

Opinnäytetyö (AMK)
Viestintä
Mainonnan Suunnittelu
2013

Mikko Metso

HYVÄÄ DUUNIA

– katsaus työhyvinvoinnin ja asiantuntijuuden
merkityksestä tietotyössä



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Viestintä | Mainonnan suunnittelu

Opinnäytetyön 2013 | 43

Erkki Mikkola, Minna Teittinen, Kirsti Paasio

Mikko Metso

HYVÄÄ DUUNIA - KATSAUS TYÖHYVINVOINNIN JA ASiantuntijuuden merkityksestä TIETOTYÖSSÄ

1900-luvun loppupuolen kehitys maailmantaloudessa ja teknologiassa on vaikuttanut suuresti nykypäivän tapoihimme tehdä työtä. Työnteon vaatimukset ja ylipäätään se, miten miellämme työnteon on muuttoksessa. Opinnäytetyö havainnoi globalisaation ja tietotekniikan kehityksen aiheuttamia muutoksia ja niiden vaikutuksia työntekoon ja työnteon vaatimuksiin. Nykypäivänä tiedon parissa tehtävän, yhä enemmän käsistä korvien väliin siirtyvän tietotyön rooli kaikesta työnteosta on kasvanut 1990-luvulta lähtien ja tulee todennäköisesti yhä kasvamaan. Samalla myös työelämässä koettu kiire ja menestymispaineet kasvavat niin organisaatioissa kuin yksilötasolla. Niinpä menestyksekkäs luova työ vaatii onnistuakseen yhä laajempaa ymmärrystä menneillään olevasta ilmiöstä.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tarjota lukijalleen tietoa työn rakennemuutoksesta sekä työhyvinvoinnin ja asiantuntijuuden merkityksestä onnistuneessa tietotyössä. Näiden lisäksi opinnäytetyön viimeinen osa sisältää pohdinnat käsitellyistä asiakokonaisuuksista ennen kaikkea mainonnan suunnittelun opiskelijan näkökulmasta. Eriteltyjen asiakokonaisuuksien ja pohdintojen kautta syntyi opinnäytetyön, joka tarjoaa lukijalleen mahdollisuuden lähteä käymään sisäistä vuoropuhelua niistä eri keinoista, joilla toteuttaa menestyksekkästä ja palkitsevaa tietotyötä sekä pyrkimyksistä parempaan henkiseen työhyvinvointiin ja asiantuntijuuteen.

ASIASANAT: Työelämävalmiudet, tietotyö, työhyvinvointi, henkinen työhyvinvointi, asiantuntijuus, flow-kokemus, työn imu, mainonnan suunnittelu, markkinointiviestintä

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree Programme in Communication and Media Arts | Advertising Design

Opinnäytetyön 2013 | 43

Erkki Mikkola, Minna Teittinen, Kirsti Paasio

Mikko Metso

BRILLIANT WORK – AN OVERVIEW OF THE MEANING OF OCCUPATIONAL WELL-BEING AND EXPERTISE IN KNOWLEDGE WORK

The development in world economy and technology in the later 20th century has affected greatly on our ways of working. The requirements of work and the way we see it are changing. Thesis observes the changes caused by globalisation and information technology, and how they influence working and its requirements. At present, the role of knowledge work has grown since the 1990s and probably keeps on growing. At the same time, the pace and pressure of the worklife are increasing for organisations as well as for individuals. And so, the high-flying creative work demands a wider knowledge of this phenomenon in order to succeed.

The aim of the thesis is to provide the reader with understanding of the structural changes in worklife, and also point out the meaning of occupational well-being and expertise in successful knowledge work. In addition, the last part of the thesis brings out some thoughts about the issues from an advertising design student's point of view. Based on the issues covered and my own thoughts, I have strived to write a thesis that will provide the reader with an opportunity to start an inner dialogue about the tools that enable a successful and rewarding knowledge work, better psychological well-being at workplace and superior expertise.

KEYWORDS: competence, knowledge work, occupational well-being, expertise, flow, work engagement, advertising design

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	6
1.1. Tarkoitus ja tavoitteet	7
2. TYÖ MURROKSESSA	8
2.1. Mitä on luova työ?	8
2.2. Työ siirtyi käsistä korvien väliin	9
2.3. Rakennemuutos muuttaa käsitystä työstä	10
2.4. Hakkerit tulevat	13
2.5. Kellokortteja murtamassa	14
2.6. Moitteeton oleskelu vs. todellisen aikaansaaminen	16
2.7. Tulevaisuuden työkalut	18
3. TYÖHYVINVOINTI JA TIETOTYÖ	19
3.1. Terve ihminen on työkykyinen	19
3.2. Käsitys työhyvinvoinnista tarkentuu	20
3.3. Stressi kamppailee tietotyötä	20
3.4. Henkinen työhyvinvointi kilpailuetuna	22
4. HENKISEN TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN TIETOTYÖSSÄ	24
4.1. Miten työn palkitsevuutta mitataan	24
4.2. Henkinen kulutuskestävyys	26
4.3. Realistinen optimismi henkisen kulutuskestävyyden vahvistajana	26
4.4. Työn imu – kokemus palkitsevasta työstä	27
4.5. Flow – kun kaikki vain sujuu	29
4.6. Tasapainoa haasteisiin	30
4.7. Onnistunut työkokemus tarvitsee myös osaamista	31
5. ASiantuntijuus AMMATTITAITONA	33
5.1. Asiantuntijuuden nousu	33
5.2. Asiantuntijuus osana ammattitaitoa	33
5.3. Koulutus yksin ei enää riitä	34
5.4. Miten asiantuntijaksi sitten tullaan?	34
5.5. Monen mestarin malli	36
5.6. Keskusteleva asiantuntijuus	36

6. POHDINTA	38
6.1. Tällä kaikella on oikeasti merkitystä	38
6.2. Miksi kiireestä on tullut niin hyväksyttävää?	40
6.3. Yksi työkalu muiden joukossa	41
6.4. Suunnittelu, toteutus ja arviointi	42
7. LÄHTEET	43

KUVAT

Kuva 1. Työelämän ennakoitua muutokset vuoteen 2020	12
Kuva 2. Työhyvinvoinnin talomalli.	22
Kuva 3. Työn hallinnan ja vaatimusten malli	26
Kuva 4. Jokapäiväisen kokemuksen kartta.	30

1. JOHDANTO

Syksyllä 2011 Naantalin kaupunki järjesti Qmasus09-luokan AD-opiskelijoiden kesken logokilpailun, jonka voitin. Samalla lankesi eteeni tilaisuus suunnitella ja toteuttaa myös Naantalin kaupungin graafinen ohjeisto. Alun perin olin suunnitellut kirjoittavani opinnäytetyöni täysin toisesta aiheesta, mutta keväällä 2012 Naantali-projektin edettyä jo hieman pidemmälle pohdin, että myös graafisen ohjeiston ilmeisen haastavasta suunnittelutyöstä voisi löytyä jotain kirjoitettavaa.

Graafisen ohjeiston työstäminen oli mittava ja yksinäinen projekti. Työnä ohjeiston tekeminen ei tuntunut läheskään aina mieluialta. Projektin edetessä kohtasin myös itselleni täysin uusia työelämää koskevia haasteita. Itsehjautuvuus ja motivoituminen olivat esimerkiksi aiheita, joista riitti paljon pohdittavaa. Projekti tarjosi ennen kaikkea ihanteelliset olosuhteet havainnoida ja kehittää itsenäistä työskentelyä. Samalla yksin työskentely nosti esiin myös minua askarruttavia teemoja, joita halusin opinnäytetyössäni lähteä syvemmin tutkimaan ja ymmärtämään.

