Ilmari Puhakka (vas.), Petri Nokelainen, Laura Pylväs ja Eija Lehtonen Tampereen yliopiston Professional Growth and Learning -tutkimusryhmästä ovat mukana WORKEE-projektissa.

■ Tampereen yliopiston WORKEE-tutkimuksessa (2019–2020) tarkasteltiin asiantuntijuuden kehittymistä ja siihen liittyviä tunnetiloja työssä oppimisen kontekstissa. Tutkimus tuottaa uutta tietoa tekniikan alan yrityksistä oppimisympäristöinä sekä tunnetilojen yhteydestä asiantuntijuuden kehittymiseen ja uramenestykseen.

Tutkimuksen toisessa vaiheessa työpäivien aikana kerättiin älysormuksella ja älypuhelinsovelluksella virittyneisyyttä ja tunnetiloja koskeva aineisto, joka analysoidaan monimuuttujamenetelmin.

Työsuojelurahaston rahoittaman tutkimuksen tulokset valmistuvat vuoden loppuun mennessä.

Tutkimusaineistoa kerättiin kahdessa yrityksessä, Vincit Oy:ssä ja Ramboll Oy:ssä.

Vakavasti otettava kysymys työelämässä: Miltä tuntuu?

Minkälaisia tunteita työn tekemiseen liittyy? Mikä on asiantuntijuuden kehittymisen yhteys työtyytyväisyyteen? Mitkä tekijät vaikuttavat haluun vaihtaa työpaikkaa?

Teksti ANNIKAISA KNUUTILA

Muun muassa tällaista tutkitaan Tampereen yliopiston, Ramboll Oy:n ja Vincit Oy:n WORKEE-tutkimushankkeessa. Se yhdistää psykologian, kasvatustieteitä, kyselytutkimusta, haastatteluja sekä älysormuksen ja älypuhelinapplikaation mittaamaa tietoa. Kerätty aineisto odottaa vielä syvällisempiä tulkintoja, mutta joitain huomioita tutkimusryhmä on jo valmis kertomaan.

Psykologian näkökulmasta aihetta lähestynyt projektitutkija, väitöskirjaansa valmisteleva **Ilmari Puhakka** pitää mielenkiintoisena havaittua yhteyttä, että jos työntekijän kokemus omasta pätevyydestä ja pystyvyydestä työssä on suurempi, työpaikan vaihtohalukkuus kasvaa.

– Työnteko on haasteiden etsintää, ja jos työt sujuvat helposti, haetaanko haasteita lisää? Eli kun puhutaan, että työelämä vaatii paljon, vaativatko myös työntekijät työelämältä enemmän, jotta he pystyvät asiantuntijoina kehittymään?

Tutkijatohtori **Laura Pylväs** huomauttaa, että perinteisesti työpaikan vaihtoaikeet on yhdistetty johonkin negatiiviseen asiaan: työntekijä on lähdössä, koska voi huonosti tai on tyytymätön johonkin asiaan työssään.

– Mutta nykyisin myös tarve positiiviseen kehittymiseen voi olla syy työpaikan vaihtamiseen.

Osallinen, pätevä ja itsenäinen toimija

Psykologisia perustarpeita työssä ovat työntekijän näkökulmasta autonomian, kyvykkyyden ja yhteenkuuluvuuden kokemisen tarpeet. Näiden tarpeiden täyttyminen lisää työtyytyväisyyttä.

– Pitää tuntea olevansa osa ryhmää, ja jokainen tarvitsee kokemuksia, että pärjää työtehtävissään. Tärkeää on se, missä määrin voi vaikuttaa omaan työhönsä, mikä taas vaikuttaa pystyvyyden ja pätevyyden kokemuksiin. On mielenkiintoista, miten näiden tarpeiden täyttyminen liittyy työntekijän kokemuksiin siitä, oppiiko työssä uutta ja kehittyykö työntekijänä, Puhakka pohtii.

