jatku enää ehjänä tavoitteen kaikki osallisena olevia tahoja. Silloin prosessin toimivuus jää vajaaksi eikä siten saavuta sille asetettuja tavoitteita. Kun käytännön prosessi katkeaa, niin se vaikuttaa oppimisen prosesseihin (horisontaaliset ja vertikaaliset) siten, että oppimisen mahdollisuudet hukkaantuvat. Katkokset osoittavat oppimisen prosesseissa olevat aukot. Katkosten tunnistamisen tärkeys korostuu erityisesti psykososiaalisen kuormittavuuden kohdalla, jossa ei voida nojata yksiselitteisiin ohjearvoihin (kuten esimerkiksi melun kuormittavuus kuulolle ja sen suhteen mitattavat ohjearvot) vaan kuormittavuus joudutaan määrittelemään monien erilaisten tekijöiden summana. Kun katkoksen kohdat otetaan esille ja analysoidaan, niin niiden avulla oppimisen prosesseja (sosiaaliset-, reflektiiviset-, kognitiiviset ja operatiiviset prosessit) voidaan eheyttää. Tähän liittyy johtamisen mahdollisuudet rakentaa tietoisesti oppimisen prosesseja. Työryhmissä ja organisaatiossa yhdessä auki reflektoituina katkokset voidaan hyödyntää myös tärkeinä oppimisen paikoina. (Poikela 2005, 21–41.)

8 ANALYYSIN TULOKSET

Tässä luvussa vastaan tutkimuksen alaongelmiin tutkijan havainnointipäiväkirjan, teemahaastattelun sekä kysymyslomakkeiden aineiston perusteella. Työpaikkakäynti on loogisesti toiminnan alkuna ja havainnointipäiväkirjan tieto on työpaikkakäynnin tietolähteenä. Teemakeskustelun sekä lomakekyselyn tuottama aineisto ovat kuitenkin keskeisinä analyysin lähteinä. Teemakeskustelun dialogisuus vaikutti suurelta osin siihen, että alaongelmiin löytyi vastauksia paljolti yhteisötason tuottaman tiedon kautta. Alaongelmiin tuotetun tiedon keskeiset asiat on koottu pelkistettynä taulukossa 1, joka on liitteenä (liite 5). Raportin tekstiin poimitut teemahaastattelun autenttiset ilmaisut ovat osittain vaillinaisia, koska kysymyksessä oli dialoginen tapahtuma. Raportissa on sopivissa kohdin otteita myös teemahaastattelun jälkeisestä lomakekyselystä. Sitaatin jälkeen tuleva kirjain (T) kuvaa sitä, että sitaatti on poimittu teemahaastattelusta ja toinen kirjain (L) kuvaa sitä, että sitaatti on poimittu teemahaastattelun jälkeisestä lomakekyselystä. Valituissa sitaateissa pyrin tuomaan eri tahojen äänen informatiivisesti esille. En kuitenkaan erittele tahoja, koska dialogissa se ei ole tarkoituksenmukaista eikä anonymiteetin vuoksi suotavaakaan. Autenttiset ilmaisut liittyvät analyysiyksiköiden ajatuskokonaisuuksiin.

Tutkimuksen kohteena oleva työpaikkaselvitys nojaa lain ja asetusten perusteella laadittuun käytännön ohjeistukseen hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä sekä siitä laadittuun malliin, joten nämä toiminnan ohjeistukset ovat taustalla (liite 1).

8.1 Työpaikkaselvitys yhteisenä oppimisen prosessina

Työpaikkaselvityksen työpaikkakäynti yhteisenä kokemuksena

Työpaikkaselvityksen suunnittelu ja työpaikan kehittämisen tarpeita kartoittava esikysely asiakasorganisaation henkilöstölle olivat jo tehtynä ennen sitä työpaikkakäyntiä, johon minulla oli mahdollisuus osallistua tutkimukseni puitteissa. Työpaikkaselvityksen yhdessä toteutettu työpaikkakäynti tarjosi työterveyshuollolle ja

asiakasorganisaatiolle yhteisen konkreettisen kokemuksen asiakasorganisaation sen hetkisestä tilanteesta. Asiakasorganisaation työolosuhteisiin tutustuttiin yhdessä; työpaikan tilat kartoitettiin ja katsottiin läpi, koko henkilöstölle tehdyn esikyselyn tulokset käytiin keskustellen läpi sekä asioita sovittiin jatkoon. Esikyselyn läpikäynti tarjosi työterveyshuollolle, asiakasorganisaation johdolle, henkilöstön edustajille sekä työsuojelulle laajan näkymän siihen, mitä koko henkilöstö työssään ajattelee ja miten he kokevat työn psyykkisen-, fyysisen- ja sosiaalisen kuormittavuuden. Koko henkilöstölle oli myös tavoitteena järjestää palautetilaisuudet esikyselyn tuloksista. Koska erilaisia työturvallisuuskysymyksiin liittyviä asioita oli ollut aikaisemmissa keskusteluissa esillä, niin työsuojelu oli jo sopinut jatkotapaamisia asiakasorganisaation johdon kanssa.

Työpaikkakäynnillä keskusteltiin koko henkilöstölle aiemmin pidetystä työhyvinvointiluennosta. Työpaikkaselvityksessä oli mukana työssäoppimisjaksolla oleva opiskelija, joka oli tehnyt opiskeluunsa liittyen kyselyn henkilöstölle siitä, miten he olivat kokeneet työhyvinvointiluennon. Tuloksena kyselystään opiskelija kertoi henkilöstön kokeneen luennon kiinnostavana, mutta hyödyllisyys jatkoon oli arvioitu vähäiseksi. Työpaikkakäynnin yhteydessä pidetyssä esikyselyn palautetilaisuudessa (paikalla työterveyshuolto, työsuojelu, asiakasorganisaation johto ja henkilöstön edustajat sekä opiskelija) keskustelu oli vilkasta ja kanssakäyminen vuorovaikutteista. Keskustelu kohdistui lähinnä fyysisiin työergonomian ongelmiin. Huomion arvoista on se, että työterveyslääkäri osallistui tälle työpaikkakäynnille, vaikka resurssien niukkuuden vuoksi hänen osallistumisensa ei läheskään aina ole mahdollista. Havaitsin asiakasorganisaation arvostavan työterveyslääkärin paikalla oloa ja aktiivista osallistumista tilaisuuteen.

Työpaikkakäynti oli kaikille tahoille tärkeä sosiaalinen tapahtuma. Sovimme jatkoon asiakasorganisaation, työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa tutkimukseeni liittyvän teemahaastattelutapaamisen. Tuleva tilaisuus koettiin kiinnostavana ja työterveyshuollosta myös työterveyspsykologi lupasi pyynnöstäni osallistua teemahaastatteluun. Hänellä ei ollut mahdollisuutta osallistua työpaikkaselvityksen työpaikkakäynnille. Kun työpaikkakäynnillä fyysisen puolen työergonomia oli paljon esillä keskustelussa, niin tutkimuksen myötä järjestetyssä teemakeskustelussa keskityttiin vuorostaan enemmän psykososiaaliseen työterveyteen.

Teemahaastattelu yhteisenä keskustelumahdollisuutena

Teemahaastattelusta muodostui aktiivinen teemakeskustelu. Puhuimme jo työpaikkakäynnillä yhdessä dialogisuudesta; ajatusten aktiivisesta esittämisestä, kuuntelusta ja yhteisen pohdinnan mahdollisuudesta. Teemat - työpaikkaselvitys, psykososiaalinen työterveys ja psykososiaalisen työterveyden edistäminen työpaikalla - kytkeytyivät toinen toisiinsa ja keskustelu lähti liikkeelle tehdyn työpaikkakäynnin yhteisistä kokemuksista. Teemakeskustelu antoi mahdollisuuden kokemusten vaihtoon ja esikyselyn tulosten arvioivaan reflektointiin. Eri tahot (työterveyshuolto, asiakasorganisaatio ja työsuojelu) tekivät kehittämiseen liittyviä toimenpide-ehdotuksia toisilleen ja ottivat kantaa tehtyihin ehdotuksiin.

Työpaikkakäynti oli sosiaalinen tapahtuma, jossa voitiin reflektoida yhteisen työn kohteena olevia asioita. Sitä seurannut teemakeskustelu muodostui merkittäväksi sosiaalisesti kanssakäymiseksi, jossa rakennettiin yhteistä käsitystä työpaikkaselvitysprosessista. Tässä prosessissa jokaisella taholla on oma roolinsa, mutta toimiva yhteistyö oli kaikkien mielestä yksi tärkeimpiä tekijöitä. Näissä molemmissa yhteisissä tapaamisissa (työpaikkakäynti ja teemakeskustelu) vuorovaikutus oli toimivaa ja keskustelu oli vilkasta. Pohdinnoissa hahmottui myös työpaikkaselvitysprosessin katkospaikkojen kohtia, joita tuon näkyviin sopivissa yhteyksissä analyysin tuloksissa. Esiin tulleet katkospaikat ovat koottuna kokonaisuudessaan taulukkoon 2 (liite 6).

Työterveyshuolto ja asiakasorganisaation johto sekä työsuojelu pohtivat sitä, miten esikyselyn palautetilaisuudet jatkossa järjestetään koko henkilöstölle. Viiveetön palaute henkilöstölle todettiin tärkeäksi. Esikyselyn ja palautteen annon suhteen tulikin esiin ensimmäinen katkospaikan mahdollisuus. Jos palaute jää antamatta koko henkilöstölle tai palaute annetaan vasta pitkän ajan kuluttua, niin silloin toimintaan tulee katkos. Keskinäinen prosessointi tämän asian suhteen käynnistyi. Työpaikkaselvitys koettiin asiakasorganisaation taholla sysäyksenä työpaikan psykososiaalisen työterveyden kehittämiseen.

”...kurja tilanne, olis sitten vaikka viis vuotta ettei tapahdu mitään...tämähän on vaan ku sysäys jollekin ja se työhän on vasta alkamassa ja...” (T)

Koska työpaikkaselvitys on sysäys yhteiseen kehittämiseen, niin silloin on tärkeää huolehtia toiminnan jatkuvuudesta niin, ettei siihen tule katkoksia. Teemakeskustelu tarjosi sosiaalisena vuorovaikutuksellisenä tapahtumana mahdollisuuden keskinäiseen reflektointiin. Arvioitiin, että työpaikkaselvitys voi parhaimmillaan olla työpaikan itsearviointia, jossa työterveyshuolto on asiantuntijana apuna ja työpaikka voi itse hahmottaa sitä, mitä pitäisi kehittää. Työterveyshuolto voi olla apuna myös kehittämisessä.

”...että parhaimmillaan se on myös sen työpaikan itsearviointia...me asiantuntijoina tuodaan siihen jotakin omaa asiantuntemustamme...asiantuntijat on...apulaisina auttamaan sitä työpaikkaa kehittämään... omaa toimintaansa ja löytämään niitä kehitettäviä asioita.” (T)

Työpaikalle tehty työpaikkaselvityksen esikysely todettiin hyväksi, mutta melko uudeksi toimintatavaksi. Samalla annettiin myönteistä palautetta toiminnasta.

”Se on varmaan.. hyvä se tämä esitietokysely minkä teette, että mut onko sitä ollut aina? Jotenkin muistelen aikoinaan, tuntuu, ettei sitä oo ollut?” (T)

”Se on meidän työkaluna sillai vasta aika uusi ja sitten vielä niin, että on tämmönen versio, että tietokone laskee valmiita näitä pylväitä...kyllä se on aika uus...”(T)

Työpaikkaselvitys nähtiin perustyökaluna molemminpuoliseen tiedon hakuun. Todettiin, että työpaikkaselvitysprosessin tulee olla jatkuvaa toimintaa. Teemakeskustelussa rakennettiin yhteistä käsitystä siitä, mitä prosessissa on opittu. Työpaikkaselvitystä tulkittiin työterveyshuollon näkökulmasta myös työselvitykseksi, jossa perehdytään asiakasorganisaation työn haasteisiin sekä siihen, mitä työ edellyttää työntekijöiltä, johtamiselta ja yhteistyöltä. Vaikka yksi työterveyshuollon asiantuntija ei voinut osallistua työpaikkaselvityksen työpaikkakäynnille, niin teemakeskustelufoorumi antoi mahdollisuuden liittyä mukaan työpaikkaselvitykseen yhteisen keskustelun puitteissa. Tässäkin tilanteessa voi oppia, kun tapaa eri tahojen edustajat saman pöydän ääressä ja kuulee autenttisesti, mitä työpaikalle kuuluu.

”...paradoksi näköjään voi poissaolleenakin työpaikkaselvityksessä oppia.”(T)

Osa arvioi oppimisen joskus jäävän vähän kesken, kun ei ole aikaa riittävästi puhua yhdessä asioista. Todettiin myös ihmisten oppivan eri tavoin ja eri tahtiin. Skeptisyyttäkin löytyi oppimisen suhteen, kun arveltiin, että jotkut eivät opi, tois-tavat vaan samoja virheitä. Oppiminen koettiin yhteisöllisenä prosessina. Oppimi-sen kannalta prosessissa aikaväli esiintuotujen asioiden ja niiden yhdessä käsitte-lemisen välillä ei saisi olla kovin pitkä. Metaforinen ilmaisu kuvaa hyvin tärkei-den ajatusten tilannetta ja käyttömahdollisuutta arjen kiireisessä rytmissä.

”Se, että me opitaan, niitä pitäis päästä käsittelemään...sitten päästään pikkuporu-koissa niitä ajatuksia kukin kertomaan, niin se vois pitkäkestoinen oppiminen saa-da valtaa, niin että me muistetas niitä asioita. Ajatuksia syntyy, mutta ne niinko, ne lentää vähän kuin linnut päästä.”(T)

Tilanne ei kuitenkaan ole ongelmaton. Yhteisen ajan järjestäminen on usein han-kalaa ja jonkun tulisi ottaa vastuu järjestelyistä sekä koordinoinnista. Kiireitä riit-tää ja arki ajaa yli silloinkin, kun on kysymys hyvistä ja tärkeistä asioista. Keskus-telumahdollisuudet eri yhteyksissä koettiin antoisana ja käyttökelpoisena tapana, mutta aina edessä on valinta siitä, mihin aikaa käytetään.

”Ajan järjestäminen yhteiseen tapaamiseen. Joillakin pitää olla asia ns. sydämel-lään ja vastuullaan, muuten arki ajaa yli ja hyvätkin asiat unohtuvat.”(T)

Työpaikan tilanteita arvioitiin ja tehtyjä ehdotuksia tulkittiin työpaikkaselvityksen ohjeistukseen peilaten. Resurssien niukkuus ja hyvän työterveyshuoltokäytännön ohjeistus törmäsivät ajoittain toisiinsa. Katkoksen paikka tuli näkyviin siinä, että onko aikaa ja mahdollisuutta keskustella asioista vai jäävätkö kehittämiseen kerä-tyt tiedot käsittelemättä koko henkilöstön tasolla. Katkos voi liittyä myös tämän kehittämistoiminnan organisointiin siten, että keskustelutilaisuuksia ei järjestetä lainkaan. Kun tässä työpaikkaselvityksessä reflektointiin asioita yhdessä, niin tie-toa ongelmanratkaisuun tuli lisää ja kehittäminen muodostui teemakeskustelussa tärkeäksi yhteisen työn kohteeksi. Teemakeskustelun jälkeisessä lomakekyselyssä työpaikkaselvityksen prosessiluonnetta pohdittiin ja tärkeäksi havaittiin se, mitä tämä prosessi tuottaa työpaikalla todellisena kehittämisenä ja erityisesti se, mitä asioiden suhteen konkreettisesti työpaikalla tehdään.

”Keskustelu selkiinnytti työpaikkaselvityksen ideaa, erityisesti sen prosessiluonneta eli oleellista on, mitä työpaikalla tehdään kehittämissponnisteluja kaipaaville asioille.”(L)

Psykososiaalisen alueen yhteisötason tärkeinä asioina näyttäytyivät ilmapiiri, toisten työn arvostus ja työyhteisön keskinäinen vuorovaikutus. Informanttiryhmän keskustelussa nousi esiin hyvä esimerkki pidemmän ajan yhteistyön merkityksestä; aikaisemmin projektina tehdyn keskinäisen toiminnan merkitys näkyi asiakasorganisaatiossa edelleen yhteishengen muotoutumisessa ja konkreettisina palaverikäytäntöinä. Tuossa prosessissa sovitut käytännöt olivat vakiintuneet työpaikan arkeen. Tätä esimerkkiä peilattiin myös työpaikkaselvityskäytäntöön.