Työelämä on kokenut valtavan muutoksen viimeisten vuosikymmenien aikana ja se haastaa tänä päivänä tekijänsä aivan uudella tavalla. Varsinkin tietotyötä tekevät työntekijät kohtaavat työssään enemmän haasteita, joihin pitää osata reagoida ja ennen kaikkea oppia reagoimaan tehokkaasti. Muuttuvan työelämän haasteiden ymmärtäminen, työhyvinvointi ja keinot, joilla kehittää omaa työssäjaksamista, ovat teemoja, jotka vierivän lumipallon lailla lähtivät kerrostamaan opinnäytetyölleni suuntaa. Näistä teemoista syntyi matka, joka kuljetti minut monien sellaisten aihepiirien äärelle, joita olisin aiemmin pitänyt itselleni vieraina ja jopa tylsinä. Opittua teoriaa on kuitenkin ollut varsin helppoa ja siten myös palkitsevaa soveltaa käytännössä.

Kahden vuoden kirjoitusprojektin jäljiltä syntyi opinnäytetyö, jonka tavoite on kuvata lukijalleen käynnissä olevia tietotyön, työhyvinvoinnin ja asiantuntijuuden muutosprosesseja ja niihin vaikuttavia tekijöitä. Saman prosessin mukana on

muodostunut lähes valmis opiskelija, joka kokee oppineensa matkan varrella jotain merkityksellistä mainituista aiheista. Sitä kautta saaneensa paremmat rahkeet jatkaa tulevaisuudessa työelämään.

1.1. Tarkoitus ja tavoitteet

Minulle opinnäytetyön kirjoittaminen antoi ennen kaikkea mahdollisuuden perehtyä syvemmin tärkeiksi kokemiini aiheisiin. Luovuus ja työssä viihtyminen olivat jo ennen kirjoitusprosessia allekirjoittaneelle rakkaita ja mieltä askarruttavia aiheita, joiden syvempi tutkiminen oli palkitsevaa.

Pyrin opinnäytetyössäni ennen kaikkea nostamaan esille niitä tekijöitä, joista muodostuu nykyaikainen merkitystä ja täyttymystä synnyttävä työ. Lisäksi olen pyrkinyt osoittamaan, että sillä mitä me teemme työksemme ja miten työhömme suhtaudumme, on suuri merkitys yksilön hyvinvoinnin, terveyden, uran ja työyhteisön kannalta.

Lisäksi haluan työllä nostaa myös esille tärkeiksi kokemiani aihealueita, jotka tuntuvat aina välillä jäävän paitsioon paitsi nopeatahtisena tempoilevassa työelämässä myös opetusta tarjoavien koulutusohjelmien sisällöissä. Henkisen työhyvinvoinnin merkitystä yhä kasvavassa tietotyössä on tutkittu verrattain vähän, ja molemmat aihepiirit ovat tuoretta tutkimuksen kenttää. Löytämieni aineistojen pohjalta olen ennen kaikkea pyrkinyt tarjoamaan näkökulmia, joiden kautta lukija voi itse lähteä käymään sisäistä vuoropuhelua työhyvinvoinnin merkityksestä omassa elämässään sekä mahdollisia keinoja, joilla voisi lisätä omaa työhyvinvointia.

2. TYÖ MURROKSESSA

2.1. Mitä on luova työ?

Päivittäin uutisissa kuulee puhuttavan luovasta työstä ja luovuudesta yleensä. Luovuudesta on tullut tavoiteltava itseisarvo ja innovaatioista Suomen menestyksen tulevaisuuden takuu. Luovuus muistetaan mainita nykyään lähes jokaisen itseään kunnioittavan it-firman ja digitoimiston toimintasuunnitelmassa ja se nähdään työtä eteenpäin vievänä mystisenä voimana. Luovuus-sanan käyttö on kuitenkin tuntunut mielestäni kärsineen inflaation. Menestystarinoita esittelevien alan julkaisujen ja uutisjuttujen rinnalla saa liian usein lukea niistä luovaan työhön tähänneistä pyrkimyksistä, jotka syystä tai toisesta kutistuivat vain katteettomiksi lupauksiksi ja sanahelinäksi, joka oli vain ajan hengen mukaista mainita.

Kesän 2013 suomalaisen ammattikirjallisuuden täysosuma oli kotimaista yrittäjyyttä esitellyt Terho Puustisen ja Mika Mäkeläisen Taivas+Helvetti. Yksi kirjan sivuilla esitellyistä yrittäjistä on Tampereen Konepajat Oy:n perustaja Juhani Lehti. Ennen yrittäjyyttään diplomi-insinööri Lehti työskenteli Nokialla vuosituhannen vaihteessa yrityksen ollessa vielä suomalaisen vientiteollisuuden ylpeys. Kirjan henkilökuvauksessa Lehti kritisoi Nokian toimintaa kankeaksi:

Ponnistelut eivät oikein tuottaneet siellä onnistumisen tunnetta. Nokian siilomainen toimintatapa rajoitti voimakkaasti mahdollisuutta tehdä asioita fiksusti. Nokialaiset eivät laiskotelleet, mutta organisaatio toimi huolestuttavan tahmeasti. Fiksut ihmiset polttivat aikaansa palaverirallissa. Tuotekehittäjien ja asiantuntijoiden armeija keksi joka päivä hyviä tai jopa loistavia ideoita. Mutta vain harvat niistä johtivat johonkin tai jonnekin.

Epäonnistumisen syyksi Lehti näkee tavan, jolla Nokiaa johdettiin:

Nokian johtoryhmä oli rohumunut itselleen sekä vallan että tulostavuuksiin. Lehden kaltaisista nuorista kehittäjistä tuntui, että huippupomojen porukka uskoi kaikkivoipaisuuteensa.. Johtoryhmä yritti kääntää koneiston joka ikistä pyörää, ja pyöriä oli mahdottoman paljon. (Mäkeläinen & Puustinen 2013, 44-45.)

Lehti irtisanoutui Nokialta vuonna 2006 ja ryhtyi yrittäjäksi.

Miten yritys, joka myi kännyköitä ihmisten yhdistämiseen tähtäävän sloganin turvin, onnistui hukkaamaan omat arvonsa niiden kaikkein tärkeimpien ihmisten, omien työntekijöidensä kesellä? Aiheesta tullaan varmasti tekemään vielä perusteellisia tutkimuksia Suomessa ja miksei myös kansainvälisestikin.

Yksittäisen yrityksen onnistumiset ja epäonnistumiset liittyvät kuitenkin isompaan vallalla olevaan muutokseen. Mielestäni tapaus kuvaa hyvin käynnissä olevaa työnteon murrosta, joka on tuonut mukanaan uudet haasteet myös muun muassa työn johtamiseen. Siispä onkin johdonmukaista asiaa hahmottaakseen lähteä pohtimaan, mitä on niin sanottu luova työ?

2.2. Työ siirtyi käsistä korvien väliin

Antti Kasvion ja Johanna Tjäderin Työterveyslaitokselle kokoamassa artikkelikokoelmassa ”Työ murroksessa” Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian tutkija Pasi Pyöriä puhuu luovasta työstä enemmänkin työelämän tutkijoiden keskuudessa vakiintuneella käsitteellä tietotyö. Termin käyttöä Pyöriä perustelee sen yleisyydellä. Tietotyö löytyy tänä päivänä terminä esimerkiksi Yleisestä asiasanahakemistosta (YSA). Tietotyö yhdistetään moniin erityyppisiin ammatteihin ja työelämän osa-alueisiin tietojenkäsittelystä mediatyöhön, kirjastoalaan tai vaikkapa työterveyteen ja -suojeluun. Tietotyön voidaankin sanoa olevan tiedon parissa tehtyä työtä, joka on siirtynyt yhä enemmän käsillä tekemisestä korviemme väliin. (Pyöriä 2007, 44.)