Hyvän tunnistaminen ja tunnustaminen

Projektitutkija, myös väitöskirjaansa valmisteleva kasvatustieteilijä **Eija Lehtonen** sanoo, että työpaikalla oppiminen, subjektiivinen uramenestys ja työtyytyväisyys kulkevat käsi kädessä. Ne vaikuttavat myös työpaikan vaihtohalukkuuteen.

– Yksilön oma kokemus siitä, millainen ura hänellä on, sisältää hänelle itselleen tärkeitä asioita. Se on eri asia kuin esimerkiksi palkan suuruus tai ylennykset. Kiinnostavaa on, että kun ihminen kokee saavansa tunnustusta, se vaikuttaa positiivisesti siihen, miten yksilö määrittelee uransa.

Lehtonen korostaakin palautekulttuurin merkitystä ja myös sen vaikutusta työtyytyväisyyteen. Millaisia käytäntöjä työpaikalla on hyvän tunnistamiseen ja tunnustamiseen?

– Työtyytyväisyyden näkökulmasta myös kokemus tasapainosta työssä menestymisen ja oman elämän välillä on tosi tärkeää – että työntekijät voivat koken olevansa hyviä työntekijöitä ja samanaikaisesti jää aikaa työn ulkopuoliseen elämään ja ihmissuhteisiin.

Lehtonen muistuttaa, että oppimisen ja uralla kehittymisen mahdollisuuksia on tarjottava työpaikoilla.

– Nämä ovat hyvin yksilöllisiä asioita, avoin keskustelu on tärkeää työnantajan ja työntekijöiden kesken, jotta voidaan kartoittaa ihmisten tarpeita – ja myös vaikuttaa hyvinvointiin.

Rajoittava vai mahdollistava?

WORKEEssa tarkastellaan työpaikkaa oppimisympäristönä, ja sitä tutkitaan myös kansainvälisessä BeComE-hankkeessa, jossa Suomesta ovat yrityspartnereina mukana samat yritykset, Vincit ja Ramboll.

Tutkijat korostavat, että oppimisen ja uralla kehittymisen mahdollisuuksia on tarjottava työpaikoilla. Tutkimuksellisesti puhutaan oppimista rajoittavista ja mahdollistavista työympäristöistä. Niitä voidaan arvioida eri tavoin, esimerkiksi resurssien, osallistumismahdollisuuksien tai työn sisältöjen näkökulmasta.

– Ylipäätään työpaikoillakaan ei tarkastella vain yksilön ammattispesiflä osaamista ja kehittymistä, vaan mukana ovat muun muassa hyvinvointi, tunteet, oppimisvalmiudet, itseohjautuvuus, motivaatio ja ympäristö, sanoo Laura Pylväs.

Ilmari Puhakka sanoo, että työtyytyväisyyteen vaikuttaa pääsy tarjolla oleviin oppimisresursseihin, sekä se, että on kollegoita ja verkostoja, jotka auttavat oppimisessa.

– Tärkeää on sekin, kohdellaanko sinua asiantuntijana ja kohdellaanko sinua oppijana – ajatellaanko, että olet kykenevä oppimaan uusia asioita. Ja millaiset ovat aikapaineet: pystyykö työtehtävien aikana kehittämään itseään, vai vaan tekemään työt "alta pois".

Ylivoimainen tunne: tyytyväisyys

WORKEEssa kerättiin myös tietoa työntekijöiden virittyneisyydestä ja tunnetiloista, joita pyydettiin arvioimaan klo 10, 13 ja työpäivän jälkeen, ja suhteessa muun muassa työntekijän kokemukseen työn autonomisuudesta ja omasta kompetenssista.