”...muutoksen kohtaamiseen liittyvä... projekti, johon sisälty työterveyshuollon käynnejä, että sillä on ollut... jonkinlaista merkitystä yhteistyöhengen muotoutumisessa ja.. nyt on pysytty...palavaverikäytännöissä...”(T)

Psykososiaalisen teeman organisaatiotason asiat liittyivät tiedonkulkuun ja organisaatiokulttuuriin sekä työpaikan kulttuurin historialliseen muotoutumiseen. Turvallisuus ja luottamuksellisuus ovat tärkeitä, kun työhön liittyviä asioita käsitellään yhdessä. Esiin nousi myös virallisen ja ei virallisen (ihmissuhdeongelmat) suhde sekä se, miten työpaikkaselvityksen avulla voidaan vahvistaa virallista.

”..tuossa alussakin korostin sitä työlähtöisyyttä...historia kulkee siellä mukana, kun se tässä ja nyt, se virallinen vahvistuu tarpeeksi, niin silloin ne tarinat ja mahdolliset ihmissuhdeongelmat ei pääse niinku liikaa haittaamaan.”(T)

”Työpaikkaselvityksen tulos on just se, että se vahvistaa sitä virallista...”(T)

Työpaikkaselvityksen eri osioita pohdittaessa toiminnan hyödyllisyys tulee esiin ennalta ehkäisevän työn merkityksenä. Työpaikkaselvitys voi olla hyvä foorumi ennalta ehkäisevän työn pitkántähtäimen rakentamiseen. Kun ennalta ehkäisyyn panostetaan, niin saatetaan välttyä kriiseiltä.

”...parhaimmillaan just työpaikkaselvitys tuottaa niitä ideoita, joilla voidaan sitä kriisiytymistä ennalta ehkäistä ja rakentaa sitä, mikä todella toimii...”(T)

Työpaikkaselvitysosiot pitäisi suunnitella räätälöiden työpaikan tarpeiden mukaan. Tarvittavat keskustelut voitaisiin toteuttaa suunnitelmallisesti ja tarpeen arvioinnin perustalta erilaisilla osallistujamäärillä.

”...keskustelu voi olla ennen ja jälkeen erityisesti, jos työpaikka tiedetään ”riskityöpaikaksi”. Ennen selvitystä rajattu johdon ja avainhenkilöiden keskustelu ja varsinainen laajempi keskustelu raportin valmistuttua”...(L)

Keskustelussa tuotiin esiin, että mahdolliset katkokset toiminnan sujumisessa voivat syntyä siinä, jos informaatio tulevasta prosessista (esimerkiksi työpaikkaselvityksen esikysely ja sen merkitys tulevalle kehittämiselle) annetaan henkilöstölle puutteellisena. Työpaikkaselvityksen esikysely ja siihen liittyvä etukäteen annettu informaatio sekä kyselyn jälkeiset palautekäytännöt muodostuivat asioiksi, joihin osallistujien mielestä kannattaa jatkossakin keskittyä huolella. Tieto jatkossa annettavasta palautteesta pitää olla jo henkilöstölle annettavassa infossa.

”...kyselyitä on tehty paljon sillä tavalla ettei siitä mitään seuraa, niin tärkeää olla ilman viivettä, tulee se palautekeskustelu, se liittyy tähän työpaikkaselvitykseen, ni se on hyvä olla siinä ennakkoinfossa.”(T)

Esikysely ja riittävä informaatio työpaikalle esikyselyn tarkoituksesta olivat paljon esillä keskusteluissa. Huolella annettu informaatio motivoi työntekijöitä vastaamaan esikyselyyn ja se tuottaa silloin myös perustan jatkotyölle.

”...näitä kyselyjä aina tupsahtelee eri tahoilta säännöllisin väliajoin niin ja niin kutsuivat niin se asennoituminen siihen vastaamiseen on aina lähes poikkeuksetta jotenkin pakkopullan omainen eli siinä että siinä olisi jotakin hyvää työtä tehtävänä siinä markkinoinnissa, että miksi siihen on tärkeää vastata, miksi jokaisen pitää vastata,” (T)

”...saatiin aika hyvä vastausprosentti tähän kyselyyn, että se on kuitenkin otettava huomioon...että ...suuri, huomattavan suuri osa työntekijöistä vastas tähän kyselyyn.”(T)

Teemakeskustelun tuottama yhteinen reflektointimahdollisuus näyttäytyi merkittävänä tapahtumana kaikille tahoille. Se koettiin jopa uutena tapana toteuttaa työpaikkaselvitys.

”Uusi kokemus työkalumme toteuttamisesta tässä muodossa; uutta näkökulmaa asioihin.”(L)

Työpaikkaselvityksen tapaamisissa keskustelun laatuun ja toteuttamiseen kannattaa kiinnittää huomiota. Lomakekyselyssä tulee esiin, että riittävän avoimena ja oikein ajoitettuna tällainen keskustelutilaisuus voisi olla osana työpaikkaselvityksen käytäntönä.

”...ajankohta tässä oli oikea, esimerkiksi näin toteutettuna, avoimena keskusteluna, ei liian rajattuna”...(L)

Teemakeskustelua pidettiin onnistuneena keskusteluforumina. Työpaikkaselvityksestä katsottiin olleen tarpeellista puhua laajemminkin.

”Keskustelu antoi mahdollisuuden pohtia kyseisen työpaikan tilannetta ja työpaikkaselvityskäytäntöjä yleisemminkin.”(L)

”Se on todella hyödyllinen, koska se luo positiivisella tavalla kontaktin ja vuorovaikutuksen eri ammattilaisten välillä. Ollaan yhdessä teeman eikä ongelman ympärillä. Kynnys madaltuu jatkokontaktiin.”(L)

Teemakeskustelua toivottiin jopa systemaattiseksi käytännöksi työpaikkaselvitykseen.

”Toivoisin tämän tyyppisen toiminnan tulevan käytännöksi. Siis kun tehdään työpaikkaselvitys, sen jälkeen se purettaisiin yhdessä työterveyshuollon, työsuojelun ja yksikön henkilöstön kanssa.”(L)

Työpaikan tilanteesta muodostettiin yhteistä käsitystä jatkossa tapahtuvaa toimintaa ajatellen. Psykososiaalisen työterveyden teemassa työpaikkaselvitysprosessissa koko henkilöstölle tehty esikysely näyttäytyy merkittävänä asiana. Esikyselyn avulla työpaikan henkilöstö on osallisena työpaikkaselvitysprosessissa ja saatu tieto on perustana jatkossa tehtäville johtopäätöksille.

”...jos tämä työpaikkakäynti ois tehty ilman tätä esikyselyä, niin kyllä meillä silloin tämä psykososiaalinen hyvinvointi ois jäänyt aika paljon vähemmälle, ei me olis saatu siitä arviota...”(T)

Kun teemakeskustelussa työpaikkaselvitysprosessi fokusoitui tähän tehtyyn työpaikkakäyntiin ja käynnissä olevaan työpaikkaselvitysprosessiin, niin teemakes-

kustelun jälkeisessä kyselyssä työpaikkaselvitysprosessia tarkasteltiin laajemmin ja ikään kuin kauempaa asiaa pohtien. Vastauksissa teemakeskustelua pidettiin kaikille osallistujille oppimistilaisuutena. Kaikki teemakeskustelussa mukana olleet tahot - työterveyshuolto, asiakasorganisaatio sekä työsuojelu - kertoivat oppineensa tuntemaan toisiaan paremmin. Työterveyshuollon henkilöstö kertoi työpaikan ja siellä tehtävän työn tulleen tutummaksi niin, että jatkossa ymmärrys siitä, mitä työterveyshuollon vastaanotolle tulijat (terveystarkastuksiin, sairausvastaanotolle) kertovat työstään tai oireistaan, syveni. Työterveyshuollon palveluiden parempi tunteminen asiakasorganisaation taholla osoittautui tärkeäksi asiaksi. Kun asioista keskusteltiin kasvokkain, niin epäselviä kohtia voi kysyä ja tarkentaa, jolloin väärinymmärryksen mahdollisuus vähenee. Työpaikkaselvitys ei jää näin ollen pelkäksi raportiksi arkistoon, vaan tarjoutuu yhteisen reflektoinnin kohteeksi. Tällaisen prosessin todettiin tuottavan sitoutumista yhteiseen toimintaan.

”Keskustelun avulla eri tahot mielestäni paremmin sitoutuvat työpaikkaselvitysprosessiin. Ilman keskustelua selvitys jäisi vain paperiksi. Keskustelun avulla mahdolliset epäselvät kohdat avautuvat.”(L)

Keskustelumahdollisuus koettiin antoisana ja arveltiin, että se voisi palvella laajemminkin joukolla toteutettuna.

”Erittäin antoisa keskustelu. Olisi hyvä käydä jokaisen työpaikkaselvityksen jälkeen yhdessä kaikkien työntekijöiden kanssa. Ymmärrän kuitenkin, että aika rajoittaa...”(L)

Erilaisia ideoita pohdittiin työterveyshuollosta työpaikkaselvityskäytännöiksi. Seuranta kuuluu työpaikkaselvitykseen ja sen toteuttamistavoista sekä mahdollisuuksista tuotiin ajatuksia lomakekyselyssä esiin.

”...työpaikkaselvitysprosessiinhan kuuluu seuranta miten esim. työpaikkaraportissa olevat suositukset ovat toteutuneet. Ajan ja rahan rajallisuuden takia rutiiniomainen keskustelu ei ehkä ole mahdollinen jokaisen työpaikkakäynnin jälkeen mutta voisiko se olla sitten osa seurantaa eli tapahtua vaikka 4-6 kk työpaikkakäynnin jälkeen. Ideana kartoittaa, miten työpaikalla on pystytty asiaa työstämään...”(L)

Erilaisia asioita pohdittiin käsitteiden tasolla. Käsitteitä myös kyseenalaistettiin. Työn muutos on jatkuvaa, mutta toiminnan rakenteet sekä yksilön ajattelumallit

tahtovat laahata jäljessä. Se, miten käsitämme työn, liittyy usein perustehtävän suorittamiseen ja siten esimerkiksi toiminnan suunnittelu on ikään kuin jotain ylimääräistä, työn ulkopuolista toimintaa. Keskustelussa ehdotettiin, että käsitteitä pitäisi tarkistaa ja luoda uudenlainen työn käsite, joka palvelee työn tekemisen tarpeita. Todetaan, että perustehtävän lisäksi työtä on myös suunnittelu ja arviointi.

”...työ on opittava määrittämään uudestaan...”(T)

Esikyselyn palautetilaisuutta suunniteltaessa toivottiin, että kaikki osalliset huomioidaan. Työsuojelun puolella pidettiin tärkeänä, että mahdollisimman monta tahoja on paikalla yhtä aikaa, kun kartoitetaan tai annetaan palautetta. Siinä koettiin loppujen lopuksi säästettävän aikaa ja rahaa, kun työpaikkaselvitys koordinoidaan hyvin ja eri tahot ovat yhtä aikaa läsnä työpaikkakäynnillä. Todettiin, että näin kaikki saavat hyödyn toisiltaan ja oppivat tuntemaan toisensa. Tästä oltiin samaa mieltä jokaisella osallistujataholla. Tässä työpaikkaselvityksessä oli myös työsuojelu mukana, mutta keskustelussa tuli esiin toiminnan suunnitteluun liittyvänä katkoksen mahdollisuutena se, että aina ei työsuojelua muisteta pyytää mukaan työterveyshuollon työpaikkaselvitykseen.

”... ja ei siellä aina kaikki muista pyytää meitä mukkaan ja sitten tulee näin tämä raportti; työpaikkaselvitys tehty siellä ja, mutta että jos ite pääsee näihin mukaan niin se on tosi hyvä.” (T)

Katkokset voivat syntyä siinä, millaisena toimintana työpaikkaselvitys mielletään eri tahoilla ja miten tärkeiksi työpaikkaselvitysprosessiin liittyvät eri osiot koetaan. Tähän liittyy myös se, keitä katsotaan tarvittavan mukaan osallistumaan työpaikkaselvitykseen. Yhteiset kasvokkain tapahtuvat tapaamiset näyttäytyivät tärkeinä tässä prosessissa. Työpaikkaselvityksen luonne avautui yhteisenä toiminnan alueena ja mahdollisuutena. Tapaamisia ja keskusteluja arvostettiin. Asiakasorganisaatiossa tapahtuva arkinen työ ja siihen liittyvät kuormitukset olivat paljon pohdinnan kohteena. Työpaikoilla pitää pyrkiä aktiivisesti tarttumaan asioihin ja tätä aktiivisuutta tulisi yhteistoimin tukea. Näissä yhteisissä keskusteluissa tuotettiin näkyviin psykososiaalisen työterveyden asioita, joihin pitää pyrkiä vaikuttamaan niin, että suotuisa kehitys käynnistyy.

Haasteena työpaikoilla on se, että työhön liittyvistä asioista, ongelmallisistakin, pitää voida keskustella ja ottaa kantaa kriittisesti. Tärkeää ovat aktiivinen osallistuminen ja vuorovaikutustaidot. Huomio kiinnittyy erityisesti toisten kuuntelemiseen sekä siihen, että seisotaan omien sanojen takana, kun näkökulmat on perusteltu.

”...haaste työpaikoilla on se, että ihmiset oppii ottamaan rakentavan kriittisesti esille omalla puheellaan kantaa niihin asioihin ja seisomaan niitten takana, kuuntelemaan muita, mutta myös olemaan niinku itse siinä rakentavassa vuorovaikutuksessa mukana.”(T)

Tulevaisuuteen katsottiin yhteisellä ajatuksella, että työterveyshuolto osallistuu jatkossa koko henkilöstölle järjestettäviin palautetilaisuuksiin. Sosiaaliset vuorovaikutteiset tapaamiset näyttäytyivät tärkeinä tilaisuuksina kaikille tahoille. Tämän työpaikkaselvityksen työpaikkakäynnin hyvä organisointi työterveyshuollon toimesta sai erityistä kiitosta asiakasorganisaation johdolta. Työsuojelun näkökulmasta työpaikkaselvitys esikyselyineen oli tavanomaista työterveyshuollon toimintaa. Teemakeskustelussa tehdyn toiminnan arvioiva reflektointi tuotti yhteistä näkemystä siitä, miten kehittämistä tulevaisuudessa voitaisiin tehdä yhteistyössä paremmin. Reflektointi tuotti näkyviin myös sen, että katkoksia voi syntyä toiminnan kulussa. Yhteinen käsitys psykososiaalisesta työterveydestä alkoi muodostua niin, että siitä seurasi työelämän arvojen pohdintaa.

8.2 Opitun merkitys psykososiaalisen työterveyden edistämiseen

Työpaikkaselvityksen erityisenä ongelmana on psykososiaalisen kuormittavuuden arviointi. Syynä tähän on se, että erilaisten altisteiden ja fyysisen kuormittavuuden tapaisia selkeitä laissa ja ohjeissa annettuja mittareita ja ohjeistoja on vähemmän. Ongelma vaikeutuu myös siksi, että psykososiaalinen kuormittavuus on riippuvainen paitsi yksilön ominaisuuksista, myös työpaikan olosuhteista ja työn luonteesta. Se mikä uuvuttaa toisen, on toiselle innostuksen lähteenä. Samankaltainen työ eri ympäristöissä ei myöskään tuota täsmälleen samaa koettua kuormittavuutta. Tämä psykososiaalisen kuormittavuuden moninaisuus edellyttää tuon moninaisuuden ymmärtämistä sekä yksilön, yhteisön että työpaikan organisaation tasoilla. Selkeiden mittareiden ja raja-arvojen puutteellisuus edellyttää yksilö- ja työpaikkakohtaisten kuormittavuuskriteereiden luomista työterveyshuollon ja työpaikan

yhteisessä työpaikkaselvityksen prosessissa. Tällainen prosessi perustuu välttämättömästi molemminpuoliseen oppimiseen. Toinen toistensa tuntemisella sekä yhteisellä keskustelulla voidaan päästä syvemmälle ja oppia toinen toisiltaan. Se edellyttää kuitenkin puhumista ja yhteisen kielen löytämistä.

”eri ihmiset niinkö työpaikalla suhtautuu asioihin eri tavalla, esimerkiksi tämmönen, että puututaanko työyhteisössä ongelmiin, mikä on kenenkin ongelma, se voi olla toiselle ongelma ja toiselle taas ei, että puhuttas niin ku samaa kieltä...”(T)

Informanttiryhmässä todettiin, että työyhteisössä riittävän usein tapahtuvan keskustelun avulla asioita voidaan suhteuttaa sekä tarkastella omia totuuskäsityksiä ja kyseenalaistaa niitä. Uskomusjärjestelmä tulee esiin sekä yksilön että yhteisön toiminnan kysymyksenä.