Kansainvälisessä vertailussa Suomi on ehdottomasti yksi tietoyhteiskunnan kehityksen kärkimaista. 1990-luvun lamavuosien jälkeen Suomi on panostanut merkittävästi tietoyhteiskunnan koulutukseen, tutkimukseen ja sen tuotekehitykseen. Tieto- ja viestintätekniiikan tuotteet ovat merkittävästi kasvattaneet Suomen vientiä (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 16). Vaikka Nokia jo myytiinkin ja monet samankaltaiset tietoteknologian jätit ovat 2000-luvun alun jälkeen jääneet Suomessa taka-alalle, on esimerkiksi peliteollisuus luonut uutta tietotyön huippuosaamista. Samaan aikaan väestön ikääntyminen, korkea työttömyys ja työelämän kiire sekä pula osaavista työntekijöistä ovat osa suomalaista arkipäivää. (Pyöriä 2007, 17.) Työelämän voidaankin nähdä olevan murroksessa, jonka syitä ja niiden mahdollisia seurauksia on mielestäni myös mainonnan suunnittelijan tärkeä ymmärtää.

2.3. Rakennemuutos muuttaa käsitystä työstä

Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun professori Marja-Liisa Manka on jo vuosia tutkinut työhyvinvointia ja työyhteisön kehittämistä osana työn teon rakenteiden muutosta. Hän selittää kirjassaan Työn ilo työelämän parhaillaan käynnissä olevaa muutosta maailmantalouden murroksella. Yritysten on yhä useammin hankittava kilpailuetua niin joustavuudesta, nopeudesta kuin innovaatioiden tuotantokyvystäkin (Manka 2011, 7). Uudet tieto- ja viestintäteknologiat tuovat koko muun maailman mukaan vaikuttamaan Suomessa teetettävään tietotyöhön ja myös haastamaan sitä. Myös Työministeriön teettämä tutkimus Työvoima 2025 listaa samansuuntaisia johtopäätöksiä kehityksen suunnasta. Tutkimuksessa todetaan muun muassa näin:

Globaali työnjako muuttuu merkittäväällä tavalla siten, että teollinen jalostus siirtyy perinteisistä teollisista maista edelleen uusiin teollisuusmaihin. Rakennemuutos ja automatisaatio kuitenkin supistaa teollisten työpaikkojen osuutta globaalisti ja palvelutyöllisyyden ja tietäalojen osuus kasvaa. Tältä kannalta tietoyhteiskunnan kehitys ja siihen olennaisesti liittyvä verkostoituminen etenevät globaalitasolla. Globaalikehityksessä korkeintaan osaaminen ei merkitse [sic] välttämättä takaa menestymismahdollisuuksia, koska osaaminen kehittyy kaikkialla. Vaaditaan pitkälle menevää erikoistumista. (Työministeriö 2007, 37.)

Huomionarvoista on mielestäni myös, että vaikka globalisaatiosta ja sen vaikutuksista on ehditty puhua jo vuosikymmeniä, tutkimus toteaa rakennemuutoksen olevan ajan kuluessa yhä nopeampaa ja voimakkaampaa (Työministeriö 2007, 38).



Kuva 1. Työelämän ennakoitua muutokset vuoteen 2020 (Manka 2011, 8).

Globalisaation myötä Suomessa on jo vuosia keskusteltu kiina-ilmiöstä ennen kaikkea perinteisen tuotantoteollisuuden kuten paperi-, teknologia- tai telakkateollisuuden kohdalla. Kokonaisten tehtaiden tai jopa teollisuuden alojen siirtyminen ulkomaille ja samalla syntyvät massairtisanomiset ovat dramaattinen isku sekä kohteeksi joutuneelle tehdaspaikkakunnalle että irtisanotuille työntekijöille. Tapahtumien taustalla olevat syyt jäävät kuitenkin usein vain vähäiselle ruodinnalle. Manka kirjoittaa mielestäni aiheesta osuvasti:

Maailmantalouden murros, globalisoituminen, on lisännyt tavaroiden pääoman, ihmisten ja ideoiden liikkuvuutta. Kilpailukenttänä on koko maailma. Murros on siirtynyt teollisuustuotantoa pienten kustannusten maihin, mutta myös muita töitä kuten tuotekehitystä on viety ulkomaille. Työttömyydestä on tullut rakenteellista, ja osaamis- ja tuotantoerot ovat kasvaneet ja aiheuttavat

myös syrjäytymistä. Murros jakaa yhteiskunnat uudistumiskykyisiin menestyjiin ja taantuviin häviäjiin Sama on nähtävissä myös yksilötasolla: osaamista tuleekin jokaiselle tärkeä selviytymisen keino. Vaikka työnantajat vaihtuisivat, osaaminen säilyy tärkeänä yksilön pääomana. Ihmiset, jotka eivät ole motivoituneita kehittämään jatkuvasti omaa osaamistaan, ovat syrjäytymisvaarassa. (Manka 2011, 9.)

Myös Työministeriön teettämässä tutkimuksessa Työvoima 2025 ruoditaan Suomalaisen työmarkkina-alueen kehitystä. Tekstissä viitataan SAK:n, STTK:n ja Akavan vuonna 2006 laatimaan tutkimukseen, jossa työelämän lisääntynyt markkinaehtoisuus voidaan todeta muuttavan sitä yhä enemmän hyödykkeen kaltaiseksi. Tämä on lisännyt työntekijöiden kasvavaa epävarmuutta omasta asemastaan työmarkkinoilla. (Työministeriö 2007, Työvoima 2025, 36.)

Tilannetta ei voida kuitenkaan pitää toivottomana. Sekä Manka että työministeriön julkaisun laatineet tutkijat näkevät vallalla olevassa murroksessa myös paljon potentiaalia. Työvoima 2025 -tutkimuksessa käytetty esimerkki vientituotannon muutoksesta kuvaa hyvin tietotyötä suhteessa perinteisiin teollisuudenaloihin: "USA:n viennin "punnitusarvo" on tänään suunnilleen sama kuin 1800-luvun lopussa, mutta rahallinen arvo indeksikorjattuna on yli 20-kertainen (Työministeriö 2007, Työvoima 2025, 36). Tutkijat kirjoittavat myös jäykästi johdetun massatuotannon kriisiytymisestä ja työvoiman siirtymisestä kohti yhä joustavampaa mallia. Tutkimus toteaa siirtymän olevan vielä kesken ja maista sekä maanosista riippuen eri ajatusmallit taistelevat vielä keskenään siitä, mikä niistä olisi paras syrjäyttämään vanhan tehdastyömallin. Yhteinen nimittävä tekijä on kuitenkin se, että tulevaisuuden työntekijän asema nähdään autonomisempana suhteessa sekä työnantajiin että ammattiliittoihin. (Työministeriö 2007, Työvoima 2025, 36.) Viimeksi mainittu huomio onkin ehkä se kappaleen tärkein mainonnan suunnittelijan kannalta. Työn rakennemuutosta ei voi mieltää vain teollisuus- tai yrityskohtaisesti. Uskallan väittää, että se on vallalla oleva muutos, joka tulee näkymään tavalla tai toisella seuraavien vuosikymmenten ajan jokaisen suomalaisen työssäkäyvän arjessa. Työnteko ei varmastikaan vähene ja moni meistä herää yhä aamuisin lähteäkseen työpaikalle arjen jokaisena päivänä, mutta se, miten miellämme työnteon, voi muuttua mielestäni kovastikin. Seuraavissa kappaleissa pureudutaan viime vuosikymmenien aikana tapahtuneisiin työnteon muutoksiin yksilön kannalta.