– Ylivoimaisesti yleisin työhön liittyvä tunne oli tyytyväisyys. Mutta sitten toisena tulikin turhautuneisuus, kolmantena rentouden tunne ja neljäntenä ahdistus. Myönteistä seurasi aina kielteinen, kertoo tutkimushankkeen johtaja, professori **Petri Nokelainen**, ja jatkaa:

– Kun katsoo, mitä tunnetta EI raportoitu, se oli kiitollisuus. Eikö sitä tunnisteta työhön liittyväksi tunnetilaksi? Pohtimista on siinäkin, miksi turhautuneisuus ja ahdistuneisuus olivat tunnetiloina neljän yleisimmin raportoidun tunteen joukossa.

Eri kellonaikojen tunnetiloja verrattaessa kärjessä oli aina tyytyväisyys, seuraavaksi yleisimmät tunnetilat vaihtelivat: aamupäivällä nousi toiseksi yleisimmäksi turhautuneisuus, puolelta päivin ahdistus ja loppupäivästä taas turhautuneisuus. Kolmanneksi yleisin oli aina tylsistyminen. Työpäivän jälkeen kärkipaikkaa tavoitteli myös helpottuneisuus. Vaikka vastauksia antoi kaksi eri yritystä, tulokset olivat samat.

Kun tunnetuloksia ajettiin ristiin tutkimuksen muun aineiston kanssa, näkyy selvästi, että jos ihmisellä on "ohjat käsissä", vahva itseohjautuvuus ja vaikutusmahdollisuus omaan työhönsä, tunteet ovat myönteisiä ja aktivaatiotaso nousee – eli tunne johtaa toimintaan.

WORKEE-hankkeen aineistossa on vielä paljon tutkittavaa ja analysoitavaa – ja uusikin ulottuvuus: tutkimusaineisto koottiin ennen koronaa, ja mielenkiintoista olisikin toistaa tutkimusta korona-etätyöaikana. Miten itseohjautuvuus kehittyy, miten onnistuu palautteen antaminen ja miten syntyy yhteenkuuluvuuden tunne?

"Tunnetaidot ovat tosi tärkeitä työelämässä"

Vincit ja Ramboll tekevät paljon erilaista tutkimusyhteistyötä yliopiston ja muiden oppilaitosten kanssa. WORKEE-hankkeessa tarjolla oli yhteinen intressi.

Vincitin Strategic People Advisor **Pirja Aarnio** toivoo, että tutkimus auttaisi ymmärtämään paremmin sitä, miltä työyhteisön tunnemaailma tällä hetkellä näyttää ja miten sitä tulisi kehittää.

– Jos halutaan kehittyä, pitää tietää lähtötaso. Tutkimus myös tao ihmisille ymmärrystä omasta toiminnasta. Se avaa eräänlaisen oppimispolun omaan itseensä.

Hän korostaa itsensä tuntemisen merkitystä. Kyky tunnistaa omia tunteita, toimintamalleja ja tapaa reagoida asioihin linkittyy myös omaan jaksamiseen.

– Tunnepuolen asiat eivät työyhteisössä ole niitä helpoimpia. Kaikki keinot, joilla tunne voidaan tuoda osaksi normaalia työtä, kannattaa käyttää. Itsensä ja toisten tunnejohtaminen on älyttömän tärkeää. Miten itse toimit ja miten se vaikuttaa toisiin, asiakkaisiin ja omaan työyhteisöön.

Ramboll in projektipäällikkö **Jukka Sirén** pitää tutkimusantina myös yhteistyötä Vincitin kanssa sekä WORKEE- että BeComE-tutkimuksissa.

– Asioita käydään läpi yhdessä ja kuulemme toistemme kokemuksista. Se on yhdenlaista tuulettamista yksilö- ja yritystasolla.

Siren sanoo, että monella tapaa ihmiset tekevät nyt korona-aikaan työtään uudella tavalla ja työasioiden kuormittavuus vähitellen kasvaa yleisesti.

– Jaksamisen kehittäminen, oppiminen ja motivointi ovat tärkeitä ihan jokaiselle yritykselle.

Vincitin Strategic People Advisor Pirja Aarnio.