”Uskomusjärjestelmä voi kehittyä hyvin joustamattomaksi ja jäykäksi ja jopa irrationaaliseksi, että sitten työpaikalla sen yhteisen keskustelun kautta muitten kertomuksista huomaa jotenkin esimerkkejä siitä toisen suhtautumistavoista mitä ajattelee jossain tilanteessa, niin silloin voi lamppu syttyä..huomaa tässä on näitä muitakin totuuksia, kuin oma luulo, mitä on se totuus, mitä on tottunut ajattelemaan, miettimään, tulee semmosta rakentavaa kyseenalaistamista.”(T)

Tämän työpaikkaselvityksen teemakeskustelun anti psykososiaalisen työterveyden hahmottamiseen oli, että yhteinen ymmärrys lisääntyi ja saatiin yhdessä näkyviin niitä asioita, joihin tulisi keskittyä. Keskustelun edetessä sekä syventyessä dialogin tasolle psykososiaalisen työterveyden teema käynnisti työelämän arvokeskustelun. Tärkeänä asiana koettiin se, että ihminen ymmärretään psykofyysisenä kokonaisuutena. Yksilön suhde työhön tuli keskusteluun mukaan. Eri tahoja puhuttu kysymys työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamisesta sekä siitä, että työ ei saa olla koko elämä. Vapaa-aikaan on tärkeää panostaa ja huomioida sitten vuorostaan myös se, että työpaikalla on tärkeää pitää työ keskeisesti fokuksessa.

”...on muutakin elämää kuin pelkkä työ...vaan sitä elämää pitäis olla ennen ja jälkeen työnkin, ettei, jos se kaikki elämä on pelkästään siinä työpaikalla, niin silloin tulee kohtuuttoman suuret odotukset työlle...työ on vain osa toimintaa, työ ei ole koko elämä.”(T)

Kun teemakeskustelun jälkeisessä kyselyssä kysyttiin keskustelun hyödyllisyyttä ja antia, niin vastaukset tuottavat näkyviin sen, että työpaikkaselvitys avautui uu-

della tavalla. Merkitys eri tahoille selkeni ja keskustelu oli tuottanut uutta ajattelua.

”Keskustelu vahvensi sitä näkemystä, minkä olin saanut työpaikkakäynnillä. Se myös selkeytti esikyselyn tärkeyttä tiedonsaannissa. Keskustelu oli positiivinen kokemus.”(L)

”Syvensi aiemmin saatua palautetta työpaikkakyselystä. Keskustelu avasi minulle uusia ajatuksia...”(L)

Keskustelun syventyminen ja sen tuottama arvopohdinta on psykososiaalisen työterveyden kyseessä ollen olennainen asia. Työpaikkaselvitysprosessin syventyessä tällaiselle tasolle keskustelijat rakentavat yhteistä käsitystä hyvin abstrakteista asioista sekä konkretisoivat näkyviin sitä, mitä nämä asiat tarkoittavat arjen käytännön toiminnan tasolla asiakasorganisaation työssä.

8.3 Työpaikkaselvitys kehittämisen kohteena

Työpaikkaselvityksen kehittäminen saa pontta kohteena olevan työpaikan arjesta nousevista asioista ja työpaikan tarpeista. Kokonaisuus toi näkyviin työpaikkaselvityksen monipuolisena prosessina, jossa on erilaisia osioita. Työpaikalla kehittämisen suhteen tuli näkyviin osallisuuden kysymys yhteisessä kehittämisessä. Työpaikkaselvitykseen ja jatkotoimiin sitoutumisella todetaan olevan merkitystä. Myös sen ymmärtäminen on tärkeää, että työpaikan arkea rakennetaan yhdessä vähitellen, askel askeleelta. Hyvistäkin asioista pitää puhua, eikä vain ongelmista.

”...pikkujalkaa rakennetaan, taas katotaan...ja se on semmonen prosessi, se ei valmis...”(T)

”...eikä niin, että haettais vain pelkästään mitkä asiat ovat pielessä, vaan se, että missä tarvitaan kehittämisponnisteluja ja se on hyvä ottaa kielen käytössäkin tosiaan huomioon.”(T)

Kehittämisajatukset kertovat siitä, että kehittäminen lähtee työpaikan tarpeista, eikä ole kertaluontoinen tapahtuma, vaan hitaasti etenevä prosessi. Asiakasorganisaation tarpeet ovat työpaikkaselvitysprosessin ydinasioita ja työterveyshuolto tarjoaa siihen oman asiantuntemuksensa avuksi. Aineisto tuo näkyviin sen, että erilaisten kyselykartoitusten lisäksi yhteisen keskustelun kautta voidaan hahmottaa näkyviin työpaikan todelliset tarpeet, kehittämisen mahdollisuudet sekä sopia

keinot, joilla tarpeisiin vastataan. Kartoittavien esikyselyjen ja niihin liittyvien kehittämistoimenpiteiden aikatauluttaminen oikea-aikaisesti ja työpaikan työn luonteen huomioiminen näyttäytyivät myös tärkeinä asioina. Kun tein analyysiin pelkistämistäni kategorioista synteesiä (Hirsjärvi & Hurme 2004) työpaikkaselvitysprosessin oppimisen tarkasteluun, niin pääkategoriaksi aineistosta nostin *työpaikkaselvityksen sysäyksenä työpaikan psykososiaalisen työterveyden kehittämiseen*. Tämä on näkyvässä taulukossa yksi, joka on liitteenä (liite 5).

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa vastaan tutkimuksen pääongelmaan analyysin tulosten ja teoreettisen viitekehyksen sekä muiden aiemmin esiteltyjen tutkimusten avulla. Tavoitteena on muodostaa kokonaisvaltainen kuva *työpaikkaselvityksestä työssä oppimisen välineenä ja mahdollistajana, kun tavoitteena on psykososiaalisen työterveyden edistäminen työpaikalla*. Tutkimustulosten ja johtopäätösten tarkastelussa pyrin katsomaan havaintojani sekä aineiston tuottamaa tietoa etäämmältä teoreettisen viitekehyksen avulla. Tarkastelen ensin työssä oppimisen prosessimallin (Poikela 2005, 21–41) avulla miten yksilöön, yhteisöön ja organisaatioon liittyvät vertikaaliset oppimisprosessit leikkaavat toisiaan työpaikkaselvityksen kontekstissa sekä sen prosessissa. Johtopäätöksinä esitän, että sosiaaliset prosessit käynnistyivät kasvokkain kohtaamisten myötä ja reflektiiviset prosessit mahdollistivat oppimista yhdessä tehdyn toiminnan arvioinnin avulla. Kognitiiviset prosessit tuottivat yhteistä käsitystä työpaikkaselvityksen osioista ja toimintatavoista sekä siitä mitä psykososiaalinen työterveys tämän asiakasorganisaation kohdalla tarkoittaa. Pohdittujen asioiden eteenpäin vieminen organisaatioissa jää tutkimukseni puitteissa avoimeksi, koska tähän liittyviin kysymyksiin tutkimukseni empiirinen osa ei anna vastausta.

Työpaikkaselvityksen toisessa tapaamisessa (teemakeskustelu) asioiden käsittelyä ja yhteistä ymmärtämistä syvennettiin yhteisen reflektoinnin avulla. Työpaikkaselvitys on jo aiemmin institutionalisoitu lainsäädännön kautta toimintamalliksi, mutta kun psykososiaalinen työterveys nostetaan erityisesti tarkastelun kohteeksi, niin huomataan, että monia asioita olisi tärkeää miettiä uudelleen ja tarkentaa. Merkittävänä asiana näyttäytyy myös se, miten tärkeitä eri yhteyksissä toteutetut keskustelut ovat. Toiminnassa käynnistyivät operationaaliset prosessit ”tässä ja nyt” tilanteessa, jossa toimintaa suunniteltiin ja jatkossa toteutettavaan yhteistyöhön liittyvistä asioista hahmoteltiin. Tutkimukseni ei anna tietoa siitä, miten reflektoitu ja näkyviin tuotettu käsitys psykososiaaliseen työterveyteen liittyvästä

työpaikkaselvityksestä näkyy jatkossa käytännön toimintana mukana olleiden tahojen välillä.

Oppimisen prosessien avaamisen jälkeen tuon esille raportissa tutkimukseni näkyviin tuottamat tärkeät tekijät; kasvokkain kohtaamisen ja dialogin merkityksen oppimisen mahdollistajina. Näihin oppimisen elementteihin liitän teoriataustasta asiakaskeskeisen prosessikonsultatiivisen toimintatavan, koska tutkimukseeni perustaen tällaisessa lähestymistavassa kasvokkain kohtaamiset ovat välttämätön osa tuloksellista toimintaa ja kasvokkain kohtaaminen mahdollistaa dialogin. Kuvaa ja havainnollistaa näitä tekijöitä kuvion avulla (kuvio 5). Näiden elementtien leikkauskohdasta mahdollistuu yhteisen työn prosessi. Yhteisen työn prosessissa mahdollistuu oppimisen prosessien käynnistyminen yksilön, yhteisö ja organisaation tasoilla (horisontaalinen) sekä niiden välillä (vertikaalinen) silloin, kun oppimisen mahdollisuuksia rakennetaan tietoisesti johtamisen avulla (Poikela 2005, 21–41). Rakennan johtopäätösten perusteella psykososiaalisen työterveyden edistämiseen fokusoituvan työpaikkaselvitysmallin, johon liittyvän prosessin kirjoitan auki.

Tässä yhteydessä huomionarvoista on se, että yhdeksi tutkimukseni aineistonke-ruun menetelmäksi valittu *teemahaastattelu muokkautui keskustelussa osaksi itse työpaikkaselvitysprosessia*. Työpaikkaselvitysprosessissa ei aina ole mahdollisuutta tämältyypiseen pohdintaan kuten tässä työpaikkaselvityksessä tutkimusta varten järjestetyn teemakeskustelun puitteissa oli. Ilmeisenä seikkana tulee näkyviin se, että psykososiaalisen työterveyden edistämisen kysymyksissä keskeiset *prosessin katkokset* ovat siinä, että työterveyshuollolta ja asiakasorganisaatiolta puuttuu yhteisiä foorumeita keskusteluille sekä sen myötä puuttuu myös yhdessä tuotettu käsitys työpaikan tilanteesta ja yhteinen näkemys jatkossa tehtävistä toimista. Tutkimukseni kohteena olevassa tapahtumassa oppiminen käynnistyi, mutta myös tässä työpaikkaselvityksen prosessissa tuli ilmeisiä katkoksia.

9.1 Työssä oppimisen prosessimalli teoreettisena peilinä

Työssä oppimista voidaan ymmärtää parhaiten reflektion ja kontekstin käsitteiden välisen suhteen avulla (Poikela 2005, 22). Järvisen ja Poikelan työssä oppimisen

prosessimalli (Poikela 2005, 34–35) avaa reflektion palautteen, arvioinnin ja evaaluaation avulla näkymää konkreettiseen käytäntöön, jossa kontekstina on yksilön-, yhteisön ja organisaation työ. Tutkimuksessani toiminta tapahtui keskeisesti työssä oppimisen prosessimallin mukaisen yhteisön tasolla, koska aineisto tuotettiin työterveyshuollon ja asiakasorganisaation toteuttamalla työpaikkakäynnillä, tutkimuksen teemakeskustelussa ja teemakeskustelun jälkeisellä lomakekyselyllä. Tarkastelen seuraavaksi sosiaalisia-, reflektiivisia-, kognitiivisia- ja operationaalisia prosesseja. (Poikela 2005 21–41.)

Sosiaaliset prosessit: teemakeskustelu työvälineenä ja vuorovaikutus oppimisen lähteenä

Tutkimustuloksista käy ilmi, että tutkimuksen myötä toteutettu teemakeskustelu oli merkittävä kasvokkain tapahtuva kohtaaminen ja se muodostui osaksi itse työpaikkaselvitysprosessia. Sosiaalisissa prosesseissa keskeisenä oppimisen lähteenä on vuorovaikutus. (ks. Poikela 2005, 21–41; Berger & Luckmann 1998.) Teemakeskustelussa vuorovaikutuksen ilmapiiri muodostui turvalliseksi. Teema teemalta keskustelu syveni ja tavoitti kolme kertaa lyhyesti ja kaksi kertaa pidempään jatkuneen dialogisen kohtaamisen tason, jolloin pohdinnan kohteesta tuli enemmän yhteinen. Tässä toimittiin työterveyshuollon ja asiakasorganisaation rajapinnalla ja rajoja ylitettiin semioosiksen avulla (ks. Veivo & Huttunen 1999); kielellä rakennettiin siten yhteistä käsityksimaailmaa. Näillä oppimisen elementeillä muodostui vähitellen yhteinen työn konteksti (Poikela 2005, 34–35). Yhteinen työn konteksti nojasi hyvän työterveyshuoltokäytännön työpaikkaselvitysprosessiin (Maninen ym. 2007a, 87). Työpaikkaselvitysprosessin malli voidaan kuvata teknisesti, mutta vasta käytännössä tehty tai tekemättä jätetty työ saa mallin elämään todellisenä yhteisen työn prosessina. Toimivan vuorovaikutuksen avulla prosessi muotoutui enemmän yhteiseksi. ”Ihmiset sen tekevät” (Oinas 1999) - tai jättävät tekemättä, sillä ilman keskustelua työpaikkaselvitys jää pelkäksi paperiksi, kuten informantit tutkimuksessa totesivat. Keskusteluissa katkoksen mahdollisuutena tuli esille informaatio, joka on huomattavan tärkeä asia työpaikkaselvitysprosessin useassa vaiheessa. Jos informaatio ei ole riittävää tai se ei saavuta kaikkia osallisia, niin tämä katkos toiminnassa estää sosiaalisten prosessien käynnistymisen. Jos sosiaaliset prosessit eivät käynnisty, niin muutkin oppimisen prosessit estyvät.

(Poikela 2005, 21–41.) Tässä tutkimukseni kohteena olleessa työpaikkaselvitysprosessissa kasvokkain kohtaamisissa sosiaaliset prosessit käynnistyivät ja työssä oppimisen mahdollisuudet olivat siten olemassa.

Reflektiiviset prosessit: teemakeskustelun reflektiivinen merkitys ja arviointi oppimisen lähteenä

Sosiaalisten prosessien käynnistyessä teemakeskustelussa käynnistyi kollektiivinen arvioiva reflektointi. Reflektoinnissa tarkasteltiin omaa toimintaa, saatuja kokemuksia ja pyrittiin ymmärtämään toiminnan seurauksia. Prosessissa tarkasteltiin kriittisesti mahdollisia prosessin katkoskohtia ja kyseenalaistettiin toiminnan onnistumista tapauksissa, joissa onnistumisen edellytyksiä ei huomioida riittävästi. (ks. Poikela 2005, 21–41.) Psykososiaalisen työterveyden tarkastelussa menttiin yhä syvemmälle aina asenteiden ja uskomusten miettimiseen. Tulkitsen näissä kohdin teemakeskustelun tason siirtymää dialogisuuden tilaksi Isaacsin (2001, 49–54) mukaan. Dialogisuuden edellytykset johdonmukaisesta toiminnasta, joustavista vuorovaikutusrakenteista sekä dialogiin tarvittavasta tilasta täyttyivät riittävästi, koska hetkittäin informanttiryhmän keskinäinen dialogisuus tavoitettiin, niin että tutkija sai pysyä kysymyksineen sivussa. Ryhmä keskusteli silloin syvenevästi pohtien teemoja ja tuottaen myös yhteistä uutta käsitystä esillä olevista asioista. Reflektiivisessä prosessissa tehtiin yhteistä tulkintaa käynnissä olevasta työpaikkaselvitysprosessista ja arvioitiin lisäksi työpaikkaselvitystä myös yleisellä tasolla. Työelämään liittyviä arvoja sekä toimintatapoja reflektointiin auki. Huomionarvoista tässä yhteydessä on se, että jos työpaikkaselvityksessä ei ole keskustelufoorumeita, niin reflektiiviset prosessit eivät voi käynnistyä ja se estää osaltaan myös kognitiiviset ja operationaaliset oppimisen prosessit. (ks. Poikela 2005, 21–41.) Tutkimukseni kohteena olleessa työpaikkaselvityksessä kasvokkain kohtaamisten myötä reflektiiviset prosessit käynnistyivät.