2.4. Hakkerit tulevat

Pekka Himanen tutki vuosituhaten alussa informaatioteknologian parissa työskentelevien ihmisten tapoja työskennellä ja motiiveja, jotka ajoivat heitä eteenpäin. Himanen kiinnostui näistä itseään hakkereiksi kutsuneista opiskelijoista ensimmäisen kerran yksinkertaisen havainnon pohjalta, jonka mukaan aikakautemme merkittävimmät teknologiset edistysaskeleet eivät ole juurikaan yritysten tai valtioiden tuotoksia vaan syntyneet innokkaiden yksilöiden ja heistä koostuvien yhteisöjen tuotoksina. Henkilökohtainen tietokone, käyttöjärjestelmät ja muut ohjelmistot sekä internet ovat erinomaisia esimerkkejä kyseisistä innovaatioista. (Himanen 2000, 8.)

Taustaltaan Himanen on 20-vuotiaana filosofian tohtoriksi väitellyt tutkija ja filosofi, joka on erityisesti keskittynyt informaatioajan tutkimiseen. Vuonna 2002 Pekka Himanen julkaisi kirjan Hakkerietiikka ja informaatioajan henki yhdessä Linus Torvaldsin ja Manuel Castellsin kanssa. Kirjassaan Himanen loi määritelmän uudelle työetiikalle, joka on syntynyt ja kehittyy edelleen informaatioteknologian mullistaessa maailmaa.

Kirjan nimessäkin esiintyvä termi hakkeri voi johtaa lukijaa aluksi harhaan. Sanan alkuperäiset juuret juontavat 60-luvun yliopistomaailmaan, jolloin Massachusetts Institute of Technologyn tietotekniikan opiskelijat alkoivat kutsua itseään kyseisellä termillä. Termillä ei alun perin ole mitään tekemistä tietoturvarikollisuuden kanssa. Myöhemmin 80-luvulla tiedotusvälineet alkoivat käyttää ilmaisua hakkeri myös tietokonerikollisista. (Himanen 2000, 7.) Tekstin edetessä tarkoitan termillä hakkeri sanan alkuperäistä merkitystä työhönsä intohimolla suhtautuvasta ihmisestä.

Himanen esittelee teoksessaan hakkerietiikan, työetiikan, joka on teknologian kehityksen myötä syntynyt vaihtoehdoksi vahvasti vallassa olevalle protestanttiselle työetiikalle. Hän mainitsee heti alkuun, että kysymyksenasettelu muuttui hyvin nopeasti koskemaan kaikkia intohimoisesti työhönsä suhtautuvia ihmisiä, jotka janoavat luovia ratkaisuja. Näin ollen

hakkerietiikka muuttui yleiseksi ajatukseksi työstä, jonka aikamme informaatioteknologia mahdollistaa. (Himanen 2000, 8.) Ymmärtääkseen näitä mahdollisuuksia on kuitenkin ensin ymmärrettävä vallalla olevaa työetiikkaa, jotta sen kulisseja voisi tehokkaasti murtaa.

2.5. Kellokortteja murtamassa

Nykypäivän yhteiskunnan työkeskeisyys on yleistys, jonka kautta aihetta on mielestäni helppo lähteä purkamaan. Varsinkin länsimaissa kristinuskoon pohjautuva moraalikäsitelmä työstä ja sen arvokkuudesta on vahva. Käytän termiä yleistys, sillä tätä kirjoittaessani tiedostan, että myös muunlaiset ajatukset ja pyrkimykset ihmisten tavoista elää elämäänsä ovat olemassa ja elinvoimaisia. Havainnoidessaan protestanttisen ja hakkerien työetiikan eroja, Himanen nostaa ensin esiin huomion siitä, että ennen protestanttista työetiikkaa oli yhteiskunnassa vallalla toisenlainen suhtautuminen työhön. Esiprotestanttiset kirkonmiehet ymmärsivät työn rangaistuksena ja palkinto oli ennen kaikkea vapautua kaikesta työstä. (Himanen 2000, 28.) Vasta 1500-luvun alussa tapahtuneen uskonpuhdistuksen seurauksena katolisesta kirkosta erkaantunut protestanttisuus alkoi korostaa työn merkitystä velvollisuutena Jumalaa ja yhteisöä kohtaan.

Suomalaisen yhteiskunnan normien ja arvojen sisällä kasvaneena kansalaisena tämä huomio on mielestäni hyvä kirjoittaa vielä auki rautalankaesimerkin kautta. Kärjistetysti voidaan sanoa, että joskus on siis ollut vallalla yhteiskuntamalli, jossa "laiskuus" – mitä se sitten kyseisenä aikana on heille merkinnytkään – on mielletty hyveeksi. Näin ollen tämä nyt vallalla oleva käyttäytymismalli ja meihin sisäänleivottu käsitys työnteosta ja sen eri nyansseista on siis ihmisen itsensä keksimä eikä vaikkapa evoluution kautta kehittynyt.

Max Weber julkaisi vuonna 1905 esseen Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki, jonka mukaan kapitalismin korostama työkeskeisyys pohjautuu ennen kaikkea protestanttiseen näkemykseen työnteosta kutsumuksena (Himanen 2000, 23-24). Tämä protestanttinen näkemys työn keskeisestä merkityksestä

ihmisen elämässä oli ihanteellisesti kapitalismin hengen mukaista. Weber korostaakin tekstissään, että vaikka kapitalismin hengellinen tausta onkin protestanttisessa kristinuskossa, muuttui se hyvin nopeasti uskonnosta täysin riippumattomaksi, itsenäiseksi ideologiaksi. Näin ollen ilmaus protestanttinen työetiikka on ennen kaikkea uskonnollisesti neutraali ilmaus, jonka voidaan nähdä levinneen pitkälle ilmentämään käsitystämme työstä globaalissa maailmassa. (Himanen 2000, 25.) Himasen mukaan hakkerit ovat työtavoillaan murtaneet tätä ajattelua lähemmäs esiprotestanttista ajattelua. Himanen toteaaakin kirjassaan, että:

Kun hakkerismi asetetaan tähän laajaan historialliseen kehykseen, on helppo nähdä, että hakkerietiikka – ymmärrettynä ei vain tietokonehakkerien etiikkana vaan yleisempänä yhteiskunnallisena haasteena – muistuttaa paljon enemmän esiprotestanttista kuin protestanttista etiikkaa... Mutta on tärkeää lisätä; ainoastaan muistuttaa. On olennaista nähdä, että hakkerietiikka eroaa ratkaisevasti esiprotestanttisesta työetiikasta, jonka paratiisillisena teemana on, että elämä ilman työtä olisi mahdollista ja toivottavaa. Hakkerit haluavat toteuttaa intohimojaan ja he ovat valmiita hyväksymään myös niiden toteutuksessa mukana tulevat vähemmän innostavat osat.”(Himanen 2000, 31.)

Tämä on myös mielestäni se tärkein havainto, joka erottaa hakkerien työetiikan muista ”Elä unelmaasi” -filosofioista. Aivan kuten protestanttinen serkkunsa hakkerietiikka on työetiikka, joka ei missään tapauksessa pyri pois työnteosta vaan kerta toisensa jälkeen yrittää haastaa sitä työympäristöineen ja toimintamalleineen. Kun työstä saatava sosiaalinen arvostus ja taloudellinen hyöty menettävät merkitystään kaikkein tavoiteltavimpina hyveinä, ajatus työstä ja sen arvosta kääntyy hakkereilla yhä enemmän itse tekemiseen ja mahdollisuuksiin sen itsemääräämisestä. Aika ja vapaus itse määritellä omaa työtään – esimerkiksi työaikojaan – nousee yhä tärkeämmäksi osaksi tätä yhtälöä.

