

Tämä on rinnakkaistallenne.
Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat
saattavat poiketa alkuperäisestä julkaisusta.

Julkaisun tekijä(t): Ruotsalainen, Heidi; Paloste, Airi

Julkaisun nimi: Psykologinen turvallisuus työelämän menestystekijä

Julkaisuvuosi: 2020

Versio: Kustantajan versio

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Ruotsalainen, H. & Paloste, A. (28.12.2020). Psykologinen turvallisuus työelämän menestystekijä. *Kaleva*, p. 32.

Psykologinen turvallisuus työelämän menetystekijä

Työelämän murros kiihtyi koronapandemian seurauksena viime keväänä erityisesti työajassa ja etätyössä. Yli miljoona suomalaista siirtyi etätöihin Ylen teettämän taloustutkimuksen mukaan (2020). Aiempaa enemmän etätöitä tekee 44 prosenttia työntekijöistä (Työterveyslaitos 2020).

Etätyöskentelyn ennakoitaan jatkuvan enenevästi ja muuttavan siten vuorovaikutustapoja sekä yhteisöllisyyttä työyhteisöissä. Vaikka työkäytänteet muuttuvat, vuorovaikutuksen merkityksellisyys säilyy.

Hyvä luottamus ja psykologinen turvallisuus vaikuttaa onnistuneeseen, avoimeen ja tasavertaiseen vuorovaikutukseen työyhteisössä. Miten tätä tunnetta luodaan, ylläpidetään ja kehitetään työyhteisöissä, organisaatioissa ja verkostoissa erityisesti silloin jos pääasiallinen vuorovaikutus toteutuu etäyhteyksin, joko etäkokouksin tai muilla sähköisillä viestintävälineillä?

Lapin yliopiston tutkimusten mukaan työelämän laadun kannalta myös fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus ovat määrääviä tekijöitä. Ne vaikuttavat siihen, miten työntekijöiden osaaminen ja luovuus saadaan muutettua suorituskyvyksi ja tuottavaksi työksi.

Työn tuottavuuden näkökulmasta ei ole yhdentekevää mitä on työelämän laatu ja vuorovaikutus työssä.

Uskallanko avata mikrofonin ja kertoa ideani? Vai saanko vastaukseksi täyden hiljaisuuden? Onko ideani siis typerä? Tällaiset ajatuk-

YLÄKERTA



HEIDI
RUOTSALAINEN



AIRI PALOSTE

"Etäkokoustamisen aikana on helpompi valita hiljaisuus. Vaikenemista on kuvattu työyhteisön hiljaisuuden epidemiaksi, jonka taustalla on psykologinen turvattomuus."

set saattavat hankaloittaa avoimen keskustelun ja vuorovaikutuksen syntyä työyhteisön tai tiimien etäkokoustilanteissa.

Vuorovaikutus saattaa olla yksisuuntaista myös esihenkilön tai kokouksen puheenjohtajan pitäessä etäkokousta. Esihenkilölle voi tulla tuntemus tyhjille mustille ruuduille puhumisesta. Etätyön tekemisessä riskinä työhyvinvoinnille on vähäisempi tuki työyhteisöstä. Empatian ja luottamuksen osoittaminen työntekijälle ja esihenkilölle on ratkaisevassa asemassa psykologisen turvallisuuden lisäämisessä. Työyhteisössä tulisi kannustaa ideoiden ja mielipiteiden jakamiseen.

Ilman luottamusta ja vuorovai-

kutusta kehitysajat ja innovaatiot jäävät syntymättä. Erityisesti etäkokoustamisen aikana on helpompi valita hiljaisuus ja mikrofonin sulkeminen. Vaikenemista on kuvattu työyhteisön hiljaisuuden epidemiaksi, jonka taustalla on psykologinen turvattomuus.

Mikäli vetäydytään oman ruudun taakse ja valitaan hiljaisuus, ei kukaan työyhteisöstä saa käyttöönsä avoimesta ja luottamuksellisesta vuorovaikutuksesta syntyneitä potentiaaleja. Kukaan ei lopulta hyödy.

Työyhteisössä on mahdollisuus kehittää psykologista turvallisuutta esihenkilöiden ja työntekijöiden kanssa. Myös yhteisistä säännöistä ja periaatteista kannattaa sopia kokous- ja kohtaamistilanteissa.

Etäkokousten osalta voitaisiin pohtia, miten matalan kynnyksen vuorovaikutusta lisätään. Käytetäänkö esimerkiksi kirjoittamista, vapaata ideointia ja äänestämistä sovellusten avulla tai pienryhmäkeskusteluja? Tasavertaisen ja rakentavan keskustelukulttuurin kehittämiseksi voi myös hyödyntää erilaisia ohjausmenetelmiä.

Hyviä kokouskäytänteitä tulee vaalia sekä säilyttää asiallinen, toisia kunnioittava vuorovaikutus myös etäkokousten yhteydessä. Yli puolet suomalaisista koki yhteiskunnallisen keskustelukulttuurin muuttuneen huonommaksi ja neljännes pelkää kertoa mielipiteensä, selviää Ylen teettämästä tutkimuksesta. Ilmiötä on syytä pohtia yhteiskunnallisen keskustelun lisäksi työyhteisön etäkokoustilanteissa.

Toisten kunnioittaminen lisää psykologista turvallisuutta, ja se lähtee pienistä teoista. Etäkokouksissa se tarkoittaa muun muassa täsmällisyyttä kokousajoissa, hyvin valmisteltuja kokouksia sekä toisten ideoiden huomioonottoa. Etäkokous on yhteistyötöilaisuus.

Etäkokousten yhteydessä non-verbaali viestintä on vähäisempää, jolloin idean esittäjä ei voi tulkita vastaanottajan ilmeistä tai eleistä, hyväksyykö hän esitetyn idean vai ei.

Kunnioitus vaatii aitoa empatiaa, jonka syntyminen vaikuttaa positiivisesti työn merkityksellisyyteen ja työhyvinvointiin. On siis tärkeää lisätä vuorovaikutusta uusin keinoin, mikäli empatiaa halutaan välittää.

Työelämän rakenteet muuttuvat, paitsi lisääntyneen digitalisaation myötä myös työntekemisen kulttuurin osalta. On kehitettävä käytänteitä, jotka edistävät organisaation kykyä oppia ja keksiä ratkaisuja yhteisöllisyyden toteutumiseksi, myös etätyössä.

Työntekijöiden ja esihenkilöiden vuorovaikutuksellinen, kunnioittava sekä avoin ilmapiiri kuuluvat psykologiseen turvallisuuteen. Hyvä vuorovaikutus ja psykologinen turvallisuus ovat tärkeä osa työyhteisön ja tiimien menestystekijöitä, joihin meidän kaikkien työyhteisön jäsenten kannattaa panostaa. **K**

Heidi Ruotsalainen on terveystieteiden tohtori, sosiaalialan ja kuntoutuksen yliopettaja Oulun ammattikorkeakoulussa. Airi Paloste on kasvatustieteen tohtori.