Kognitiiviset prosessit: refleктоiva teemakeskustelu yhteisen työn kontekstina ja tiedon muodostus sekä käsittely

Työpaikkaselvityksen työpaikkakäynti ja teemakeskustelu olivat tapaamisia yhteisen työn kontekstissa (ks. Poikela 2005, 21–41). Kun työterveyshuolto, asiakasorganisaatio ja työsuojelu tarkastelivat työpaikkaselvityksen työpaikkakäyntiä ja esikyselyn palautetilaisuutta, niin heillä oli mahdollisuus jakaa kokemuksiaan sekä muodostaa yhteistä käsitystä asioista. Yhdessä käsitelty informaatio sai merkityksen ja muuttui tiedon muotoon käyttöä varten (ks. Poikela 2008). Työpaikkaselvityksen toimintamallia ja toimintaan liittyviä pelisääntöjä tarkasteltiin. Nämä eri tahot tuottivat näkyviin yhteisen käsityksen työpaikkaselvityksestä ja psykososiaalisesta työterveydestä. Vaikka nämä molemmat käsitteet ovat määriteltävissä tietolähteiden avulla, niin nyt yhdessä refleктоituina näistä käsitteistä muodostui läsnä olleiden yhteistyökumppaneiden yhteistä tietoa. Opittiin tuntemaan toinen toistaan ja niitä mahdollisuuksia, joita eri tahoilla on tarjota yhteisen työn rakentamiseen. Tässä prosessissa syntynyt ymmärrys psykososiaalisesta työterveydestä oli olennainen jaettu tieto.

Psykososiaalisen työterveyden edistäminen auki refleктоituna muotoutui työpaikan arkiseksi, mutta tärkeiksi asioiksi kuten hyvä ilmapiiri, vuorovaikutus, tiedon kulku ja mahdollisuus keskustella asioista työpaikalla. Syvimmiltään keskusteltiin työn taustalla vaikuttavista asenteista ja uskomuksista. Käsitys psykososiaalisesta työterveydestä konstruointiin siten näkyviin (ks. Berger & Luckmann 1998). Työpaikkaselvityksen mahdollisuudet nyt näkyväksi tehdyn psykososiaalisen työterveyden edistämiseen työpaikalla konstruointiin vuorostaan yhteisen työn perustaksi. Jokainen toi keskusteluun jotakin omaa näkökulmaa, jota ilman yhteinen käsitys olisi ollut puutteellinen. Poikela tuo esiin (2005, 22), että tieto ja tiedon käyttämättömyys eli referenssi ovat kaksi eri asiaa. Referenssi liittyy merkitykseen, joka on vain informaation käsittelijän mielessä, ei hänen ulkopuolellaan. Näin ollen yhteisen työn tasolla refleктоinti on avain siihen, että voimme tuottaa mielessämme olevan merkityksen näkyviin, luoda asian suhteen yhteisiä merkityksiä ja saada siten käyttötietoa työpaikkaselvityksen toteuttamiseen. Yhteisen keskus-

telun tuloksena sovittiin, että työterveyshuolto osallistuu työpaikalla koko henkilöstölle järjestettäviin palautetilaisuuksiin (esikyselyn palautteet ja kehittäminen).

Kognitiiviset prosessit: lomakekysely yksilön reflektion välineenä

Yhteisö muodostuu yksilöitä ja teemakeskustelun jälkeiseen lomakekyselyyn oli mahdollisuus vastata yksilön näkökulmasta. Lomakeaineisto toi näkyviin sen, miten informantit reflektoivat näkemystään oman rooliposition kautta. Yhdessä koettu sai merkityksen yksilön reflektoinnin avulla. *Työterveyshuollon* informantit hahmottivat työpaikkaselvitystä uutena tapana käyttää työvälinettä, kun siihen kytketään molempien tahojen yhteinen keskustelutilaisuus. *Työsuojelun* näkökulmasta korostui se, että kaikkien tahojen yhtäaikainen tapaamismahdollisuus nyt tehdyllä työpaikkakäynnillä oli merkittävä kokemus. *Asiakasorganisaation* informantit kokivat työterveyshuollon tapaamisen antoisana kukin omasta näkökulmastaan. Asiakasorganisaation toiveikkuus yhteisen jatkotyön mahdollisuuksista heräsi vahvana. Jokaisella taholla arveltiin opitun jotakin tärkeää toinen toisiltaan.

Kun teemakeskustelussa keskityttiin tehtyyn työpaikkakäyntiin ja siellä tapahtuneeseen esikyselyn palautetilaisuuden antiin, niin teemakeskustelun jälkeisessä lomakekyselyssä työpaikkaselvitysprosessi näyttäytyi yleisempänä tapahtumana. Yön yli nukuttuaan informantit tarkastelivat työpaikkaselvitystä abstraktimpana käsitteenä ja ikään kuin kauempaa. Yhteisesti tuotettua tietoa organisoitiin käsitteelliseen muotoon ja tarkasteltiin oppimisen näkökulmasta. Tällä on merkitystä ajattelumallien muotoutumisessa sekä niiden mahdollisessa muuttumisessa, koska yksilön kognitiivisissa prosesseissa on kysymys tiedon muodostuksesta sekä tiedon käsittelystä (ks. Poikela 2005, 35). Ajattelumallit ohjaavat vuorostaan toimintaa ja päätöksentekoa (ks. Senge 1994). Sosiaalisten ja reflektiivisten prosessien käynnistyminen edisti osaltaan kognitiivisten prosessien mahdollisuuksia oppimisen tuottamiseen. Kuitenkin kognitiivisten prosessien kohdalla tässä työpaikkaselvityksessä tuli ilmeinen katkos. Perustan katkokseen liittyvän tulkintani siihen, että vaikka jatkoa suunniteltiin, niin selkeät päivämäärät ja selkeästi sovitut toiminnot asioiden eteenpäin viemisiksi jäivät avoimiksi. Empiirinen aineisto ei myöskään tuota näkyviin rakenteita, jotka edistäisivät kognitiivisten prosessien jatkuvuutta.

Operationaaliset prosessit: yhteistyö ja toiminta oppimisen lähteenä

Tehdyssä työpaikkaselvityksessä yhteistyö nousi tärkeäksi yhteisen toiminnan rakentamisen perustaksi. Teemakeskustelussa reflektoitu työpaikkaselvitys sekä työpaikkakäynnillä tehty toiminta tuottivat paljon tietoa, joka olisi tärkeä taltioida ja evaluoida molempien osallisina olleiden tahojen organisaation tasolla. Tutkimukseni ei tuota tietoa siitä, miten tämä asia eteni. Työssä oppimisen prosessimallin mukaan (Poikela 2005, 21–41) organisaatiotason työssä reflektointi tapahtuu evaluaation avulla. Organisaation oppimisen tasolla kyse on paitsi tiedon tuottamisesta ja jakamisesta myös oppimisen johtamisesta organisaation kontekstissa. Tämä edellyttää työpaikkaselvityksessä saadun tiedon organisointia työpaikkaselvityskäytäntöjen kehittämiseen sekä työterveyshuollon organisaatiossa että asiakasorganisaatiossa. Tähän tarvittavat rakenteita en saanut tutkimukseni puitteissa näkyviin, joten on ilmeistä, että operationaalisiin prosesseihin tuli katkoksia.

Evaluaation kysymystä voidaan pohtia kuitenkin teoreettiseen taustaan ja aikaisempiin tutkimuksiin viitaten. Työpaikkaselvityksistä tehdään raportit kaikille tahoille, mutta herää kysymys, kuinka paljon näitä raportteja hyödynnetään itse työpaikkaselvitystoiminnan evaluaatioon. Hyödyllistä olisi, jos organisaation oppiminen ja siihen kytkeytyvä evaluaatio nostettaisiin vahvemmin esiin hyvään työterveyshuolto käytäntöön. Kaikkea raportoitua tietoa ei voida kerätä, eikä se ole tarpeenkaan, mutta toiminnan katkoskohtien havainnointi ja taltiointi auttavat kehittämään psykososiaalisen työterveyden työvälineiden toimivuutta. Kun johto evaluoi saamaansa informaatiota systemaattisesti, niin teorianäkökulman mukaan (ks. Poikela 2005, 21–41; 2008) informaatio saa merkityksen kontekstin kautta. Vasta merkityksen kautta informaatio muuttuu käyttötiedoksi ja sitä voidaan hyödyntää koko toiminnan kehittämiseen, ohjaamiseen sekä johtamiseen kunkin organisaation strategian ja vision mukaisesti (ks. Senge 1995; Argyris & Schön 1978; 1996). Operationaalisiin prosesseihin liittyy paljon katkoksen mahdollisuuksia, koska muiden oppimisen prosessien käynnistyminen tai estyminen vaikuttaa merkittävästi juuri tällä alueella. Muiden prosessien käynnistyminen ei myöskään takaa operationaalisten prosessien käynnistymistä, varsinkaan institutionaalistamisen kohdalla, ellei organisaation johdolla ole systemaattinen ote käy-

tännön toiminnan ohjaamiseen. (ks. Poikela 2005, 21–41.) Tutkimukseni kohteena olleessa työpaikkaselvityksessä operationaalisiin prosesseihin tuli ilmeinen katkos, koska mitään systemaattista käytäntöä ei sovittu siitä, miten opittua viedään kummankin tahon organisaation johdolle eteenpäin työstettäväksi.

Prosessit työssä oppimisen tuottajina

Työssä oppimisen prosessimallissa (Poikela 2005, 21–41) keskeistä on se, mitä tapahtuu vertikaalisesti yksilö-, yhteisö- ja organisaatiotasojen välillä. Kun kaikki horisontaaliset tasot ovat aktiivisesti toimivia, niin ne tuottavat ja ylläpitävät vertikaalisia prosesseja, joissa ja joiden tuloksena opitaan työn tekemisen kontekstissa. Näissä kaikissa prosesseissa on myös katkosten mahdollisuus, joka aiheuttaa esteitä oppimiseen. Jos käytännön työprosessissa tulee katkos toiminnassa, niin se aiheuttaa katkoksen horisontaalisiin tai vertikaalisiin prosesseihin ja oppiminen estyy. Sen vuoksi katkoksiin täytyy kiinnittää huomiota sekä pyrkiä korjaamaan käytännön toiminnan aukot ja sitä kautta eheyttämään oppimisen prosessit. Kun oppimista johdetaan ja prosessit pyritään pitämään toimivina, niin oppiminen on silloin olennainen osa työtä ja tuottaa merkityksien kautta oikea-aikaista käyttötietoa kuhunkin kontekstiin. Oikea-aikainen ja aktueli tieto on arvokasta käyteainetta muutoksen maailmassa. Tällainen tieto on koko ajan syntyvää ja kehittyvää, joten sillä on merkittävää käyttöä psykososiaalisen työterveyden edistämisessä. Työpaikkaselvitys on prosessi, jonka sisään rakennettuna työssä oppimisen prosessi olisi huomionarvoinen voimavara. Tällä on merkitystä työn sekä työvälineiden kehittämisessä.

Organisaation työ ja evaluaatio

Työssä oppimisen näkökulmasta operationaalistamisen prosesseissa toiminta on oppimisen lähteenä. Toiminnasta muodostuu rutiineja ja näitä toimintamalleja vakiinnutetaan käyttöön. Operationaalistamisen näkökulmasta teemakeskustelussa pohdittiin käytännössä tehtyjä konkreettisia toimia. Toiminnasta opittiin ”tässä ja nyt” ja näkemyksestään sai kertoa myös muille. Näistä tilanteissa opittu täytyisi viedä organisaation tasolle, jossa toimintoja ja siitä saatua tietoa pitäisi institutio-

nalisoita rakenteiksi (ks. Poikela 2005, 33–38). Tämä on väistämättä organisaation johtamisen tehtävä.

Koska työpaikkaselvitys on työterveyshuollon ammattilaisten vastuulla (Manninen ym. 2007a, 85), niin merkittäväksi tulee silloin koko työterveyshuollon yksikkö organisaationa, yksikön johtaminen sekä johtamistoiminnan suhde ammattilaisten ja asiantuntijoiden tiimeihin tai työryhmiin. Olennaista on se, mitä tietoa kerätään ja miten saatu tieto hyödynnetään johtamisen tueksi. Tärkeää on myös se, miten evaluoitu tieto tuotetaan takaisin toiminnan rakenteiden tasolle sekä takaisin työryhmien käyttöön. Työssä oppimisen näkökulmasta organisaation tasolla on tärkeää evaluoida toimintaa eli arvioida tehtyä toimintaa systemaattisesti asettuja kriteerejä vasten, jolloin operationaalisten prosessien kohdalla mahdollistuu toiminnan institutionaalisten rakenteiden luominen eli institutionalisointi. (ks. Poikela 2005, 21–41.) Tutkimukseni empiirinen aineisto ei tuota tietoa tähän ongelmaan, joten tarkastelen tätä kysymystä jatkossa teoreettisen viitekehyksen valossa voidakseni rakentaa uutta työpaikkaselvitysmallia.

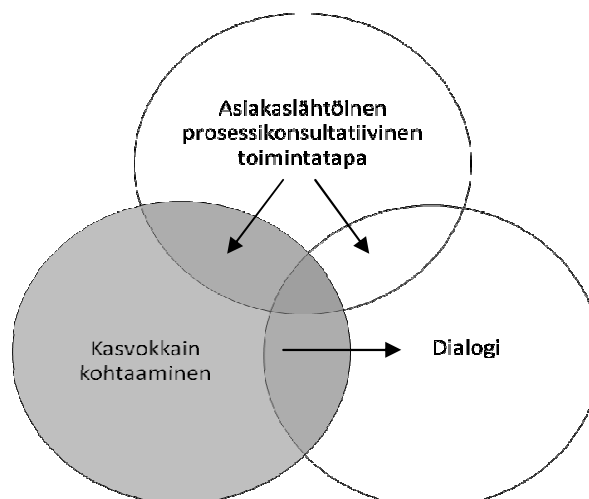
Evaluaatio tarvitsee kriteerit

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö – oppaasta löytyy työpaikkaselvitysprosessin vuosiseurantaan ohjeistus (Manninen ym. 2007a, 111), jota voidaan käyttää arvioinnin kriteereinä organisaatiossa tehtävään evaluaatioon (liite 7). Työssä oppimisen näkökulma nostaa näkyviin kysymyksen näiden yleisten kriteereiden riittävydestä. Kun tavoitteena on työpaikkaselvitysprosessi yhteisenä työssä oppimisen forumina työterveyshuollolle sekä asiakasorganisaatiolle, niin yleiset ohjeet eivät riitä, vaan tarvitaan aina kunkin työpaikkaselvitysprosessin tavoitteen asettelua sekä kriteerejä näiden tavoitteiden saavuttamisen arvioimiseksi. Organisaatiotason evaluaatio tai sen puuttuminen eivät olleet empiirisen aineiston antina varsinaisesti esillä, mutta teoreettiseen viitekehykseen ja aikaisempiin tutkimuksiin tukeutuen ne osoittautuvat tutkimuksen kannalta tärkeiksi tekijöiksi. Organisaation oppimisen kannalta johtaminen (ks. Poikela 2005, 21–41; Viitala 2005) ja toiminnan systemaattinen evaluaatio ovat olennaisia asioita. Tähän on työterveyshuollon tutkimuksessa sekä ohjeistuksessa kiinnitetty vähemmän huomiota.

9.2 Yhteinen työprosessi on yhteisen oppimisen mahdollisuus

Tutkimuksen kohteena olleessa työterveyshuollon, asiakasorganisaation ja työsuojelun kohtaamisessa työpaikkaselvitys koettiin tulkintani mukaan yhteisenä työprosessina. Yhteinen työprosessi on vuorostaan perustana sille, että tilanne rakentuu yhteisen oppimisen mahdollisuudeksi. Edellytyksenä on se, että sosiaaliset prosessit käynnistyvät (Poikela 2007, 21–41). Tutkimukseni toi näkyviin kasvokkain tapahtuvien kohtaamisten merkityksen sekä dialogiin syvenevän keskustelun tärkeyden työssä oppimisen edellytysten rakentajina työpaikkaselvityksessä.