Esimerkkinä tällaisesta työn jäsentämisestä ja yleisesti hyväksytyyn normin haastamisesta voisin pitää paria muistoani vuosien takaa. Peruskouluvuosinani Oulussa en voinut käsittää sitä, miten joulun aikoihin päivän pituuden ollessa lyhimmillään jouduimme viettämään lähes kokonaan tuon lyhyen ajan aina luokahuoneissa istuen. Tai myöhemmin kesätöitä tehdessäni, kun siivosimme kadun varsia tikuilla roskia keräten. Siivottava alueemme oli aina sama. Kuten valitettavasti myös annettu työaika. Omalla työpanoksellaan ei siis voinut

vaikuttaa siihen, kuinka aikaisin työstä pääsi lähtemään. Jo tuolloin minulle heräsi vahva inho tällaista ”kellokorttiyhteiskuntaa” kohtaan. Yläasteikäisen tai käsillään kesätöitä tekevän kohdalla tällainen kellonaikoihin sitominen voi tänäkin päivänä vielä toimia. Mutta entä kun kyseessä on koodari, copywriter tai vaikka yliopiston tutkija? On oudoksuttavaa, miten työelämässä yhä tänäkin päivänä niin usein nielemme purematta näkemyksen siitä, että työ on ennen kaikkea aikaa, jonka uhraamme rahan eteen avokonttorien alttareilla. Nykypäivän työn tulisi mitata tuottavuutta, ei vain käytettyä aikaa. Valitettavasti työstä mitattavat lopputulokset jäävät usein tässä vastakkainasettelussa alakynteen.

Himanen käyttää työajan itsemääräämisoikeudesta kuvainnollisena esimerkkinä antiikin Kreikan Akatemiaa. Itse Platon määritteli jo aikoinaan akateemisen aikakäsityksen sanomalla, että vapaalla henkilöllä oli shkole eli aikaa. Käsite ei viitannut vain henkilön vapaa-aikaan vaan myös tämän kokonaisvaltaiseen käsitykseen ajasta. Akateemista elämää elävällä henkilöllä oli vain harvoille kuuluva etuoikeus organisoida itse oma aikansa. Hän kykeni yhdistämään työnsä ja vapaa-aikansa haluamallaan tavalla. On myös kuvaava huomio, että käsitteen shkole vastakohta ashkolia viittasi vankina olemiseen eli orjuuteen. (Himanen 2000, 42.)

2.6. Moitteeton oleskelu vs. todellisen aikaansaaminen

Nykypäivänä ei olisi enää varaa ajatella, että työ syntyy ulkoapäin ohjautuvasti ja pakottamalla. Kuten Himanenkin kirjassaan toteaa, johtamiskulttuurimme perustuu yhä suurelta osin näille työn ulkoisille tekijöille kuten ajan ja paikan valvomiselle, mutta yhä useammilla aloilla on huomattavissa muutoksia. Erityisen tärkeää olisikin murtaa työstä ajatusmalli, jonka mukaan työntekemisessä on yhä edelleen tärkeämpää ”moitteeton oleskelu” kuin jonkin todellisen aikaansaaminen. (Himanen 2000, 46.)

Myös Jussi T. Kosken ja Saku Tuomisen havainnot tukevat Himasen havaintoa protestanttisen työetiikan ja nykypäivän työnteon ristiriitaisuuden (Koski &

2005, 39). Taustaltaan Koski on kasvatustieteiden tohtori, joka on tutkinut Helsingin yliopistossa professorina ja Helsingin kauppakorkeakoulun Tiedon ja innovaatioiden tutkimuskeskuksen tutkimusjohtajana luovuutta ja innovaatioita. Tänä päivänä hän toimii yrityksensä kautta konsulttina painottaen erityisesti työkuulttuurin kokonaisvaltaista kehittämistä. Saku Tuominen on kauppatieteen maisteri ja televisiotuotantoyhtiö Broadcasters Oy:n toinen perustaja ja omistaja. (Koski & Tuominen 2005, 226.)

Kirjassaan “Kuinka ideat syntyvät - Luovan ajattelun käsikirja” Koski ja Tuominen korostavat, että vaikei aina siltä näyttäisikään, ajattelukin on työtä. Havaintoa voidaan pitää jopa niin ilmeisenä, että se usein helposti sivuutetaan. Valitettavasti – kuten Koski ja Tuominenkin toteavat – liian usein protestanttisessa työetiikassa työn teon pitää nimenomaan näyttää työnteolta. Ajattelu harvoin näyttää. Koski ja Tuominen toteavat, että vallitseva tilanne on ymmärrettävä, sillä siirtyminen tuotannollisesta työstä ajatusvaltaiseen työhön on tapahtunut kovin nopeasti. Luovuuden olemusta siksi läheskään aina vielä syvemmin ymmärretä, saati hyödynnetä. Kritiikin he kohdistavat ennen kaikkea sille havainnolle, että myös luovuuden ja sitä myöten luovan työn odotetaan tänä päivänä näyttävän tietynlaiselta. Kirjassaan he lausuvat asian seuraavasti:

Työpaikalla ajattelu sallitaan juuri ja juuri, jos samalla tekee käsillään jotain, esimerkiksi piirtää tai kirjoittaa (jolloin ajattelusta syntyy välittömästi edes näennäinen näyttö) ja etenkin jos tekee sitä neuvotteluhuoneessa. Mutta entä jos nostaa jalat pöydälle? Makaa selällään? Lähtee ulos kävelyille? (Koski & Tuominen 2005, 39-41.)

Suhtautumistamme työhön on muokannut myös muut tekijät kuten teknologian kehitys. Kehittyvä teknologia yhä vain verkostoituvassa yhteiskunnassamme ei ole eikä koskaan tulekaan olemaan meitä työstä vapauttava voima. Itseasiassa työ tunkee enemmän kuin koskaan myös muille elämämme aikavyöhykkeille sähköpostien ja kännyköiden välityksellä. Yhä useampi meistä on tavoitettavissa 24 tuntia vuorokaudessa. Tulevaisuudessa juuri suhtautumisemme tähän työn ja muun ajankäytön suhteeseen tulee olemaan keskiössä, kun pyrimme saavuttamaan työpaikkoja, joissa puurtaa aidosti luovia ja motivoituneita työntekijöitä. Manuel Castells tiivistää varsin hyvin vallitsevan kehityslinjan:

”Työ on ja on myös nähtävissä olevassa tulevaisuudessa ihmisten elämän ydin” (Himanen 2000, 26).

Himanen jatkaa tätä ajatusta vielä pidemmälle:

”Verkostoyhteiskunta ei tarkoita automaattisesti protestanttisen etiikan kyseenalaistamista, vaan itseasiassa se on helposti vain jatketta teollisen yhteiskunnan työkeskeiselle hengelle” (Himanen 2000, 26).

