

Yhteisöohjautuvuus työssä oppimisessa – laadullinen tutkimus keskussairaala ja teknologia-alan organisaatiosta

Sara Keronen
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

Avainsanat: yhteisöohjautuvuus, itsemääräämisteoria, työssä oppiminen, kollektiivinen oppiminen, keskussairaala, teknologia-alan organisaatio

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tarkoitus ja tausta

Oppimisvastuun kasvaessa ja oppimisen ollessa välttämätön osa tietointensiivistä työtä, työntekijöiltä odotetaan yhä vahvempaa halua, kykyä ja kiinnostusta eli sisäistä motivaatiota ja sitoutumista työssä oppimiseen. Vaikka itseohjautuvuus ja autonomia ovat olennainen osa etenkin tietointensiivistä työtä, työtehtäviä suoritetaan harvoin alusta loppuun täysin yksin ja itsenäisesti. Asiantuntijatyön lisääntyminen ja rutiinitehtävien väheneminen edellyttävät asiantuntijuuden ja osaamisen jakamista, yhdessä oppimista sekä kykyä työskennellä joustavasti osana laajempaa tiimiä. Siten työntekijöiden itsemääräytymistä ja sen taustalla olevia psykologisia perustarpeita, autonomiaa, kyvykkyyttä ja yhteenkuuluvuutta, ei tule tarkastella vain yksilöorientoituneesta näkökulmasta käsin. Yhä keskeisempää on perustarpeiden yhteisöllinen, jaettu ja sosiaalinen luonne ja täytyminen suhteessa ympäristöön ja sen tarjoamiin mahdollisuuksiin. Itsemääräytymistä tulee siten tarkastella kollektiivisesta näkökulmasta, yhteisöohjautuvuutena. Psykologisten perustarpeiden täytyminen ei ole riippuvaista vain yksilön omasta toiminnasta tai aktiivisuudesta, vaan edellyttää myös ympäristön tarjoamaa sosiaalista tukea. Vaikka työntekijöiden odotetaan ottavan yhä enemmän vastuuta omasta työstä ja oppimisesta, esihenkilöillä on keskeinen rooli niin oppimisen kuin perustarpeiden tukemisessa työn arjessa. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli lisätä ymmärrystä yhteisöohjautuvuudesta, sen luonteesta, rakentumisesta ja sitä tukevista johtamisen käytännöistä työssä tapahtuvissa kollektiivisissa oppimistilanteissa.

Tutkimuksen aineisto ja metodit

Tutkimus on laadullinen tapaustutkimus, jossa kohteena on kaksi tapausta, keskussairaala ja teknologia-alan organisaatio. Tutkimuksessa hyödynnetty aineisto koostuu työntekijöiden haastatteluista (N=56), jotka kerättiin hyödyntäen puolistrukturoitua teemahaastattelua ja analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Työntekijöiden ryhmäkeskusteluaineiston (N=180min) keräämisessä sovellettiin fokusryhmähaastattelun periaatteita ja aineisto analysoitiin hyödyntämällä vuorovaikutuksen analyysiä sekä sisällönanalyysiä. Esihenkilöiltä kerätty päiväkirja-aineisto (N=29) analysoitiin fenomenografisella analyysillä.

Väitöskirjatutkimus on toteutettu kolmen osatutkimuksen myötä. Yhteisöohjautuvuuden tarkastelussa hyödynnetään kolmea eri lähtökohtaa: käytäntöjä, puheteoja ja käsityksiä. Käytännöillä viitataan työntekijöiden välisiin kollegiaalsiin oppimisen käytäntöihin, jotka mahdollistavat perustarpeiden täyttymisen. Näitä käytäntöjä tarkasteltiin ensimmäisessä osatutkimuksessa. Puheteot viittaavat siihen, miten sosiaalisen vuorovaikutuksen tasolla yhteisöohjautuvuutta rakennetaan kollektiivisissa oppimistilanteissa. Puheteoja tarkasteltiin toisessa osatutkimuksessa. Käsitysten avulla kuvataan laajemmin yhteisöohjautuvuuden tukemista johtamisen keinoin esihenkilötyössä. Esihenkilöiden käsityksiä tarkasteltiin kolmannessa osatutkimuksessa. Näiden näkökulmien avulla voitiin luoda kokonaisvaltainen ja kattava ymmärrys yhteisöohjautuvuuden luonteesta, rakentumisesta ja sitä tukevista johtamisen käytännöistä oppimistilanteissa työssä.