Teoreettisessa viitekehyksessä hyödyntämäni työssä oppimisen prosessimallin (Poikela 2005, 21–41) sekä muiden organisaation- ja organisaationaalisen oppimisen teorioiden lisäksi rakentamaani teoreettiseen viitekehykseen kuuluu myös asiakaslähtöinen prosessikonsultaatio (Cockman ym. 1992). Tämä siksi, että tutkimukseni kohteena on työpaikkaselvitys*prosessi*. Asiakaslähtöisellä prosessikonsultatiivisella toimintatavalla voidaan rakentaa keskinäistä vuorovaikutteista yhteistyötä ja liitän tällä perusteella prosessikonsultaation yhdeksi tärkeäksi oppimisen prosesseja mahdollistavaksi elementiksi. Näillä elementeillä (asiakaslähtöinen prosessikonsultatiivinen toimintatapa, kasvokkain kohtaaminen ja dialogi) voidaan tutkimukseeni ja teoriaviitekehykseen nojaten luoda edellytyksiä oppimiselle. Nämä elementit avaavat mahdollisuuden sosiaalisille oppimisen prosesseille. Sosiaalisten prosessien käynnistyminen on edellytyksenä muiden oppimisen prosessien (reflektiiviset-, kognitiiviset- ja operationaaliset prosessit) käynnistymiselle (Poikela 2005, 21–41). Avaan ja perustelen tätä tutkimukseeni ja teoriaviitekehykseen perustuvaa dialektiikkaa lisää tuonnempana. Havainnollistan tutkimuksen myötä käynnistynyttä yhteisen työprosessin tapahtumaa seuraavan kuvion avulla (kuviokuva 5).



Kuvio 5. Yhteisen työn rakentamisen edellytyksiä oppimisen mahdollistajaksi.

Prosessikonsultatiivisen toimintatapa, kasvokkain kohtaaminen ja dialogi johtavat vuorovaikutteiseen toimintaan, jossa olennaista on vaihtuva asiantuntijuus. Tutkimuksessani kasvokkain tapahtunut teemakeskustelu tavoitti dialogin tason, jossa kummankin tahon tietämystä jaettiin ja yhteistä käsitystä esillä olevista asioista rakennettiin. Yhteistyömuotona dialogi on sellainen kasvokkain kohtaamisen tilanne, jossa kaikki voivat oppia tasavertaisina osallistujina (Isaacs 2001; Heikkilä & Heikkilä 2001, 56–69, 148–151). Rakentamastani teoreettisesta viitekehyksestä nostan asiakaslähtöisen prosessikonsultatiivisen toimintatavan (ks. Cockman ym. 1992) tärkeäksi *käytännön toiminnan* rakentamisen perustaksi, koska siinä huomioidaan se, että asioita on lähestyttävä asiakkaan todellisen tilanteen perustalta, ei omien mielikuvien perustalta. Kasvokkain kohtaamisen, dialogin ja tietoisesti rakennetun asiakaslähtöisen prosessikonsultatiivisen toimintatavan leikkauskohdassa mahdollistuu yhteinen työprosessi eli yhteisen työn alue (ks. myös Poikela 2005, 34).

Tutkimuksessani kasvokkain kohtauksissa eri tahojen käyttämä kieli lähenei toistaan, koska koko ajan voitiin tarvittaessa tarkentaa ja kysyä lisää. Asioiden ymmärtäminen mahdollistui. Poikelan mukaan (Poikela 2005, 21–41) työelämässä ei niinkään puute tiedosta kuin ymmärryksestä, joten tutkimuksessani tämä esiin tullut asia on merkittävä tekijä työssä oppimisen näkökulmasta. Kasvokkain koh-

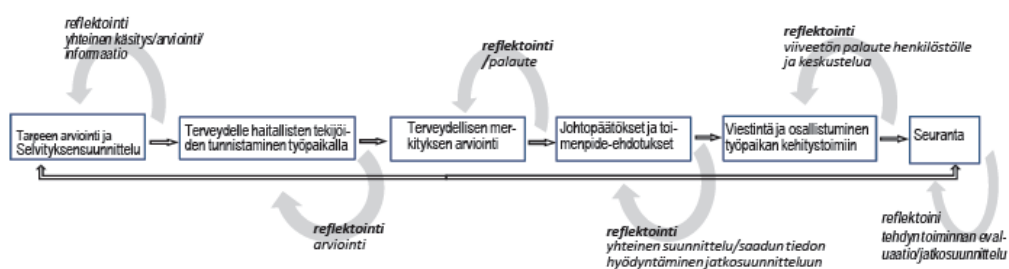
taamisessa ihmisten kanssakäymiseen liittyy myös tunnekokemukset, jotka voivat olla dialogisessa keskustelussa tärkeitä keskinäistä luottamusta rakentavia kokemuksia. Suhteissa voi syntyä myös ristiriitaa; havaittua epäsymmetriaa asioiden nykytilan ja halutun tilan välillä. Ristiriita voi olla funktionaalinen eli johtaa ratkaisuun ja paremman tekemisen mallin löytymiseen tai se voi olla ratkaisematon eli dysfunktionaalinen ja pahimmillaan voi johtaa henkilöiden väliseen konfliktiin. (Robbins 2003, 165–177 ja 260.) Tällaisen prosessin suotuisa kulku edellyttää vuorovaikutustaitojen, itsetuntemuksen sekä yhteisödynamiikan ymmärtämisen harjoittelemista. Se vaatii myös oppimisen ja osaamisen johtamista (Poikela 2005, 21–41; Viitala 2005). Johto, niin työterveyshuolloissa kuin asiakasorganisaatioissakin, on avainasemassa oppimista edistävien työympäristöjen rakentamisessa sekä oppimista tukevien elementtien käyttöön ottamisessa.

9.3 Työssä oppimista tukeva työpaikkaselvitys välineenä

Työpaikkaselvitys todettiin *sysäyksenä asiakasorganisaation psykososiaalisen työterveyden kehittämiseen*, joten huolellinen suunnittelu yhteistyössä eri tahojen kanssa on tärkeää. Tällä luodaan perusta tulevalle yhteistyölle. Kun tutkimuksessa työpaikkaselvitysprosessia tarkasteltiin kokonaisuutena, niin eri osioiden kriittisissä siirtymissä tuli näkyviin mahdollisia katkoskohtia. Tarkastelen näitä katkoksia työssä oppimisen mahdollisuuksien rakentamisen näkökulmasta. Työpaikkaselvitysprosessin katkospaikat on tärkeä tunnistaa ja rakentaa oppimisen ketju eheäksi, jotta oppiminen ei esty. Auki reflektoituina katkokset voivat toimia myös oppimisen lähteinä (ks. myös Poikela 2005, 21–41). Tutkimuksen teemakeskustelussa katkoskohtina tulivat esiin *informaation riittävyys, kyselyn ja palautteen välinen aikaviive, saadun tiedon hyödyntäminen jatkosuunnitteluun sekä kehittämisen käytännöt*. Esillä oli myös *aikapula sen suhteen voidaanko asioista keskustella* riittävästi koko henkilöstön tasolla. Tutkimukseni kohteena olleen työpaikkaselvitysprosessin katkos on todennäköisesti siinä, että informanttiryhmässä esiin tuotujen asioiden eteenpäin viemiseksi ei ole olemassa suunnitelmallisia rakenteita. Näihin edellä lueteltuihin katkoksiin liitän myös teoriaviitekehyksen avulla kysymyksen siitä onko toimijoiden kesken luotu yhteinen käsitys toiminnan kokonaisuudesta ja sen tavoitteista. Tämä on yksi esiin tullut tärkeä kysymys, koska

yhteinen käsitys tai sen puuttuminen vaikuttavat osaltaan saadun tiedon hyödyntämiseen jatkossa sekä kehittämistoiminnan toteuttamiseen yhteistyössä.

Eri toimijoiden luoman yhteisen käsityksen puuttuminen voi tuottaa jatkossa useita muitakin katkoksia, koska toiminnan tavoite ei ole yhteinen. Jokainen saattaa tehdä tahollaan hyvää tarkoittavia toimia, mutta ne jäävät irrallisiksi. Johtamisen tehtävänä on organisoida toimintaa siten, että toiminnot rakentuvat strategian ja vision suuntaiseksi, ja pulmakohdat sekä havaitaan että korjataan. Tutkimukseni esiin tuomat katkokset ovat työterveyshuollon ja asiakasorganisaation rajapinnalla olevia ongelmia ja ratkaistavissa vain kummankin tahon yhteisen työn kautta. Refleктоimattomana toimintana asioiden ratkaisut jäävät sattuman varaan, mutta systemaattisen tarkastelun avulla ja yhteisellä päätöksellä asioita voidaan korjata ja siten parantaa toimintaa. Työpaikkaselvitystä voidaan rakentaa tältä pohjalta oppimista edistäväksi työvälineeksi. Tutkimuksen aikana toteutettua teemakeskustelua arvostettiin tärkeänä kohtaamisena ja oppimisen foorumina. Työpaikkaselvitystä todettiin käytettävän tämän myötä uudella tavalla. Tämän perusteella sekä aikaisempien tutkimusten (ks. Rautio 2004; Rokkanen ym. 2007; 2008a; 2008b; Savinainen ym. 2009) perusteella tulkitseen työpaikkaselvityksestä puuttuvan *suunnitelmalliseen reflektointiin rakennettuja foorumeita*. Se on siten työpaikkaselvitysprosessissa yksi keskeinen katkoskohta. Olen koonnut empiirisen aineiston tuottamista sekä johtopäätöksissä esiin tulleista katkoskohdista seikkaperäisen luettelon taulukkoon 2, joka on liitteenä (liite 6). Liitän tutkimuksessa esiin tulleiden katkoskohtien silloiksi reflektointiin rakennettavat foorumit aikaisemmin kappaleessa 2.3 lineaariseen muotoon avaamaani työpaikkaselvitysprosessimalliin.



Kuvio 6. Työpaikkaselvitysprosessin malli (Manninen ym. 2007a, 87) ja katkoskohtien eheyttämiseen ehdotetut reflektointia varten rakennetut foorumit.

9.4 Työssä oppimista tukeva työpaikkaselvitys mahdollistajana

Silloin kun työpaikkaselvitysprosessia evaluoidaan huomioiden toiminnassa tapahtuneet katkokset, niin psykososiaalisen työterveyden kannalta työterveyshuolto ja kukin asiakasorganisaatio voivat muodostaa sen hetkistä tarvetta parhaiten palvelevat työpaikkaselvitystapahtumat. Kun toiminta perustuu kunkin osapuolen osalta yhteiseen käytännön tietoon ja kokemukseen, niin jatkossa lyhyetkin kontaktit tahojen välillä voivat olla hyödyllisiä, koska silloin ei toimita sattuman varassa. Tällöin ajankäyttö on tehokkaampaa, koska jo olemassa olevaan tietoon perustuen voidaan keskittyä olennaisiin asioihin.

Työterveyshuolto on tällöin myös paremmin ajan tasalla psykososiaalisen työterveyden kysymyksissä ja pystyy vastaamaan asiakasorganisaation todellisiin tarpeisiin. Näin mahdollistuu asiakaslähtöinen prosessikonsultatiivinen toimintatapa, jossa ei enää toimita omien oletusten pohjalta, vaan yhteistyösuhde rakentuu asiakasorganisaation todellisille tarpeille ja yhteisesti rakennetun ymmärryksen perustalle. (ks. Cockman ym. 1995.) Jos kasvokkain kohtaamisiin panostetaan oikea-aikaisesti ja riittävästi, niin kohtaamiset voivat hetkittäin syventyä dialogin tasolle, kuten tutkimuksen teemakeskustelussa tapahtui. Kun työssä oppimisen prosessit mielletään olennaisena osa työpaikkaselvitysprosessin käytäntöä, niin myös työssä oppiminen toimii silloin jatkossa olennaisena osana yhdessä tehtävää työtä. Toiminnan perustalta voidaan rakentaa psykososiaalisen työterveyden edistämiseen yhteiset työkalut, jotka eivät ole kenenkään erityisomistuksessa, vaan yhteisinä toimintakäytäntöinä asiakasorganisaatioiden ja työterveyshuoltojen välillä.

Toiminta on silloin vuorovaikutteista asiakaslähtöistä prosessikonsultaatiota, jossa yhdessä rakennetaan toiminnan todellisuutta tarpeiden pohjalta. Lähikehityksen vyöhykkeen idealla (ks. Vygotsky 1982) molemmat tahot ovat oppijoita, koska molemmilla on toinen toisilleen vastavuoroisesti tarjottavaa. Kummallakin osapuolella on oma asiantuntijuutensa, joka tulee käyttöön mahdollisimman optimaalisesti kuhunkin tilanteeseen. Voidaan puhua myös kontekstuaalisesta oppimisesta, koska oppiminen liittyy silloin kiinteästi tilanteisiin sekä toimintaympäristöön. Asiansa osaavat toimijat vaikuttavat itse tietoisesti noihin tilannesidonnaisiin teki-

jöihin ja muuttavat niitä tarvittavaan suuntaan. Tällöin toimijat eivät ole enää vain passiivisesti ympäristönsä vaikutuksenalaisina, vaan myös todellisina aktiivisina vaikuttajina. (ks. Poikela 1999; Järvinen ym. 2002.)

9.5 Työpaikkaselvitys psykososiaalisen työterveyden edistämisen välineenä

Tutkimustulokset antavat viitteitä johtopäätöksiin, että työssä oppimisen sisältävä työpaikkaselvitysprosessi voi tuottaa uudenlaisen lähestymistavan psykososiaalisen työterveyden edistämiseen. Psykososiaalisen työterveyden määrittely liittyen työkuormitukseen, jota tuottavat organisaatioiden ja työn muutokset sekä ihmishuomiosuhdekuormitus, ei ole yksiselitteistä. Myös työmäärä, lyhyet työsuhteet ja epävarmuus työtehtävien muutoksissa kuormittavat psykososiaalisesti. Nämä ovat tekijöitä, joihin ei ole olemassa yksiselitteisiä mittareita ja raja-arvoja, kuten vaikkapa kuulon suhteen melun mittaamiseen on olemassa. Silloin se, että työterveyshuollon ja asiakasorganisaation ihmiset tuntevat paremmin toisiaan, antaa heille ymmärrystä siitä, mistä asioista psykososiaalisessa työkuormituksessa kulloinkin on kyse. Työ ja sen psykososiaalinen kuormittavuus tulevat työterveyshuollolle ymmärrettäviksi työssä oppimisen kautta. Tavoitteellisen keskustelun avulla ja kriteereihin perustuvan reflektoinnin kautta keskustelut ja kohtaamiset tulevat myös mielekkäämmäksi.

Sen tyyppisen keskinäisen ymmärryksen rakentamisen, joka informanttiryhmässä lähti kasvuun sekä jatkuvan reflektoinnin harjoittamisen tulisi olla työterveyshuoltojen ja asiakasorganisaatioiden arkipäivää. Työssä oppimisen prosessimallin (Poikela 2005, 21–41) kaikkien tasojen aktiivinen toimivuus ja sitä kautta sosiaalisten-, reflektiivisten-, kognitiivisten sekä operationaalisten prosessien toiminnan mahdollistuminen tuottavat työssä oppimista. Tutkimukseni esiin tuomilla oppimisen edellytyksiä rakentavilla elementeillä (asiakaslähtöinen prosessikonsultatiivinen toimintatapa, kasvokkain kohtaaminen ja dialogi) on merkitystä sosiaalisten oppimisprosessien käynnistymiselle, jotka vuorostaan ovat edellytyksenä reflektiivisten-, kognitiivisten- ja operationaalisten prosessien käynnistymiselle. Prosessien toimivuus edellyttää kuitenkin työssä oppimisen sisäistämistä kaikilla toiminnan tasoilla. Työssä oppimisen ajatus täytyy rakentaa läpikotaisin työn tekemiseen sekä toiminnan johtamiseen. Tehtyä toimintaa refleктоimalla voidaan tuot-

taa informaation tulvasta merkityksellistä tietoa, jonka avulla asiakasorganisaatioiden todellisuus avautuu uudella tavalla. Reflektointi ei voi kuitenkaan jäädä sattumanvaraiseksi, vaan keskusteluille täytyy luoda rakenteet. Palautteen, arvioinnin ja evaluaation tulee toimia yksilö-, yhteisö- ja organisaation työn konteksteissa systemaattisina arkikäytäntöinä.

Haasteena on työssä oppimisen johtaminen. Organisaatiotason työssä oppiminen ja organisaation oppimaan oppiminen ovat avaintekijöitä. Tehtyä toimintaa täytyy evaluoida huomioiden toiminnan katkospaikat ja pyrkiä eheyttämään oppimisen prosessit. Myös organisaatioiden johtamisen tasolla tulee sisäistää työssä oppiminen osana luonnollista työtoimintaa. Työpaikkaselvityksen puitteissa on välttämätöntä pysähtyä työpaikkaselvityksen ydinasioihin sekä siihen missä ja millä keinoin onnistutaan parhaiten. Tärkeää on pysähtyä myös sen asian äärelle, missä ovat toiminnan katkokset ja miten ne reflektoidaan auki ja muunnetaan yhteiseksi oppimisen mahdollisuudeksi. (Poikela 2005, 21–41.)