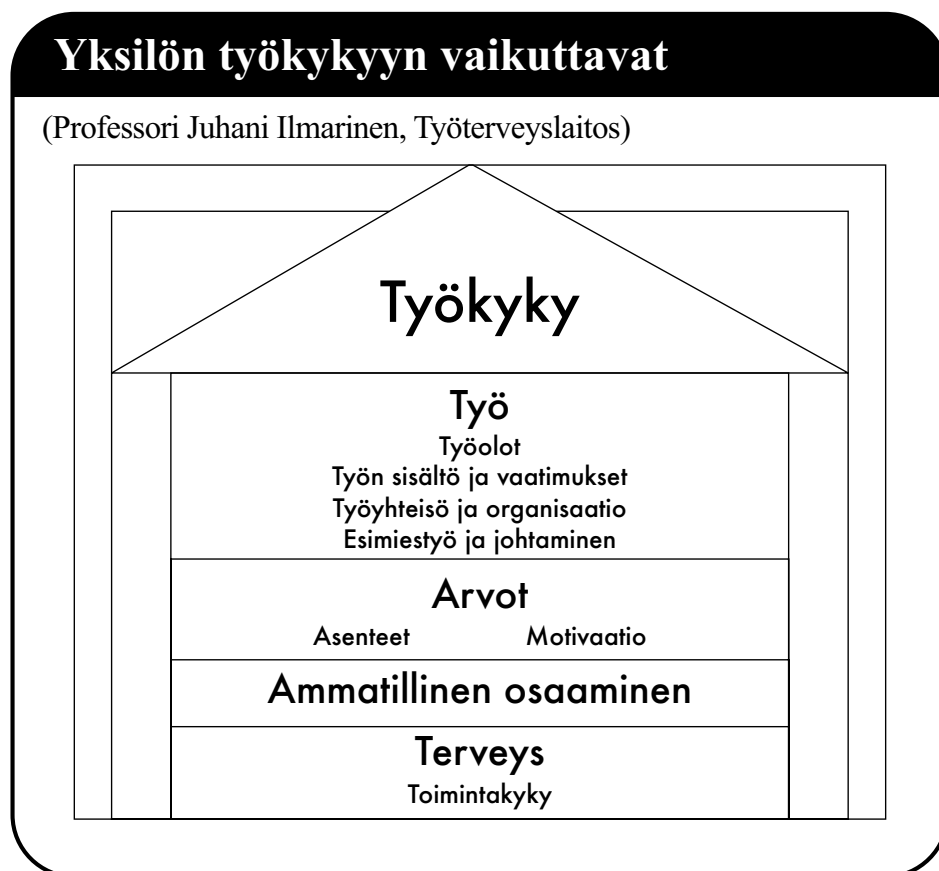
2.7. Tulevaisuuden työkalut

Tavallinen työssä käyvä voi varmasti helposti pohtia, miten tämä liittyy häneen. Ainakin on hyvä tiedostaa käynnissä oleva globaali muutos, sillä sen vaikutuksilta ei kukaan meistä voi täysin välttyä. Kun ymmärtää prosessin syitä, niihin on helpompi vaikuttaa. Jo pelkästään työnteon käsitettä koskevista suunnanmuutoksista on hyvä olla hereillä. Vaikka muutokset eivät aina täydessä mittakaavassa toteutuisikaan, on ne kuitenkin otettava huomioon tämän päivän työelämässä. Tekstissä edellä mainitut Himasen näkemykset työetiikan muutoksesta antavat näkökulman, josta lähteä pohtimaan vallitsevia työelämää koskevia normeja ja työntekemisen tulevaisuutta. Tietotekninen edistyminen tulee kiistatta muovaamaan työntekoa yhä enemmän. Uskon Himasen ja Castellsin havaintoihin siitä, että jatkossa teknologia tuo työn yhä lähemmäs ihmisen arjen muita osa-alueita. Yksi suurimmista haasteista tulevaisuuden teknologiaan läheisesti kytköksissä olevassa työelämässä tulee olemaan ennen kaikkea se, miten pystymme kehittämään yksilöllisiä taitojamme tehokkaamman työskentelyn edistämiseksi ja uudistumaan kerta toisensa jälkeen työntekijöinä. Kiristynvä kilpailu vaatii työntekijältä enemmän henkisiä resursseja. Työssä jaksaminen ja sitä edesauttavat keinot korostuvat. Seuraavassa kappaleessa käsitellään työhyvinvointia ja ennen kaikkea henkisen työhyvinvoinnin merkitystä tietotyössä.

3 TYÖHYVINVOINTI JA TIETOTYÖ

3.1 Terve ihminen on työkykyinen

Ihmisen työkyky on jatkuvassa käymistilassa oleva kokemus omasta hyvinvoinnista, joka muovaantuu niin yksilön itsensä, työn kuin työyhteisön keskenäisen vuorovaikutuksen tuloksena (Nummelin 2008, 29). Yleisesti työkykyä käsittelevä aineisto lähtee siitä olettamuksesta, että terve ihminen on työkykyinen. Työkykyyn vaikuttavina tekijöinä aineistoissa mainitaan yleensä motivaatio, ammattitaito sekä fyysinen ja psyykinen kunto. Näitä työkykyyn liittyviä osa-alueita kuvataan usein suomalaista työhyvinvointia käsittelevässä kirjallisuudessa Työterveyslaitoksen professorin Juhani Ilmarisen talomallin avulla. Ilmarisen talomallissa korostuu ennen kaikkea yksilön vastuu huoltaa omaa työkykyään, jolle itse työ ja työolot sitten rakentuvat.



Kuva 2. Työhyvinvoinnin talomalli (Kaikkonen, Manka & Nuutinen 2007, 19).

3.2 Käsitys työhyvinvoinnista tarkentuu

Työhyvinvointiin alettiin Suomessa kiinnittää ensi kerran huomiota 1900-luvun alussa. Aihepiiri käsitti tuolloin lähinnä teollisuustyöntekijöiden työolojen parantamiseen sekä työtaturmia ehkäisemään pyrkivät seikat. (Manka 2011, 55.) Nykypäivän käsitys työhyvinvoinnista on laajentunut käsittelemään myös työntekijän henkistä hyvinvointia. Työterveyslaitoksen tilaamassa työhyvinvoinnin tilaa tutkineessa katsauksessa "Työ ja terveys Suomessa 2012" työhyvinvoinnin käsite määritellään seuraavasti: ".työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä." (Työterveyslaitos 2012, 68). Työhyvinvoinnin edistämisen merkitys kasvaa globalisaation kiristäessä kilpailua työmarkkinoilla. Työterveyslaitoksen tutkimuksessa todetaan, että sairaspöissaolojen, työkyvyttömyyseläkkeiden ja työtaturmien sekä kaikista edellä mainituista aiheutuvien sairaanhoidon ja työkyvyn alenemisen kustannusten kustannukset ovat vuositasolla Suomessa noin 40 miljardia euroa. (Työterveyslaitos 2012, 5.)

3.3 Stressi kamppittaa tietotyötä

Marja-Liisa Manka kuvaa kirjansa Työnilo alussa hyvin nykypäivän työhyvinvoinnista käytävän keskustelun tilaa Suomessa. Hän nostaa esiin aiheeseen liittyvän ristiriidan. Ihmisen työhyvinvoinnin ja terveenä pysymisen edistämistä varten meille on laadittu hyvin mittavat ohjeet niin oikeaoppisen ruokavalion kuin liikunnankin suhteen. Mielen huoltamiseen on kuitenkin kiinnitetty vain vähän huomiota. Manka kummeksuukin tätä, sillä ihminen on psykofyysinen kokonaisuus ja mieli vaikuttaa myös kehon toimintaan ja elämänlaatuun. (Manka 2011, 3.)

Stressin suhde työhön ei kuitenkaan ole aivan helppo purkitettava. On hyvä tunnistaa erot pitkään jatkuvan, ihmisen toimintakykyä heikentävän stressin ja jokapäiväisten elämään kuuluvien haasteiden aiheuttaman stressin välillä. Pitää

ennen kaikkea muistaa, että sopivassa määrin koettu stressi on varsinkin aluksi myös yksilöä aktivoiva tekijä. Yksilöiden välillä koetut erot stressikokemuksesta voivat olla suuria. (Nummelin 2008, 75.)

Jo biologisen stressi-käsitteen isä Hans Selye jakoi stressin niin hyödylliseen eustressiin kuin haitalliseen distressiin 1930-luvulla. Selye erotteli hyvän ja huonon stressikokemuksen yksilön kokemien odotuksien ja sopeutumiskeinojen tehokkuuden mukaan. Hän myös päätteli jo tuolloin, että ihmisen itsensä tuottamat hälyttävät mielikuvat voivat aiheuttaa stressireaktion. (Räisänen & Työterveyslaitos 2012, 49.)

