

Työelämän tutkimuspäivät 2024, hyvä työ – hyvä elämä

2.12.2024

Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskus (WRC) ja Työelämän tutkimusyhdistys ry järjestävät Työelämän tutkimuspäivät yhteistyössä. Tänä vuonna tutkimuspäivät järjestettiin jo 20. kerran. Ajavaisissa päivien järjestelytoimikunnan puheenjohtaja ja Työelämän tutkimuskeskuksen johtaja Anne Mäkikangas totesi, että tutkimuspäivät ovat tänä vuonna aikaisempaa monitieteisemmät ja osallistujamäärältään runsaammat, mikä kertoo kotimaisen työelämätutkimuksen laadusta ja siihen kohdistuvasta kiinnostuksesta

Työelämän tutkimuspäivien teemana oli Hyvä työ – hyvä elämä? (Työelämän tutkimuspäivät 2024) Kuvaus päivistä oli seuraava: Nykyinen työelämä on monimuotoistunut ja jakautunut, digitalisaatio on läpileikannut monet työtehtävät ja työn ja vapaa-ajan rajapinnan läpäisevyys vaatii työntekijöiltä ja johtamiselta uusia keinoja. Lisäksi eliniän pidentyminen haastaa opiskelun, työuran ja eläkkeen toisiaan itsellisesti ja automaattisesti seuraavina vaiheina, ja tilalle tulee kenties lisää urajaksoja. Nämä kaikki asiat tuovat haasteita työhyvinvoinnin ylläpitämiselle ja työn tuottavuudelle, samalla vaikuttaen monitahoisesti myös muuhun elämään.

Olen osallistunut päiville lähes joka kerta, ja useimpina vuosina olen ollut työryhmän puheenjohtajana eri kollegoiden kanssa ja lähes aina on itselläni ollut yksi tai useampi esitys omassa työryhmässä ja/tai jossakin muussa työryhmässä. Noin kolmen vuoden ajan sain toimia myös päivien ohjausryhmän jäsenenä.

Pääpuhujat

Päivien pääpuhujina olivat tänä vuonna: Mika Kivimäki, professori, kansanterveystiede, epidemiologia,

Helsingin yliopisto ja tutkimusprofessori, Työterveyslaitos, Minna Ruckenstein, professori, uudet teknologiat ja yhteiskunta, Helsingin yliopisto ja Satu Teerikangas, Professori, johtaminen ja organisointi, Turun yliopisto.

Kivimäen esityksestä jäi päällimmäiseksi ajatukseksi työstressin ja monen sairauden välinen yhteys monine ulottuvuuksineen. Hän esitteli tutkimustuloksia esimerkiksi ylikuormituksen ja valtimosairauksien välisestä yhteydestä. Paljon työpaineita ja vähän työn hallintaa on huono yhtälö niin valtimotautien kuin monen muun fyysisen ja psyykkisen uhan kannalta. Myös johtamisen oikeudenmukaisuuteen liittyvät kokemukset ovat merkittäviä. Alle 30-vuotiaiden työkyvystä ja jaksamisesta on oltu jo pitkään huolissaan. Työhön liittyvien tekijöiden ohella esityksessä tarkasteltiin myös elintapoja ja muun muassa ylipainon ja lihavuuden vaikutuksia alentuneeseen työkykyyn. Mielenkiintoinen oli myös tarkastelu kognitiivisesti stimuloivan työn ja vanhuusiän dementiariskin yhteydestä.

Teerikankaan esitys painotti kestävää ja luontoystävällistä työelämää ja hän toi esille seuraavia seikkoja tulevaisuudessa huomioitavaksi ja toimenpiteitä vaativaksi:

Vaadittava arvomaailman muutosta, esimerkiksi seuraavasti:

- itse-/egokeskeisyys => yhteinen hyöty
- rationaalinen ajattelija => holistinen ajattelija
- kiireinen, vaativa suorittaja => tasapainoinen, viisas toimija
- tehokkuus => luovuus
- yhdenmukaisuus ja kontrolli => moninaisuus ja mahdollistaminen
- luonto on ulkoinen resurssi => kaikkien lajien arvo tunnistetaan
- voiton maksimointi => johtaminen planetaaristen arvojen puitteissa

Ennätysmäärä työryhmiä

Mukana oli peräti 32 työryhmää ajankohtaisista työelämän tutkimiseen ja kehittämiseen liittyvistä aiheista. Ohjelmaan kuului myös yhdeksän symposiumia. Päivillä esitettiin yhteensä yli 200 tieteellistä esitystä työelämän ajankohtaisista teemoista. Työryhmien otsikot olivat:

- Alustatyöntekijöiden hyvinvointi ja sosiaaliset oikeudet
- Arvojen mukaista työtä etsimässä
- Asiantuntijuus kriisissä? Asiantuntijatyön murros ilmiönä ja sen seuraukset
- Asiantuntijuus päätöksenteossa – faktoja, intuitiota ja jaettua ymmärrystä
- Dialogi ja uudistuminen työelämässä
- Ekosysteeminäkökulma työllisyyden edistämiseen
- Henkilöstöjohtaminen muutoksessa
- Henkilöstöjohtamisen dilemmat ja sudenkuopat
- Korkeasti koulutetut ulkomaalaistaustaiset työntekijät työorganisaatioissa: esihenkilötyö, organisaatiokäytännöt ja yhdenvertaisuus
- Luovuus ja innovaatiot työssä
- Osatyökykyisten työ
- Palaverismia vai palkitsevia kokouksia? Kohti systemaattisempaa kokoustutkimusta Pienituloisten työssäkäyvien työ ja arki
- Tiedollisesti kyseenalaiset käytännöt työelämässä
- Tuottavuuden ja työelämän laadun kehittäminen työn murroksessa
- Työelämän ongelmalliset vuorovaikutustilanteet
- Työmotivaation monet kasvot
- Työn muutokset ja pysyvyydet kestävyysmurroksessa
- Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen
- Työnhaun, rekrytoinnin ja työnhakijoiden arvioinnin käytännöt
- Työuupumuksen taustatekijät, ennaltaehkäisy ja työhön paluun tuki
- Vastuullinen johtaminen mikro- ja pienyrityksissä

Työryhmä: Dialogi ja uudistuminen työelämässä

Toimin ”Dialogi-työryhmän” toisena puheenjohtajana yhdessä Humanistisen ammattikorkeakoulun lehtori Kati Tikkamäen kanssa. Abstraktikutsumme oli seuraavanlainen:

”Dialogi ja uudistuminen työelämässä – Hyvä työ ja elämä tarvitsevat dialogia ja uudistumista; avoimeen ja tasavertaiseen vuorovaikutukseen, puhumiseen ja kuuntelemiseen sekä aitoon arvostukseen perustuvia kohtaamisia, moninaisuuden ymmärtämistä ja hyödyntämistä sekä jatkuvaa uuden oppimista. Myös kehittämisosaamista kuten esimerkiksi luovaa ongelmanratkaisua ja käyttämättömien voimavarojen ja potentiaalien tunnistamista tarvitaan.

Aikaisemman tutkimus- ja kokemustiedon perusteella tunnemme jo hyvin organisaatioiden ja niiden henkilöstön hyvinvointiin, tuottavuuteen, innovatiivisuuteen ja kilpailukykyyn vaikuttavat tekijät. Menestyvissä organisaatioissa työntekijöiden (työ)hyvinvointiin panostetaan, osaaminen ja luovuus ovat käytössä, työntekijät ovat motivoituneita ja työ on tuottavaa. Tämä kaikki edellyttää dialogista johtamistapaa ja yhteistyötä, aitoa dialogia kaikkien osapuolien kesken. Dialogi on siis ymmärretty (työ)hyvinvoinnin, innovoinnin ja tuloksen lähteenä. Mutta ymmärrys ei vielä riitä. Millaisia tekoja dialogin ja uudistumisen toteutuminen käytännössä yksilöiltä, yhteisöiltä, organisaatioilta/yrityksiltä ja yhteiskunnalta edellyttää?

Toivotamme työryhmään tervetulleiksi dialogia työelämässä koskevat tutkimus- ja kehittämisnäkökulmat, tutkimukset, kehittämishankkeet ja myös muunlaiset avaukset. Tervetuloa käymään dialogia hyvästä työstä ja elämästä! ”

Saimme työryhmäämme yhteensä 8 mielenkiintoista esitystä, missä on mukana meidän puheenjohtajien omat esityksemme. Työryhmän esitysten otsikot olivat seuraavat:

- Merkityksellisyysdialogi rakentaa ymmärrystä hyvästä työelämästä
- Dialogi tiedekeskustyön tutkimuksen ja kehityksen elementtinä
- Dialogisuuden ja reflektiivisyyden merkitys sosiaali- ja terveysalalla
- Dialogi ja dialogisuus YAMK-tutkinnossa: Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen
- Dialogi ja inhimillisesti kestävä organisaatio
- Dialogi ja DEI-työhön liittyvä uudistuminen korkeakoulussa
- Sosiaalisen ja taloudellisen kestävyyden johtamisdialogi kunnassa
- Monimuotoisuuden dialoginen kehittäminen työelämässä

Esitykset oli jaettu kahteen eri sessioon ja molempien sessioiden lopussa toteutimme ns. lappu-dialogin, eli puheenvuorolappujen kautta kävimme ohjeistamamme 7 minuutin mittaisen dialogin aiheesta: Mitä opimme ja oivalsimme kuulemistamme esityksistä?