Tutkimukseni kohteena olleen työpaikkaselvitysprosessin työpaikkakäynti esikyselypalautteineen koettiin hyvin organisoiduksi toiminnaksi. Tässä työpaikkaselvityksessä arvostettiin kasvokkain kohtaamista ja keskustelussa päästiin ajoittain jopa dialogin tasolle. Tämä mahdollisti myös riittävän turvallisuuden ja luottamuksen rakentumisen niin, että asioita voitiin katsoa myös kriittisesti. Tutkimukseni ei tuota kuitenkaan tietoa siitä, kokeilevatko tutkimuksessa olleet tahot jatkossa käytännön tasolla niitä asioita, joita he toivat esiin havaintona toimivuudesta taikka katkoksista.

Tutkimuksesta tekemäni havainnot ja teoreettinen tausta sekä hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteet nostavat näkyviin kehittämisen tarpeet uuden psykososiaaliseen työterveyteen kohdistuvan työpaikkaselvitysmallin hahmottamiseen. Työpaikkaselvitys prosessina, henkilökohtaiset tapaamiset työterveyshuollon ja asiakasorganisaatioiden välillä sekä yhteistyön rakentaminen jatkuvan toiminnan periaatteilla kuuluvat hyvään työterveyshuoltokäytäntöön (ks. Manninen ym. 2007a). Työssä oppimiseen perustuva ajattelumalli ja siihen rakennettu evaluaatioon perustuva työssä oppiminen puuttuvat näiden hyvien periaatteiden taustalta. Tutkimukseni perusteella ehdotan uudenlaista työssä oppimisen ideaan pe-

rustuvaa ajattelutapaa työpaikkaselvitysprosessiin. Tällä voi olla merkitystä erityisesti psykososiaalisen työterveyden edistämisen keinojen etsinnässä. Tämä ajattelutapa on yhtenevä prosessikonsultatiivisen toiminnan kanssa ja edellyttää silloin myös erilaisten taitojen harjoittelua. Lähestyn uuden psykososiaaliseen työterveyteen fokusoituvan toimintamallin rakentamista tutkimukseni antaman tiedon avulla sekä teoreettista viitekehystä hyödyntäen. Noudatan hyvää työterveyshuoltokäytäntö – ohjeistusta sekä kytken prosessiin sekä malliin työssä oppimisen olennaisia tekijöitä. Prosessin avaan tekstinä seuraavassa kappaleessa ja malli on liitteinä lineaarisessa muodossa (liite 8) sekä syklisessä muodossa (liite 9).

9.6 Tutkimusmatkan päättyessä uuden mallin prosessia

Hyvän työterveyshuoltokäytännön työpaikkaselvitysprosessi (Manninen 2007a) on liitteenä raportissani (liite 1). Noudatan samaa ympyrämallia (liite 9), koska se viittaa osaltaan jatkuvaan prosessiin. Se palauttaa mieleen Kolbin (Kolb 1984) kokemuksellisen oppimisen kehän, joka on yhtenä keskeisenä perustana työssä oppimisen prosessimallissa (Poikela 2005, 21–41). Esitän mallin selkeyden vuoksi ensin lineaarisessa muodossa (liite 8) ja pelkistän sen sitten ympyrän muodossa olevaksi sykliksi (liite 9). Tässä kappaleessa perustelen lisää myös yhteisen työprosessin rakentamista konsultatiivisen toimintatavan, kasvokkain kohtaamisen ja dialogin avulla. Yhteinen työprosessi on perustana sille, että yhteinen oppiminen mahdollistuu. Esittämässäni uudessa mallissa on työpaikkaselvitysprosessin ydintapahtumien jälkeen aina palauttava reflektioon liittyvä nuoli. Asioiden reflektoinnin jälkeen sykli voi jatkua seuraavaan ydintapahtumaan eteenpäin. Eri vaiheissaan reflektiolla on erilaisia funktioita.

Prosessin kuvaus

Työpaikkaselvitysprosessissa, joka fokusoituu psykososiaalisen työterveyden edistämiseen työpaikalla ja saa taustaa työssä oppimisen teorioista sekä tutkimukseni tuloksista, on tärkeää yhteisen työprosessin rakentaminen. Yhteistä työprosessia rakennetaan asiakaslähtöisellä prosessikonsultatiivisella toimintatavalla, jolloin asiakkaan todellinen tilanne täytyy hahmottaa. Tämä edellyttää kaikkien tahojen (asiakasorganisaatio, työsuojelu ja työterveyshuolto) yhteistä *suunnittelu-*

tapaamista, jossa arvioidaan työpaikan tarpeet psykososiaalisen työterveyden suhteen.

Tämän tapaaminen avaa sosiaalisten prosessien käynnistymisen mahdollisuudet yksilön, yhteisön ja organisaation välillä, kun kasvokkain kohtaamiseen, vuorovaikutukseen sekä dialogiseen kohtaamiseen panostetaan tietoisesti. Kaikkien tahojen (asiakasorganisaatio, työsuojelu ja työterveyshuolto) on tärkeää keskustella sisäisissä kokouksissaan arvioiden saadun tiedon merkitystä (reflektointi). Työpaikan tilanne kartoitetaan esikyselyllä, jossa kysymykset on laadittu psykososiaaliseen työterveyteen liittyen. Työpaikan henkilöstön *informointi* suunnitellaan ja toteutetaan yhdessä johdon kanssa. Työterveyshuollolla tulee olla valmius vastata henkilöstön esittämiin kysymyksiin (kasvokkain tai informaatiotekniikan avulla). Kun tässä yhteisessä työprosessissa pysähdytään refleктоimaan kerättyä tietoa sekä rakennetaan yhteinen käsitys tilanteesta, niin kognitiiviset prosessit käynnistyvät ja käsitteille luodaan yhteisiä merkityksiä. asiat täytyy viedä myös kaikille tiedoksi.

Esikysely ja palautetilaisuudet tuottavat asiakasorganisaatiossa näkyviin työhön liittyvää kehittämistarvetta, jossa työterveyshuollon tulee olla mukana oman roolinsa ja osaamisensa myötä. Kehittäminen on kuitenkin ensisijaisesti työpaikan oma tehtävä. Asiakaslähtöisen prosessikonsultaation mukaisesti asiakas omistaa ongelmansa itse ja konsultti (tässä työterveyshuolto) tukee asiakasta itseään työstämään asiaa sekä tukee asiakasta riippumattomuuteen. Tämä tarkoittaa sitä, että työterveyshuolto antaa omalta osaltaan tietoa ja tukea niin, että asiakasorganisaatio osaa toimia saadun tiedon avulla jatkossa paremmin. (ks. myös Cockman ym 1992.) *Työpaikkaselvitysprosessin refleктоivissa ja arvioivissa tapaamisissa* (ks. Poikela 2005, 21–41) päivitetään sitä, miten kehittäminen etenee, mitä on saatu aikaiseksi ja mitä tapahtuu seuraavaksi. *Seuranta* sovitaan asiakasorganisaation tarpeiden sekä prosessin tuottaman tiedon mukaisesti. Seurantaan tulee sisältyä refleктоivia keskusteluja.

Työpaikkaselvityksestä tehdään asianmukaiset raportit eri tahoille. Työssä oppimisen teoriataustan mukaisesti (ks. myös Poikela 2005, 21–41) koko tämän kuvattun prosessikehän tulee sisältää *jatkuvaa tiedon keruuta johdon tekemää evaluua-*

tiota varten. Tämä on alue, jota pitäisi tutkia lisää ja *kehittää relevantteja kriteereitä sille, mitä tietoa kerätään ja miten.* Toiminnan katkoksen paikat täytyy arvioida aina myös työryhmän tasolla, jotta niistä tulee oppimisen paikkoja. Tämän arviointimahdollisuuden tuottavat *reflektioivat keskustelut.* Arviointia tulee tehdä asiakasorganisaation kanssa yhdessä, jotta todelliset katkokset tulevat näkyviin ja niistä voidaan oppia sekä rakentaa yhdessä hyödyllisempää toimintaa jatkossa. Katkokset täytyy myös korjata prosessin toimivuuden turvaamiseksi. Tämä edellä kuvattu liittyy operationaalisten prosessien (ks. Poikela 2005, 21–41) toimivuuteen, joka ei ole mahdollista ilman johdon aktiivista otetta ja kykyä luoda oppimista edistäviä työympäristöjä ja toiminnan struktuureja.

Kun tämä *reflektioiva työpaikkaselvitysprosessi* fokusoidaan psykososiaalisen työterveyden edistämiseen ja läpikotaisin ajatellaan työssä oppimisen teoriaviitekehysten (ks. Poikela 2005, 21–41) kautta, silloin prosessissa oppiminen on normaalia arkista työtä, eikä mitään erillisiä temppuja tai istumista reflektoidaan tietämättä mitä tässä nyt oikeastaan pitäisi tehdä. Työssä oppimisen teoriataustaan ja käsitteisiin perehtyminen on välttämätöntä. Erilaisten taitojen (reflektointi, dialogi) harjoittelu on myös tärkeää. Työssä oppimisen siirtovaikutukset työterveyshuollon yhden asiakasorganisaation kanssa työskentelystä toisen asiakasorganisaation kanssa työskentelyyn voivat olla pitkällä tähtäimellä merkittävät. Työterveyshuollon sisäinen toiminta kehittyy uudelle oppimisen tasolle tämän viitekehysten myötä.

Organisaation oppimaan oppiminen ei ole vain asiakasorganisaatioiden kysymys, vaan se on myös työterveyshuollon kehittämisen kysymys. Toiminnan arviointi, evaluointi ja kehittäminen saadun tiedon pohjalta on käytännön toiminnan vankka perusta. Evaluaatio tulee olla kytkettynä arjen työn käytäntöihin. Kriteerien laatiminen on asia, johon tulisi seuraavaksi paneutua. Johdon kouluttaminen työssä oppimisen viitekehukseen on koko tämän tyyppisen toiminnan kehittämisen ydin.

Työvälineiden kehittämiseen voidaan liittää muita hyväksi koettuja teoreettisia näkökulmia, kuten Rokkanen ym. (2008a; 2008b) tuovat näkyviin. Näiden eri teorioiden tuottamat ideat eivät sulje toisiaan pois. Työssä oppimiseen liittyvä jatkuva systemaattinen arviointi ja evaluaatio tulisi kytkeä myös luonnollisena

osana laatujärjestelmään. Kun johto tekee työssä oppimisen näkökulmasta evaluatiota valittuja kriteerejä vasten, on tärkeää, että saatu tieto palautetaan aina systemaattisesti ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden käyttöön. Tällaisen prosessin myötä ja jatkuvan arkeen kytkeytyvän työssä oppimisen idealla työvälineitä voidaan kehittää kutakin autenttista tilannetta palvelevaksi. Kehittämiseen tulee käyttää uutta tieteellistä tietoa.

Työssä oppimisen idealla muutos ei aja toimijoiden ohi, koska toimijat ovat itse osana tapahtuvaa muutosta ja muodostavat aina yhdessä käsityksen kunkin hetken tilanteesta. Tällöin he työstävät informaation merkitykselliseksi tiedoksi käytäntöön. Toiminnan suuntaa rakennetaan yhdessä ja panokset menevät sovittuihin asioihin. Kehittämisestä tulee silloin myös yhteinen tehtävä.

10. POHDINTA

Tässä luvussa pohdin tutkimuksen luotettavuutta arvioiden tutkimusprosessia kokonaisuutena. Esitän myös jatkotutkimusehdotuksen.

10.1 Tutkimuksen luotettavuuden arviointia

Laadullisessa tutkimuksessa arvioinnin kysymykset pelkistyvät tutkimusprosessin luotettavuuteen (Eskola & Suoranta 2000, 210). Laadullista tutkimusta arvioidaan kokonaisuutena, jolloin tutkimuksen johdonmukaisuus on tärkeää. Johdonmukaisuus rakentuu tutkimuksen kohteen ja tarkoituksen määrittelystä. Siihen kuuluvat omat sitoumukset tutkijana, metodologian valinta sekä aineiston hankinta. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 135–140.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että tutkija selostaa koko tutkimuksen prosessin mahdollisimman tarkasti. Analyysivaiheessa on olennaista erilaisten luokittelujen tekeminen ja luokittelujen perusteita on hyvä avata lukijalle. Tähän tukeutuen olen pyrkinyt kuvaamaan tulkintojen perusteet sekä teoreettiset lähtökohdat mahdollisimman avoimesti. Näin saan selkeästi ja tarkasti näkyviin johtopäätösten perusteita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 227–228.)

Tutkimus perustuu aina erilaisiin piileviin taustaoletuksiin, joita voidaan hahmotella filosofisten perusoletusten pohjalta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 125–127.) Konstruktivistinen epistemologia käsittelee tietämisen alkuperää, sen luonnetta ja sitä, miten tieto muodostuu (Berger & Luckmann 1998). Ontologia tarjoaa pohdittavaksi kysymykset todellisuuden luonteesta. Kun tutkimuksen kohteena on ihminen tai kiinteästi ihmisen toimintaansa liittyvät kysymykset, kuten tutkimuksessani on, niin tärkeäksi tulee sen tiedostaminen, millainen ihmiskäsitys tutkimusta ohjaa taustalla. (Hirsjärvi ym. 2007, 125–127.)

Arkielämässä pidämme monia asioita itsestäänselvyyksinä ja toimimme vakiintuneiden ajatusmallien ohjaamina. Tutkimuksessa tieteenfilosofiset kysymykset eivät ole myöskään ongelmattomia, mutta taustalla vaikuttavien seikkojen tietoi-

suuteen saattaminen on tarpeen. Tämä siksi, että empiirisen tutkimuksen kohde ymmärretään aina joka tapauksessa jotenkin (esimerkiksi aktiivisena/passiivisena). Tutkijana ajattelen ihmisen aktiivisena toimijana ja tämä käsitys ohjaa silloin valintojani. Vaikka tutkimus ei voi olla koskaan neutraalia, tutkijasta riippumatonta, niin olen pyrkinyt mahdollisimman tietoiseen toimintaan ja siten kriittisesti tarkastelemaan omia oletuksia sekä niiden vaikutusta tutkimuksen tekemisessä. (Hirsjärvi ym. 2007, 125–127.) Olen tuonut myös oman suhteeni tutkimuksen kohteeseen avoimesti näkyviin ja pyrkinyt kuvaamaan prosessin kulkua systemaattisesti. Raportissa analyysistä esiintuodut kategoriat ovat pelkistettyä yhteenvetoa aineiston tuottamista keskeisistä asioista. Informanttien dialogi kokonaisuutena muodosti näkymän oppimisen prosesseihin, koska he tarkastelivat työpaikkaselvitysprosessia ja psykososiaalista työterveyttä toisiinsa kytkeytyvinä asiakokonaisuuksina. Johtopäätöksiä tehdessäni pyrin hahmottamaan dialogin tuottamaa tietoa kokonaisuutena sekä kytkemään saadun tiedon teoreettiseen viitekehukseen.

Eskola & Suoranta (2000, 211) puhuvat yhtenä luotettavuuden osoittimena uskottavuudesta. Uskottavuus liittyy tutkijan tulkintaan informanttien tuottamasta käsityksestä. Eskola & Suoranta (2000, 211–213) lisäävät kuitenkin tähän, ettei sekään anna täyttä varmuutta tuloksille, vaikka tutkijan tulkinnat tarkistettaisiinkin tutkittavilta, koska he voivat olla sokeita omalle kokemukselleen. Vahvistusta tutkimustuloksille voidaan saada kuitenkin muiden tutkijoiden vastaavaa ilmiötä tarkastelleista tutkimuksista. Realistisessa luotettavuustarkastelussa (ikkuna todellisuuteen) on kysymys siitä, miten pätevästi tutkimustekstissä kuvataan tutkimuskohdetta.

Tässä yhteydessä käytetään perinteistä validiteetin käsitettä, joka jaetaan sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Sisäinen validiteetti (pätevyys) tarkoittaa tutkimuksen käsitteellisten ja teoreettisen tarkastelun sopusointua ja siten tutkijan tieteenalan hallintaa. Sisäisessä validiteetissa tutkija kysyy, tutkittiinko sitä mitä oli suunniteltu tutkittavan. Ulkoinen validiteetti pitää sisällään tulkintojen ja johtopäätösten sekä aineiston keskinäisen suhteen pätevyyden. Ulkoisen validiteetin osalta tarkastellaan myös tulosten yleistettävyyttä ja siirrettävyyttä. Tutkimuksessani aineistoa hankittiin usealla eri tavalla (triangulaatio) ja prosessi kuvattiin tarkasti.