Keskeiset tulokset

Yhteisöohjautuvuutta oppimistilanteissa voidaan kuvata kolmesta eri näkökulmasta. Työntekijöiden kuvausten perusteella yhteisöohjautuvuus pohjautuu 1) tietoihin valintoihin ja yksilön autonomisiin käytäntöihin, jotka kohdistuvat muihin työntekijöihin työyhteisössä, 2) osaamiseen linkittyviin

käytäntöihin työntekijöiden välillä sekä 3) yhteenkuuluvuuden tunteeseen, tukeen ja yhteistyöhön linkittyviin käytäntöihin työyhteisössä sekä keskussairaalassa, että teknologia-alan organisaatiossa.

Yhteisöohjautuvuuden rakentumisessa keskeistä on sosiaalinen vuorovaikutus, jonka avulla yhteisöohjautuvuuden taustalla olevat psykologiset perustarpeet voidaan täyttää. Vuorovaikutuksen tasolla yhteisöohjautuvuutta tiimissä rakentaa tiedon jakaminen, palautteen ja ohjeiden antaminen tavoittelun toiminnan tueksi sekä myötätuntoinen ja kannustamiseen perustuva vuorovaikutus, joka huomioi muiden työntekijöiden näkökulmat. Avoin, kannustava ja rakentava vuorovaikutus mahdollistaa tiimin jäsenten omaehtoisen sitoutumisen ja motivaation yhteiseen toimintaan, kyvykkyyden ja osallisuuden tunteen sekä tunteen, että on merkityksellinen osa laajempaa tiimiä.

Esihenkilötyössä yhteisöohjautuvuuden tukeminen suhteessa oppimistilanteisiin lähtee liikkeelle yksilötason motivaation vahvistamisesta. Tämän jälkeen esihenkilön tehtävänä on auttaa työntekijöitä tunnistamaan arjen työtilanteita oppimistilanteina sekä kannustaa työntekijöitä hyödyntämään tilanteita oppimisen mahdollisuuksina. Erityisesti yhteisöllisten ja kollektiivisten oppimistilanteiden mahdollistaminen on keskeistä yhteisöohjautuvuudelle, sillä ne muodostavat kontekstin työntekijöille rakentaa yhteisöohjautuvuutta sosiaalisen vuorovaikutuksen avulla. Esihenkilöiltä edellytetään läsnäoloa ja saatavuutta arjen työ- ja oppimistilanteissa.

Johtopäätökset

Tulosten mukaan yhteisöohjautuvuus ilmenee oppimistilanteissa sosiaalisena, jaettuna ja vuorovaikutuksellisenä ilmiönä tiimitasolla sekä edellyttää yksilötason autonomiaa ja aloitteellisuutta että yhteisöllisiä ja kollektiivisia käytäntöjä. Yhteisöohjautuvuus voidaan ymmärtää tiettyyn yhteiseen toimintaan sitoutumisena, jolloin keskeistä on kaikkien kolmen yhteisöohjautuvuuden taustalla olevien psykologisten perustarpeiden täyttyminen oppimistilanteissa. Yhteisöohjautuvuuden rakentuminen on riippuvainen sekä tiimin jäsenten välisestä että työntekijöiden ja esihenkilön välisestä toiminnasta, tuesta sekä vuorovaikutuksen luonteesta. Johtamisen näkökulmasta yhteisöohjautuvuuden tukeminen edellyttää ohjaukseen, valmentamiseen ja fasilitointiin perustuva tukea. Esihenkilön tulee huomioida niin yksilöiden kuin ryhmien motivoiminen, autonomia sekä yksilötason oppiminen edellytyksenä yhteisötason kollektiiviselle oppimiselle, missä yhteisöohjautuvuutta voidaan rakentaa. Tuloksia voidaan hyödyntää työelämässä sovellettaessa yhteisöohjautuvuutta ja kehitettäessä johtamisen ja oppimisen käytäntöjä, jotka huomioivat työntekijöiden psykologiset perustarpeet.

Julkaisuluettelo:

- Keronen, S., Lemmetty, S., & Collin, K. (2023). Employees' self-determination in collegial learning situations at work: A comparative study of a Finnish ICT organization and a central hospital. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 1–16.
<https://doi.org/10.16993/sjwop.192>
- Keronen, S., Lemmetty, S., & Collin, K. M. (2024). Construction of collective self-determination in development-oriented group discussions. *Journal of Workplace Learning*, 36(9), 88–105.
<https://doi.org/10.1108/JWL-05-2024-0110>