Mitä otamme sessiosta mukaamme? Työryhmässämme oli hyvä, aidosti dialoginen tunnelma, esitykset olivat monipuolisia ja mielenkiintoisia. Palaute ryhmään osallistuvilta oli erittäin positiivista ja myös yhteinen lappudialogi hieman tavanomaisesta konferenssityöryhmän toimintatavasta poiketen sai erityiset kiitokset. ”Dialogi-ihmisiä” kun ryhmässä oli, niin miksipä ei tällainenkin dialogi osallistujia inspiroisi.

Työryhmä: Henkilöstöjohtaminen muutoksessa

Osallistuin myös toisen paperin kautta yhdessä kahden SeAMKin yamk-kejo-tutkinnon suorittaneen opinnäytetyöstään ja siihen liittyvästä, yhdessä ohjaajansa kanssa kirjoittamastaan artikkelista kertovaan Milleniaaliesihenkilöiden työmotivaatio -esitykseen. Myös tässä ryhmässä oli mielenkiintoisia esityksiä ja tämä ”kejolaisten” esitys oli myös ajatuksia ja kommentteja herättävä. Näin käynnistyi kyseisten opinnäytetyön tekijöiden oma tutkijan polku tämän konferenssikokemuksen kautta.

Useita mielenkiintoisia aiheita ja ajattelemisen aihetta

Työuupumusta monipuolisesti tarkastelevassa ryhmässä tuotiin esille monia merkittäviä, tänä päivänä keskeisiä työhyvinvointiin ja toisaalta työpahoinvointiin liittyviä tekijöitä. Ryhmässä kuultiin mielenterveyden työkalupakista sekä työpaikoille laadituista suosituksista mielen hyvinvoinnin tukemiseen. Toisaalta pohdittiin perustellusti myös sitä, ovatko uudet käsitteet aina tarpeen, esim. mielen hyvinvointi sisältyy automaattisesti myös työhyvinvoinnin käsitteeseen sekä psykososiaalisiin riskeihin ja niiden hallintaan. Työuupumukseen liittyviä määritelmiä ja toimintamalleja vertailtiin myös Euroopan eri maiden välillä. Keskeistä oli myös sen pohtiminen, onko työuupumus sairausdiagnoosi tai ammattitauti.

Mielenkiintoinen ja tärkeä oli myös esitys siitä, mikä on ollut ja mikä mahdollisesti voisi olla työsuojelun rooli työuupumuksen ehkäisyssä. Historioitsijan ja työelämän tutkijan valmisteilla olevassa väitöstutkimuksessa asiaa tarkastellaan monipuolisesti ja tuodaan esille se, miten pitkään näistä asioista on jo tiedetty ja puhuttu sekä kirjoitettu esimerkiksi työturvallisuuslakia edeltävässä työsuojelulaissa jo 1970-luvulla. Siltikin Suomessa edelleen nämä asiat ovat työelämän kehittämisen keskiössä.

Sitä, että tekemistä vielä riittää niin työsuojelun, työterveyden ja työturvallisuuden mukaan lukien kokonaisvaltainen työkyky ja työhyvinvointi kehittämisen parissa, todistavat mm. monet valtakunnalliset kehittämisohjelmat, joista näillä päivillä palkittiin Työ2030- ohjelma, mikä jatkaa Työelämä 2020 -ohjelmaa. Tavoitteet ovat edelleen tärkeitä ja korkealla. Lisää Työelämän tutkimuspäivistä voit lukea: Työelämän tutkimuspäivät 2024.

Kaija Loppela
kasvatustieteen tohtori, fysioterapeutti, työhyvinvoinnin yliopettaja
SeAMK

Kirjoittaja työskentelee työelämän laadun ja erityisesti laaja-alaisen työhyvinvoinnin kehittämisen sekä niitä tukevan johtamisen parissa sekä opetustyön että tutkimus-ja kehittämistoiminnan kautta SeAMKissa. Hänen toimii myös sosiaali-ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen -yamk-tutkinnon yliopettajana.

Lähde

Työelämän tutkimuspäivät 2024. (2024). *Etusivu.*https://events.tuni.fi/ttp2024/