Tutkija on tutkimuksensa instrumentti ja tutkimusaineistoon liittyvät tulkinnat muotoutuvat tutkijan ajatteluprosessissa. Tämä tutkimus on ollut minulle kahden vuoden prosessi ja validiteettia rakentavat yhteydet ovat kypsyneet ajattelutyössäni vähitellen. Tutkimukseni keskeinen tutkimuskohde oli tutkimusmatkan alussa tehdyn suunnitelman mukaisesti työpaikkaselvityksen psykososiaalisen työterveyden edistämisen mahdollisuudet työssä oppimisen näkökulmasta. Tutkimuksen teoreettinen tausta muodostui useasta toisiinsa kytkeytyvästä teoriasta, joiden käsitteet ovat toisiaan tukevia ja siten sopusoinnussa keskenään. Tutkimustulosten siirrettävyys on kuitenkin ongelmallista niiden kontekstisidonnaisuuden vuoksi. Arvioin kuitenkin tutkimukseni avaavan uusia ajattelureittejä näihin aiheeseeni liittyviin kysymyksiin, jotka näyttävät olevan polttavina niin käytännön kentällä kuin muidenkin tutkijoiden tuottamissa pohdinnoissa. (Eskola & Suoranta 2000, 212–219.)

Tutkimukseni on tapaustutkimus ja aineiston koko tuottaa rajoituksia siihen, mitä johtopäätöksiä voin tutkijana tehdä. Ryhmänä toteutetun teemahaastattelun dialogisuuden ansiosta aineisto tuottaa kuitenkin huomionarvoisia asioita tarkasteltavaksi. Eskola & Suoranta (2000, 215) tuovatkin esiin, että laadullisen tutkimuksen aineiston määrää ei ole mahdollista etukäteen määrittää. Kriittisenä näkökulmana tutkimukseni analyysiin haluan tuoda näkyviin sen, että toisaalta informantiryhmän dialogissa tuottaman aineiston analyysi työssä oppimisen prosessimallin sekä muun rakentamani teoreettisen viitekehyksen avulla oli huomattavan haasteellinen tehtävä. Analyysin polku oli kivikkoisen ja mutkainen, kun otti askeleen eteen, niin pian sai ottaa kaksi askelta taakse ja tarkistaa kaiken uudelleen. Vahva teoreettinen viitekehys ja muut aikaisemmat tutkimukset antoivat kuitenkin hyvät perustelut argumentaatiolle, jonka olen johtopäätöksissäni raportoinut.

Tutkimuksen taustana on oma laaja käytännön työkokemus, joka on ohjannut tekemiäni valintoja. Valinnat ovat siten myös subjektiivisia. Siinä on ainakin kaksi puolta; vahvaa perustaa näkemykseen tulee käytännön työstä, mutta objektiivisuuden pyrkimys saattaa kapeutua. Tämä voi osaltaan jättää katveeseen asioita, joita tulisi käsitellä enemmän. Työssä oppimisen teoreettinen viitekehys on myös uudenlainen pyrkimys avata näkymää psykososiaalisen työterveyden edistämisen kysymyksiin. Lukijalle jää arvioivaksi se, kuinka hyvin tässä sovelluksessa olen

onnistunut. Omaan ymmärrykseeni se toi monesta vaikeudestaan huolimatta kokonaan uuden tavan lähestyä näitä hyvin kompleksisia käytännön kysymyksiä.

10.2 Jatkotutkimuksen mahdollisuus

Seuranta tehdään työterveyshuollossa monella tasolla. Valtakunnallisesta seurannasta puuttuu vaikuttavuuden seuranta ja se nähdään myös melko ongelmallisena (ks. Manninen 2007a, 17; Leppo & Lamberg 2007). Seuranta tehdään myös ruohojuuritasolla, mutta selvitysten mukaan se on puutteellista ja hajanaista eikä tuota riittävää tietoa prosessien kehittämiseen (ks. Pulkkinen-Närhi 2007, 79–93.) Tutkimustulosteni sekä esittämieni muiden tutkimusten perusteella ehdottaisinkin työterveyshuollon ydinprosessien (kuten työpaikkaselvityksen) ja erityisesti psykososiaalisen työterveyden edistämisen osalta tehtäväksi lisää tutkimusta ruohojuuritasolta valtakunnallisen tutkimuksen suuntaan. Tutkimuksen lähtökohta voisi olla työterveyshuoltojen yksikkökohtaisen toiminnan sisäisen evaluaation kehittäminen. Tällainen tutkimus voisi perustua johdon ja työterveyshuollon ammattilaisten sekä asiantuntijoiden oman työn tutkimiseen. Tutkimus täytyy kuitenkin organisoida valtakunnallisella tasolla.

Yksi keskeinen kysymys olisi kriteerien luominen sille, mitä tietoa evaluaatioon kerätään ja mitä evaluoidaan. Keskeistä on perustella myös se, miksi tietoa kerätään. Työpaikkaselvitysprosessin ja sen kautta erityisesti psykososiaalisen työterveyden edistämisen asiassa työssä oppimiseen liittyvä tutkimuksellinen toiminta sisältäisi luonnostaan toiminnan kehittämisen elementin. Tämä ehdotus edellyttää kuitenkin yhtenäisen ja yksinkertaisen selkeisiin kriteereihin perustuvan tiedonkeruun mallin rakentamista sekä mallin hyödyntämistä systemaattisesti myös valtakunnallisella tasolla. Tämän hetken raportit, tilastointi ja tietotekniset järjestelmät eivät tätä palvele. (ks. Pulkkinen-Närhi 2007, 91–93.)

Toinen asia jota jään pohtimaan on se, vaikuttiko tutkimus tutkimukseni kohteena olleiden yksiköiden (työterveyshuolto ja asiakasorganisaatio) ajattelutapaan työpaikkaselvitystoiminnan ja psykososiaalisen työterveyden edistämisen kysymyksissä. Toimitaanko näiden yhteistyökumppaneiden kesken jatkossa niin, että asioita pysähdytään refleктоimaan toistekin dialogin tasolle päästen? Tämä olisi mie-

lenkiintoinen tutkimuskohde seurantatutkimukselle, kun näkökulmaa syvennettäisiin edelleen työssä oppimisen teoriataustalla.

LÄHTEET

- Ahola, K. 2007a. Väitöstilaisuus 08.12.07. Väitöstilaisuus: Occupational burnout and health esitettiin hyväksyttäväksi väitöskirjana vastaväittäjän U. Kinnusen toimesta. Helsinki: Helsingin Yliopisto. Käyttäytymistieteiden laitos.
- Ahola, K. 2007b. Occupational burnout and health. People and Work. Research reports 81. Finnish Institute of Occupational Health. Helsinki: TTL.
- Alasuutari, P. 1993. Erinomaista rakas Watson. Johdatus yhteiskuntatutkimukseen. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Argyris, C. & Schön, D.A. 1978. Organizational Learning: a Theory of Action Perspective. Reading, Massachusetts. Addison-Wesley.
- Argyris, C. & Schön, D.A. 1996. Organizational learning II. Theory, Method and Practice. Reading: Addison-Wesley.
- Berger, P. & Luckmann, T. 1998. Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedon sosiologinen tutkielma. Helsinki: Gaudeamus.
- Cockman, P. Evans, B. & Reynolds, P. 1992. Client-Cetred Consulting. A Practical Guide for Internal Advisers and Trainers. London. McGraw-Hill Book Company.
- Cohen, I., Manion, L. & Morrison, K. (2001) Research Methods in Education. London: Routledge.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Farr, R. M. 1996. Roots of modern social psychology 1872—1954. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Gould, R., Grönlund, H., Korpiluoma, R., Nyman, H. ja Tuominen, K. 2007. Eläketurvakeskuksen raportteja 2007:1. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Helsinki: TTL.
- Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain 9 §:n muuttamisesta. <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/1997/19970057> (Luettu 09.12.07)
- Heikkilä, J. & Heikkilä K. 2001. Dialogi – Avain innovatiivisuuteen. Helsinki: WSOY.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1988. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Husman, K. 2008. Työterveyshuollon rooli muuttuvassa yhteiskunnassamme. Luento yhteistyössä Työterveyslaitoksen, Helsingin yliopiston ja aluetyöterveyslaitosten kanssa. 05.09.08. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Husman, K. 2003. Työterveyshuoltolainsäädäntö. Teoksessa Antti-Poika, M., K, Martimo, K-P. & Husman, K. (toim.) Työterveyshuolto. Helsinki: Duodecim. 29—39.
- Husman, K. 2006. Työterveyshuoltolainsäädäntö. Teoksessa Antti-Poika, M., K, Martimo, K-P. & Husman, K. (toim.) Työterveyshuolto. Helsinki: Duodecim. 22—33.
- Isaacs, W. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. 2001. Helsinki. Kauppakaari. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Järvinen, P. & Järvinen, A. 2000. Tutkimustyön metodeista. Tampere. Opinpajan Kirja.
- Järvinen, A. & Koivisto, T. & Poikela, E. 2002. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Helsinki: WSOY.

- Kivistö, S., Kallio, E., Turunen, G. 2008. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kolb, D, A. 1984. *Experiential learning. Experience as The source of Learning and Development.* Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. (toim.) 2008. *Tapaustutkimuksen taito.* Helsinki: Gaudeamus.
- Leppo, K., & Lamberg, M., 2007. Alkusanat. Teoksessa: Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2004 –kehitystrendien tarkastelua. Pirjo Manninen (toim.) Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Manninen, P., Laine, V., Leino, T., Mukala, K. & Husman, K. (toim.) 2007a. *Hyvä työterveyshuoltokäytäntö.* Helsinki: Työterveyslaitos.
- Manninen, P. 2007b. Työterveyshuollon asiakkaat. Teoksessa: Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2004 –kehitystrendien tarkastelua. Pirjo Manninen (toim.) Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. 16–21.
- Martimo, K-P., 2006. Sairaanhoidon työterveyshuollossa. Teoksessa Antti-Poika, M., K, Martimo, K-P. & Husman, K. (toim.) Työterveyshuolto. Helsinki: Duodecim. 269–278.
- Martimo, K-P., & Aro, A. 2006. Psykososiaaliset tekijät työssä. Teoksessa Antti-Poika, M., K, Martimo, K-P. & Husman, K. (toim.) Työterveyshuolto. Helsinki: Duodecim. 105–115.
- Martimo, K-P. & Klemetti, M. 2006. Yhteistyö työterveyshuollossa. Teoksessa Antti-Poika, M., K, Martimo, K-P. & Husman, K. (toim.) Työterveyshuolto. Helsinki: Duodecim. 237–244.
- Nonaka, I., Takeuchi, H. 1995. *The Knowledge-Creating Company. How japanese companies create the dynamics of innovation.* New York: Oxford University Press.
- Oinas, A. Ihmiset sen tekevät. 1999. Helsinki: Gummerus.
- Palmgren, H., Jalonen, P., Kaleva, S., Leino, T. & Romppanen, V. 2007. Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus (TANO) työterveyshuollon työssä-tapaustutkimus TANO –toiminnassa nuorten työterveyden edistämi seksi. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 33. Helsinki: TTL.
- Peurala, M., & Kankaanpää, E., 2007. Työterveysyksikön oma toiminta. Laadun hallinta työterveyshuollossa. Teoksessa: Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2004 –kehitystrendien tarkastelua. Pirjo Manninen (toim.) Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. 69–77.
- Poikela, E. 1999. Kontekstuaalinen oppiminen. Oppimisen organisoituminen ja vaikuttava koulutus. *Acta Universitatis Tamperensis* 675. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Poikela, E. 2005. Työssä oppimisen prosessimalli. Teoksessa E. Poikela (toim.) Osaaminen ja kokemus – oppiminen ja kasvatusta. Tampere: Tampere University Press. 21 –41.
- Poikela, E. 2008. Miten informaatio muuttuu osaamiseksi? Teoksessa Sormunen, E. & Poikela, e. (toim.) Informaatio, informaatiolukutaito ja oppiminen. Tampere: Tampere University Press. 56–82.
- Pulkinen-Närhi, P. 2007. Työterveyshuollon alueellinen kehittäminen. Teoksessa: Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2004 –kehitystrendien tarkastelua. Pirjo Manninen (toim.) Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. 79–93
- Rautio, M. 2004. Muuttuva työelämä haastaa työterveyshuollon kehittämään menetelmiään ja osaamistaan. Työterveyshuollon menetelmien kehittäminen moniammatillisena oppimisprosessina. *Diakonia-Ammattikorkeakoulun julkaisuja A Tutkimuksia* 9. Helsinki: Diak AMK.
- Robbins, S. 2003. *Essentials of organizational behavior.* NJ: Upper Saddle River.

- Rokkanen, T., & Launis, K. 2008a. Mitä työterveyshuollon välineet tavoittavat pienyrityksessä? I osa: nykyiset välineet. Työelämän tutkimus-
Arbetslivsforskning 1/2008 (6. vsk.): 17–29.
- Rokkanen, T., & Launis, K. 2008b. Mitä työterveyshuollon välineet tavoittavat pienyrityksessä? II osa: tulevaisuuden välineet. Työelämän tutkimus. Arbetslivsforskning 2/2008 (6. vsk.): 147–158.
- Rokkanen, T., Poikonen, M. ja Määttä, E. 2007. Työpaikkaselvitys muutoksessa ja muutoksen vaikutukset työterveyshenkilöstön omaan työhyvinvointiin – osa 1. Työterveyslääkäri 25(3):87–91.
- Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WSOY.
- Salonen, T. 2007. Tieteenfilosofia. Rovaniemi: Lapland University Press. Lapin yliopistokustannus.
- Savinainen, M. & Oksa, P. Työpaikkaselvityksessä tehtyjen toimenpide-ehdotusten toteutuminen. Työterveyshoitaja –lehti 1/2009: 10–11.
- Senge P. 1994. The Fifth Discipline Fieldbook, Strategies and Tools for Building a Learning Organization. New York: Doubleday.
- Siiki, P. 2003. Työkuormitus uudessa työturvallisuuslaissa
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveyset/2003-02/03.htm> (Luettu 22.03.09)
- STM 1992. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työterveyshuollon neuvottelukunta. Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta. Teoksessa: Työkykyä ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto. Seminaariraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1992:15. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- STM 2004. Tiedote 33/2004. 29.1.2004. Työterveyshuollon kehittämistä.
<http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/view/1237547>
(Luettu 22.03.09)
- Tikkamäki, K. 2006. Työn ja organisaatioiden muutoksissa oppiminen. Tampereen yliopisto.
<http://acta.uta.fi/pdf/951-44-6650-0.pdf> (Luettu 23.02.09)
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tynjälä, P. 2000. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Työterveyshuoltolaki (kumottu) 29.9.1978/743
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1978/19780743>
(Luettu 9.12.07)
- Työterveyshuoltolaki (kumottu) 29.9.1978/743. Muutossäädösten voimaantulo ja soveltaminen: 17.1.1991/75: Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä maaliskuuta 1991
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1978/19780743> (Luettu 06.12.07)
- Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383
"http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383"
(Luettu 06.12.07)
- Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. 9§ Työnantajalla, yrittäjällä ja muulla omaa työtään tekevällä on oikeus korvaukseen tässä laissa säädetyn työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon järjestämisestä aiheutuneista kustannuksista siten kuin sairausvakuutuslaissa (364/1963) säädetään.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
(Luettu 23.02.09)
- Työterveyslaitos 2009. Aihesivut/työterveyshuolto.
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihe-sivut/Tyoterveyshuolto/> (Luettu 22.03.09)

- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738
["http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383"](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383)
 (Luettu 09.12.07)
- Waal, J., Laine, A. & Pettinen, M. 1986. Työterveyshuollon korvausjärjestelmä. Teoksessa Työterveyshuolto. Rantanen, J. ja Ylikoski, M. (toim.) Helsinki. Työterveyslaitos. Jyväskylä: Gummerus Oy. 58–64.
- Vaaranen, V. ja Ylikoski, M. 1986. Työterveyshuolto. Teoksessa Työterveyshuolto. Rantanen, J. ja Ylikoski, M. (toim.) Helsinki. Työterveyslaitos. Jyväskylä: Gummerus Oy. 43–44.
- Valtioneuvoston asetus (1484/2001) hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammatti-henkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta. Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä, *säädetään* 21 päivänä joulukuuta 2001 annetun työterveyshuoltolain (1383/2001) 3 §:n 2 momentin ja 12 § 4 momentin nojalla. Helsingissä 27 päivänä joulukuuta 2001. Tämä asetus tulee voimaan 1. tammikuuta 2002.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20011484> (Luettu 09.12.07)
- Valtioneuvoston asetus (1338/2004) sairausvakuutuslaissa tarkoitettujen työterveyshuollon korvausten laskennallisten enimmäismäärien määrittelemisestä. Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti, joka on tehty sosiaali- ja terveysministeriön esittelystä, *säädetään* 21 päivänä joulukuuta 2004 annetun sairausvakuutuslain (1224/2004) 13 luvun 6 §:n 1 momentin ja 11 §:n 2 momentin nojalla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2004/20041338> (Luettu 22.03.09)
- Veivo, H. & Huttunen, T. 1999. Semiotiikka. Merkeistä mieleen ja kulttuuriin. Helsinki: Edita.
- Viitala, R. 2005. Johda osaamista. Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy. Helsinki: Inforviestintä.
- Viitala, R. & Mäkipelkola, J. 2005. Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus 283. Helsinki: Työministeriö.
- Vygotsky, L. S. 1982. Ajattelu ja kieli. Amer-Yhtymä Oy. Espoo: Weiling + Göösin kirjapaino.
- Väänänen, A. 1995. Työn jäljet. Työterveyslaitos 1945–1995. Rantanen, J., Hernberg, Koskela, A., & Lehtinen, S., (toimituskunta). Työterveyslaitos. Helsinki.
- Ylikoski, M. 1986. Työpaikkaterveydenhuollon kehitys Suomessa. Teoksessa Työterveyshuolto. Rantanen, J. ja Ylikoski, M. (toim.) Helsinki. Työterveyslaitos. Jyväskylä: Gummerus Oy. 31–37.
- Ylikoski, M. ja Rantanen, J. 1986. Työterveyshuollon kehitys eri maissa. Teoksessa Työterveyshuolto. Rantanen, J. ja Ylikoski, M. (toim.) Helsinki. Työterveyslaitos. Jyväskylä: Gummerus Oy. 38–42.

LIITTEET

Liite 1. Työpaikkaselvitys prosessina (Manninen ym. 2007a, 87.)

Liite 2. Työpaikkaselvitystyytit (Manninen 2007a, 89.)

Liite 3. Teemahaastattelun teemat.

Liite 4. Teemahaastattelun jälkeisen lomakekyselyn kysymykset.

Liite 5. Aineiston analyysin tuottamat kategoriat ja kategorioihin pelkistetyt keskeiset asiasisällöt.

Liite 6. Työpaikkaselvitysprosessin mahdolliset katkosten paikat

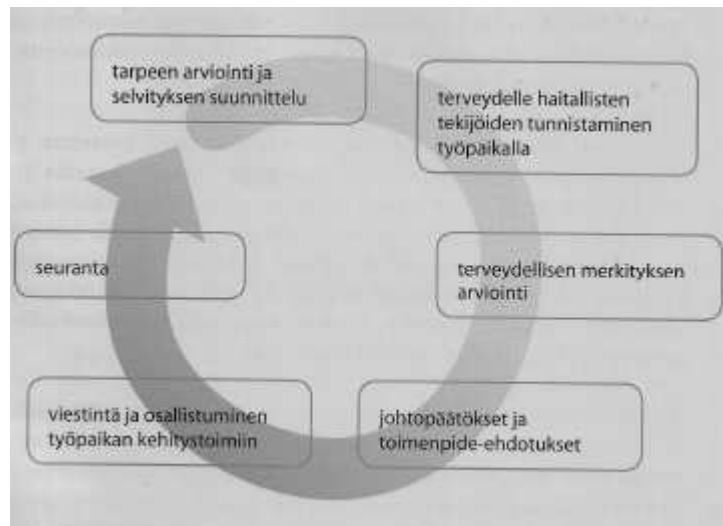
Liite 7. Työpaikkaselvityksen vuosiseuranta (Manninen ym. 2007a, 111.)

Liite 8. Asiakaslähtöinen työpaikkaselvitysprosessimalli psykososiaalisen työterveyden edistämiseen (linearisessa muodossa esitettynä).

Liite 9. Asiakaslähtöinen työpaikkaselvitysprosessimalli psykososiaalisen työterveyden edistämiseen (syklisessä muodossa esitettynä).

Liite 1

TYÖPAIKKASELVITYS PROSESSINA (Manninen ym. 2007a, 87)



Liite 2

Työpaikkaselvitystyyppit (Manninen ym. 2007a, 89)

Selvitystyyppi	Toteutusvaihe	Sisällön kuvaus
Esiselvitys	Tehdään työterveyshuolto-sopimuksen laatimisvaiheessa.	Kerätään tietoja työpaikasta, määritellään sopimuksen sisältö ja keskustellaan yhteistyömuodoista. Tämän tiedon avulla määritetään työterveyshuollon toiminta.
Perusselvitys	Tehdään työterveyshuollon toimintaa aloitettaessa, toimintasuunnitelmaa laadittaessa ja uusitaan tarpeen mukaan.	Luodaan kokonaisvaltainen näkemys työpaikan työoloista ja keskeisistä työn vaaratekijöistä. Määritellään suunnattujen selvitysten ja erityisselvitysten tarve.
Suunnattu selvitys	Tehdään tarpeen mukaan, usein perusselvityksen perusteella.	Työpaikan vaara- tai kuormitustekijöitä tarkastellaan erillisinä kokonaisuuksina. Voidaan kohdistaa psyykkisiin, sosiaalisiin ja fyysisiin kuormitustekijöihin, työyhteisön toimivuuteen tai johonkin työhygienian osa-alueeseen, esim. kemiallisiin tekijöihin tai tapaturmavaaraan.
Erytyselvitys	Tehdään jonkin tunnistetun terveysriskin tai sairastumisvaaran perusteella.	Tarkasti rajattu työn sisältöön, työolosuhteisiin tai työn organisointiin liittyvä asiantuntija-arvio, jossa selvitetään työn ja terveyden välistä vuorovaikutusta. Esim. työskentely raskauden aikana, nuorten työolot, yksilön erityinen sairastumisalttius tai oireilun vuoksi tehtävä arvio, työyhteisön ongelmatilanne, väkivallan uhka työssä tai työntekijän perustellusta syystä työkuormituksestaan pyytämä selvitys.

Teemahaastattelun teemat:**1. TYÖPAIKKASELVITYS?**

Millaisena toimintana näet työpaikkaselvityksen ja siihen liittyvät työpaikkakäynnit?

Miten Sinun mielestäsi eri tahot (työterveyshuolto, työsuojelu, työpaikka, työyhteisö ja mahdolliset muut työpaikan tahot...) kytkeytyvät työpaikkaselvitysprosessiin?

2. PSYKOSOSIAALINEN TYÖHYVINVOINTI/TYÖTERVEYS?

Miten työpaikkaselvitysprosessin avulla voidaan vaikuttaa psykososiaaliseen työhyvinvointiin/työterveyteen (työssä, työpaikalla, työyhteisössä, työsuojelun toiminnassa, työterveyshuollon toiminnassa, yhteistyössä...)?

3. PSYKOSOSIAALISEN TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN TYÖPAIKALLA

Miten (millä kaikilla tavoilla, keinoilla..) mielestäsi psykososiaalista työhyvinvointia/työterveyttä voidaan edistää työpaikalla?

Liite 4**Teemakeskustelun jälkeisen lomakekyselyn kysymykset:**

1. Mitä keskustelu Sinulle antoi?
2. Mitä arvelet keskustelun antaneen muille?
3. Mitä arvelet, voiko tällainen eri tahojen yhteistapaamisena toteutettu keskustelu hyödyttää työpaikkaselvitysprosessin toteutumista?
 - a.) ei
 - b.) kyllä
4. Miten ja milloin toteutettuna keskustelu hyödyttää työpaikkaprosessin toteuttamista?
5. Mitkä tekijät voivat auttaa työterveyshuollon, työsuojelun ja muiden työpaikan tahojen yhteistyötä?
6. Mitä opit tässä 14.10.08 toteutuneessa yhteisessä keskustelussa?
7. Voiko Sinun näkökulmastasi katsottuna tällainen keskustelutapaaminen olla oppimisen mahdollisuus?
 - a.) ei
 - b.) kylläKenelle arvelet sen olevan oppimistilaisuus?
8. Miten hyödyllisenä pidät tämän tyyppistä keskinäistä tapaamista (työterveyshuolto + työsuojelu + muut työpaikan edustajat)?
9. Mitä muuta haluat sanoa? Kiitos vastauksistasi!

Taulukko 1. Aineiston analyysin tuottamat kategoriat ja kategorioihin pelkistetyt keskeiset asiasisällöt

Pääkategoria:

Työpaikkaselvitys sysäyksenä työpaikan psykososiaalisen työterveyden kehittämiseen.

Kategoria 1. työpaikkaselvitys:

Perustyökalu, prosessi, jatkuvaa toimintaa, työpaikan itsearviointia, työterveys-huolto apuna kehittämisen kohteiden hahmottamisessa. Ennalta ehkäisevä työ. Yhteistyö ja sen perustana yhteinen käsitys työpaikan tilanteesta. Seuranta.

Kategoria 2. psykososiaalinen työterveys:

a. yksilötaso: Tasapaino yksityis- ja työelämän välillä, yksilö psykofyysisenä kokonaisuutena, yksilöllä vastuu omasta osuudestaan työpaikalla, asenne ja toiminta.

b. yhteisötaso: Vuorovaikutus, hyvä ilmapiiri, toisen työn arvostus, henkilöke-
miat ja kuulluksi tuleminen työpaikalla sekä tiimityö. Keskustelujen mahdolli-
suus. Keskustelun syvyys uskomustason asioista ja omien totuuksien kyseenalais-
taminen, kun kuulee muitakin totuuksia.

c. organisaatiotaso: Tiedonkulkuun ja muutokseen liittyvät asiat sekä työpaikan
työkulttuuri, jossa voi esittää rakentavaa kritiikkiä. Luottamuksellisuus ja turval-
lisuus. Virallisen vahvistaminen organisaatiotasolla, niin että yhteisenä fokuksena
ovat työhön liittyvät asiat. Keskustelun mahdollisuus.

Kategoria 3. kehittäminen:

Työpaikan muutos ymmärrettävä jatkuvana prosessina, jossa arkipäivää rakenne-
taan aina vähitellen. Sitoutuminen kehittämiseen ja yhteiseen työhön. Kaikkien
osallisuuden kysymykset; historian merkityksen ymmärtäminen, jatkotoiminnan
suunnittelu ja kehittämisen toteuttaminen. Kielenkäyttö, jossa huomioidaan myös
hyvät asiat, eikä vain puutteita. Keskustelun mahdollisuus. Seuranta ja sen toteut-
taminen suunnitelmallisesti sekä työpaikan tarpeet huomioiden.

Liite 6

Taulukko 2. Työpaikkaselvitysprosessin mahdolliset katkosten paikat

<p>Riittävä informaatio kaikille osallisille</p> <ul style="list-style-type: none"> – työpaikan (asiakasorganisaatio) henkilöstö – työsuojeluorganisaatio (osana asiakasorganisaatiota) – työterveyshuollon sisäinen informaatio (ammattihenkilöt: lääkärit ja työterveyshoitajat sekä asiantuntijat: psykologi, työfysioterapeutti ym. erityisalueet)
<p>Tarpeita kartoittavien kyselyjen ja kyselyistä annettavien palautteiden kytkeytyminen toisiinsa viiveettä</p> <ul style="list-style-type: none"> – työpaikkaselvityksen esikyselyn palautteet johdolle ja koko henkilöstölle
<p>Saadun tiedon yhteinen hyödyntäminen jatkosuunnitteluun</p> <ul style="list-style-type: none"> –riittävästi foorumeita reflektointiin – työterveyshuollon ammattilaisten ja asiantuntijoiden välinen tiedon siirto ja käsittely (tiedonmuodostus) – asiakasorganisaation sisällä johdon ja henkilöstön keskinäinen työstäminen työpaikkatasolla (kehittäminen) – työsuojeluorganisaation tehtävien kytkeytyminen toimintaan – työterveyshuoltotoiminnan kokonaisuuden kytkeytyminen näihin edellä esitettyihin toimintoihin (tässä yhteydessä erityisesti psykososiaalinen työterveys)
<p>Kehittämistyön toteuttaminen käytännössä</p> <ul style="list-style-type: none"> –toiminnan koordinointi/organisointi – reflektointiin riittävästi foorumeita –saatu tieto ja yhteiseksi keskusteltu käsitys perustana – eri tahojen roolit kehittämisessä – osallisuus (koko henkilöstön keskustelumahdollisuudet) – jatkuvuus – tehdyn toiminnan arviointi ja yhteiset arviointikriteerit (myös työpaikkaselvitysprosessin arviointi, koska se on osaltaan yhteisenä perustana työpaikan psykososiaalisen työterveyden kehittämiseen)

Liite 7**Työpaikkaselvityksen vuosiseuranta (Manninen ym. 2007a, 111)****Tehdyt työpaikkaselvitykset**

- johtopäätökset
- toimenpide-ehdotukset
- ehdotusten toteutuminen

Työpaikan tyytyväisyys työterveyshuollon työpaikkaselvityksiin

- osuvuus
- asiantuntemus
- lisäarvo työpaikan omalle työsuojelutyölle

Työntekijän organisoima turvallisuustoiminta

- lakisääteisen työsuojeluyhteistyön toteutuminen
- riskinarviointitoiminta
- koulutus

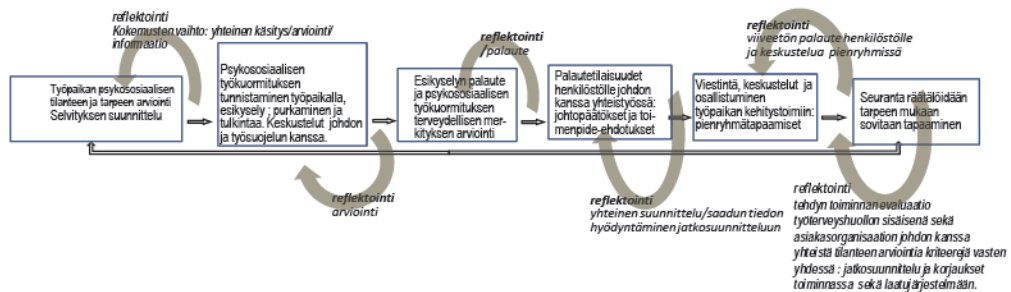
Muutokset työpaikalla

- muutokset työssä ja työjärjestelyissä
- investoinnit, esim. työtilat, koneet, laitteet, prosessit, ilmastointi
- muutokset turvallisuustoiminnassa, esim. suojaimet, kemikaalien käyttöturvallisuus
- havaitut asennemuutokset työsuojelua ja työterveyttä kohtaan
- muutokset työntekijöiden terveydentilassa (sairauspoissaolot, työperäiset sairaudet, ammattitaudit, tapaturmat)

Liite 8

Asiakaslähtöinen työpaikkaselvitysprosessimalli psykososiaalisen työterveyden edistämiseen lineaarisessa muodossa esitettyinä:

Työpaikkaselvitysprosessimalli: psykososiaalisen työterveyden edistäminen



Työskentelytapa: asiakaslähtöinen prosessikonsultatiivinen toimintatapa, joka edellyttää vuorovaikutteisia kasvokkain tapaamia ja dialogista keskustelutapaa. Jatkuva palaute-, arviointi ja toiminnan systemaattinen evaluaatio kuuluvat työkäytäntöihin.

Asiakkaan tilanteesta liikkeelle

- muutokset ja niiden merkitys työpaikalla
- kysely ja aktiivinen kuuntelu

- pyrkimys auttaa asiakasta löytämään ratkaisuja/teoreettista tietoutta käyttöön sekä uutta tieteellistä tietoa avuksi

Molemmilla tahoilla annettavaa toisilleen:

- työn ja siihen liittyvien muutosten tuntemus/riskien hallinta (asiakasorganisaatio ja työsuojelu) ja niiden terveydellinen merkitys (työterveyshuolto)

Tavoitteena vuorovaikutteinen, tasavertainen kokemusten jakaminen sekä johdonmukaisuus, jatkuvuus ja rakentava keskustelu – tavoitteena dialogi

- harjoitetaan keskustelutaitoja, arvostetaan erilaisia näkökulmia asioihin, rakennetaan yhteistä käsitystä asioista ja luodaan vakiintuneita tapaamismahdollisuuksia sekä pidetään kynnys matalana yhteydenottoihin puolin ja toisin - yhteistyökäytännöt
- rakennetaan tietoisesti keskustelevaa toimintakulttuuria niin, että yhteinen ajankäyttö voidaan kokea hyödyllisenä puolin ja toisin.

Liite 9

Asiakaslähtöinen työpaikkaselvitysprosessimalli psykososiaalisen työterveyden edistämiseen syklisessä muodossa esitettynä:

Työpaikkaselvitysprosessimalli: psykososiaalisen työterveyden edistäminen