Työperäistä stressiä on psykologiassa tutkittu 1990-luvulta lähtien aktiivisesti, mutta selkeiden ja laajojen tutkimustulosten puuttuessa työperäisen stressin haittoja ei ole nähty niin suurina kuin ne ehkä olisi pitänyt. Puhuttaessa suuresta otannasta työntekijöitä, työperäisen stressin haittoja ei voi kuitenkaan kiistää. Professori Robert A. Karasekin 1970-luvulla kehittämällä työstressimallilla on voitu todistaa, että haitallinen työstressi syntyy tilanteessa, jossa työn vaatimukset ovat liian suuret verrattuna työntekijän kehittymis- ja vaikuttamismahdollisuuksiin. Tutkimus perustui suureen aineistomäärään, jolla mitattiin työntekijöiden työn vaatimustasoa ja mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön. Suuren työmäärän ja vaatimustason yhdistyminen alentuneeseen mahdollisuuteen vaikuttaa työhönsä havaittiin lisänneen merkittävästi työntekijän riskiä saada sydäninfarkti. (Räisänen & Työterveyslaitos 2012, 50-51.)

Myös Euroopan työterveys- ja työturvallisuus viraston vuonna 2007 teettämä työperäistä stressiä käsittelevä tutkimus avaa hyvin aihetta käsittelevän kentän näkemystä stressistä ja sen haitoista:

Over the past two decades, there has been an increasing belief that the experience of stress necessarily has undesirable consequences for health. It has become a common assumption, if not a "cultural truism".. Despite this, the evidence is that the experience of stress does not necessarily have pathological sequelae. Many of the person's responses to that experience, both psychological and physiological, are comfortably within the body's normal homeostatic limits and, while taxing the psychophysiological mechanisms involved, need not cause any lasting disturbance or damage. However, it is also obvious that the negative emotional experiences which are associated with the experience of stress detract both from the general quality of life and from the person's sense of well-being. Thus the experience of stress, while

necessarily reducing that sense of well-being, does not inevitably contribute to the development of physical or psychological disorder. For some, however, the experience may influence pathogenesis: stress may affect health. At the same time, however, a state of ill health can both act as a significant source of stress, and may also sensitise the person to other sources of stress by reducing their ability to cope. Within these limits, the common assumption of a relationship between the experience of stress and poor health appears justified (European Agency for Safety and Health at Work 2000, 87.)

Onkin siis perusteltua olettaa, että vaikka työperäisen stressin vaikutuksia yksilön terveyteen ei ole voitu kiistatta laajamittaisesti tieteellisesti todistaakaan, pitkään jatkuvaa työperäistä stressiä voidaan pitää merkittävänä työtä haittaavana tekijänä. Stressin vaikutukset korostuvat eniten tietotyössä. Pitkään jatkuvat psyykkiset rasitusoireet, työuupumus ja masennus haittaavat erityisesti luovuutta ja keskittymiskykyä vaativissa tehtävissä. Tämän tyypisessä tietotyössä ihminen joutuu juuri useimmiten hyödyntämään uuden omaksumista, nopeaa päätöksentekoa, muistiaan ja sosiaalisia taitojaan. (Nummelin 2008, 75.)

3.4 Henkinen työhyvinvointi kilpailuetuna

Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian dosentti, työhyvinvointiin erikoistunut Työterveyslaitoksen tutkija Jari Hakanen peräänkuuluttaa kirjassaan Työn imu uudenlaista lähestymistä siihen, miten mieltäisimme työhyvinvoinnin (Hakanen & Työterveyslaitos 2011, 1). Hakanen rinnastaa perinteisen työhyvinvointiajattelun Antiikin Kreikan hedonistiseen näkökulmaan, jossa korostuu ennen kaikkea mielihyvän tavoittelu ja mielihäviön kuten kivun välttäminen. Hakanen näkee, että Aristoteleen eudaimoninen tapa ajatella työhyvinvointia sopii ympäröivään aikaamme paremmin. Eudaimoninen ajattelu lähtee siitä, että parasta hyvinvointia ihmiselle tuottaa se, että ihminen voi elämässään toteuttaa inhimillisiä mahdollisuuksiaan ja tehdä sitä, minkä kokee arvokkaaksi ja hyveelliseksi. Hakanen avaakin hyvin ajatuksensa tähän päivään istuvaksi esimerkillä, ettei kaiken työn tarvitse todellakaan olla kivaa ja helppoa ollakseen tekijälleen hyvää ja arvokasta. (Hakanen, Työterveyslaitos 2011, 18-19.) Hakanen myös toteaa, että nykypäivän työelämäkeskustelua vaivaa kyynisyys ja ennen kaikkea epäkohtien alleviivaaminen. Onnistunut

työhyvinvointi ja työn imu eivät toteudu vain epäkohtia kitkemällä, vaan onnistuakseen ne tarvitsevat työhyvinvoinnin syvempää ymmärrystä ja pyrkimystä parempaan niin yksilöltä kuin organisaatioltakin. (Hakanen, Työterveyslaitos 2011, 5.)

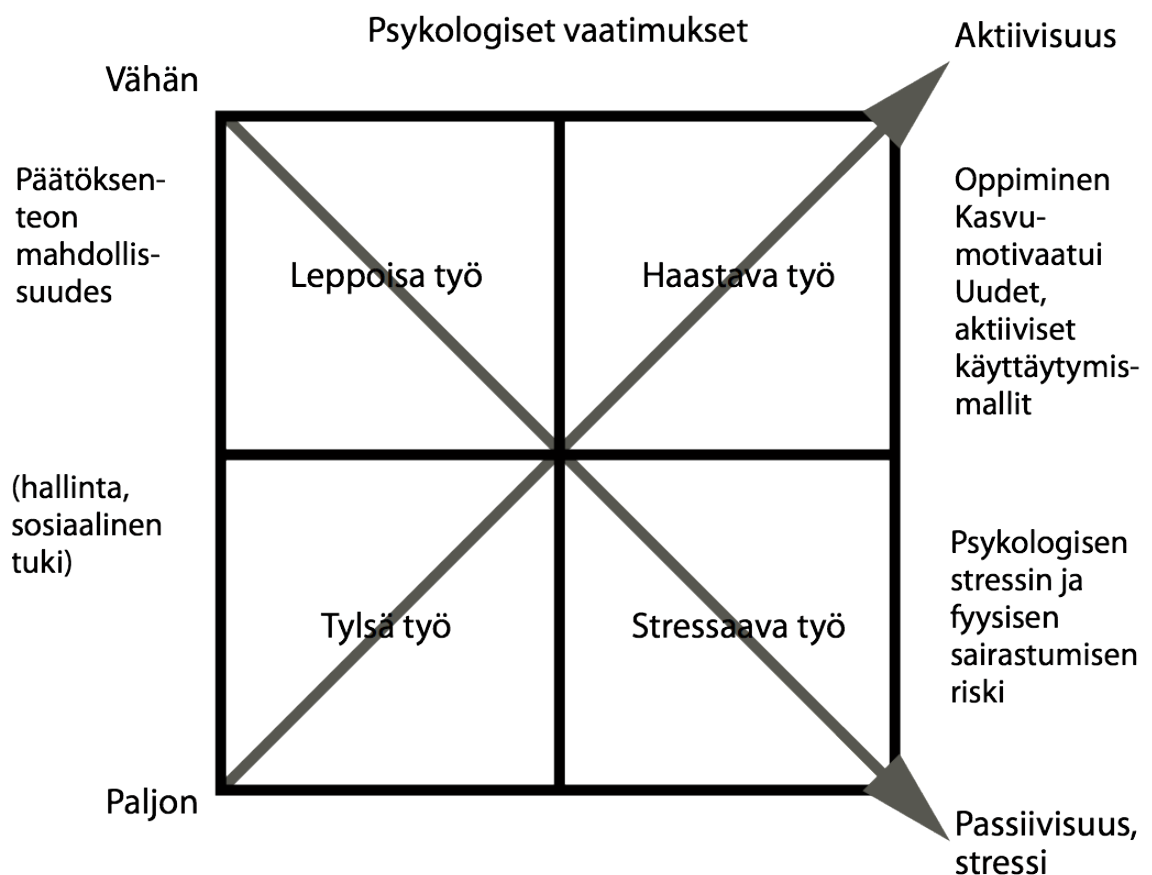
Marja-Liisa Manka toteaa samansuuntaisesti hyvin hoidetusta työhyvinvoinnista tulevaisuuden kilpailuetuna:

Henkiset resurssit ovat yritystenkin tulevaisuuden menestymisen tae, koska aineellisten resurssien mahdollisuudet on jo käytetty. Ristiriitojen ja loppuun palaneiden työntekijöiden täyttämä työyhteisö ei kuitenkaan yllä huippusuorituksiin saati uudistumiseen, joten inhimillisen pääoman kunnosta on huolehdittava. (Manka 2011, 3.)

4 HENKISEN TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN TIETOTYÖSSÄ

4.1 Miten työn palkitsevuutta mitataan

Miten sitten mitata kokemuksia työnteosta sen eri osa-alueilla? Työntekijän ja työympäristön suhdetta on totuttu kuvaamaan aihetta käsittelevissä julkaisuissa eri vuorovaikutusmallien kautta. Työn hallinnan ja vaatimusten malli on yksi alan tunnetuimmista. Mallia on vuosien varrella täydennetty sosiaalisen näkökulman puolesta vastaamaan paremmin nykypäivän työtä. Mallissa työ jaetaan aktiivisen, kuormittavan, passiivisen ja kuormittamattoman työn välille. Osa-alueita tarkastellaan myös sosiaalisen tuen kannalta. (Manka 2011, 56.)



Kuva 3. Työn hallinnan ja vaatimusten malli (Manka 2011, 57).

Nelikenttää voi lähteä tulkitsemaan niin, että tavoiteltava aktiivinen työ edesauttaa oppimista ja kehitystä eli näin ollen edustaa työtä teettävän organisaation kannalta kaikkein parasta tilannetta. Voidaan myös olettaa, että aktiivinen työ on myös tietotyötä tekevän työntekijän kannalta paras vaihtoehto. Se luo parhaimmat mahdollisuudet vastata muuttuviin haasteisiin ja on yksilön terveyden kannalta paras vaihtoehto vähäisen työstressin vuoksi.

Passiivinen työ on työntekijän kannalta tuhoisinta ja siitä häviää näin ollen myös työn tilaaja. Passiivinen työ on huono vaihtoehto oppimisen ja innovatiivisuuden kannalta ja rappeuttaa työmotivaatiota. Pitkässä juoksussa passiivinen työ myös kuihduttaa työssäoppimista, sillä yksilön ei tarvitse juurikaan olla oma-aloitteinen ja jo aiemmin oppimaan käytäntöjä soveltava. Jatkuva stressi estää oppimista. (Manka 2011, 57-58.)

Nämä henkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät on hyvä oppia tunnistamaan, sillä niin niihin voidaan pyrkiä aktiivisesti vaikuttamaan. Työhyvinvointi ei ole jotain, mikä vain syntyisi tyhjästä eikä se myöskään ole asia, jota ei voisi ilmetä kaikkein vaikeimmissakin työtilanteissa. "Tämä yksilöllinen oppiminen voidaan siirtää koskemaan myös työryhmiä ja organisaatioita. Jäykkä hierarkkinen hallinto, joka rajoittaa työntekijöiden reagoimista suuriin työn vaatimuksiin, ei vain aiheuta yksilön tasolla stressiä vaan myös estää oppimisen organisaation tasolla." (Manka 2011, 58.) Työhyvinvointia (ennen kaikkea henkistä) tulisi siis pyrkiä aktiivisesti edistämään. Manka toteaa:

Hyvään työn hallintaan liittyvät tavallista parempi työtyytyväisyys, sitoutuminen työhön, työsuoritus ja vähäisemmät poissaolot ja vaihtuvuus (Manka 2011, 58).

Ongelmalliseksi henkisen työhyvinvoinnin mittaamisen tekee se, että työ ja siitä syntyvä kuormitus ovat tietenkin hyvin yksilöllisiä. Mikä toiselle voi olla palkitsevan haasteellista työtä, voi toiselle aiheuttaa jo kovaakin stressiä. Edellisellä sivulla kuvassa kaksi mainittua jokapäiväisen kokemuksen karttaa tuleekin lukea ennen muuta suuntaa antavana. Kaikki nelikentän osat toimivat

varmasti jossakin määrin myös toistensa kanssa päällekkäin. Näin ollen henkisestä työhyvinvoinnista puhuttaessa huomio kääntyykin usein yksilön omaan kokemukseen työstään ja sen sujumisesta.

4.2 Henkinen kulutuskestävyys

Ei ole realistista olettaa, että voisimme välttyä stressaavilta tilanteilta työelämässä. Kuten jo aiemmin tekstissä mainittiin, sopivina annoksina stressillä on myös positiivinen, yksilöä aktivoiva vaikutus. Todella tiukoissa tilanteissa ihmisen kyvystä kestää ja hallita stressikokemustaan voidaan nähdä olevan selkeää etua. Johtamistaidon ja sosiaalipsykologian professori Fred Luthans on luonut aiheen tiimoilta henkisen kulutuskestävyyden käsitteen, joka pyrkii kuvaamaan stressinsietokykyä ja sitä vahvistavia tekijöitä. Hänen mukaansa henkinen kulutuskestävyys muodostuu realistisesta optimismista, kestävydestä vastoinkäymisten kohtaamisessa, henkilökohtaisesta tehokkuudesta ja uskosta tulevaisuuteen. (Räisänen & Työterveyslaitos 2012, 89.)

Henkiseen kulutuskestävyyteen kuuluu keskeisenä ominaisuutena myös stressinsietokyky, joka muodostuu sekä perimän että ympäristön vaikutuksen kautta. Stressinsietokykyä edistävinä tekijöinä voidaan pitää yksilön sitoutuneisuutta omiin tavoitteisiin ja työhön, tunnetta kyvystä hallita kokemuksiaan ja tuloksiaan ja kykyä nähdä vaikeat tilanteet haasteina.

4.3 Realistinen optimismi henkisen kulutuskestävyyden vahvistajana

Psykologian professori Martin Seligman on tutkimustensa pohjalta esittänyt, että yksilön kyky sietää vastoinkäymisiä ja siten menestyä, on selitettävissä tämän kyvyllä selittää itselleen syyt kohtaamilleen vastoinkäymisille. Seligman väittää kirjassaan Optimismin käsikirja, että yksilö kykenee oppimaan realistisen optimistisen ajattelutavan, josta on apua elämän haasteita kohdattaessa. Ihmisen aivot kykenevät oppimaan niin toivottomuutta kuin omien toiminta- ja

ajattelutapojensa analysointia. Ihminen kykenee siis muuttamaan omaa käytöstään henkistä työhyvinvointia edistäväksi. (Räisänen & Työterveyslaitos 2012, 92.)

On hyvä ymmärtää, ettei realistinen optimismi missään nimessä tarkoita oppia ikävien asioiden olemassaolon kieltämisestä tai jotain mantrattua hokemaa asioiden paremmaksi kääntymisestä huomenna kunhan uusi päivä koittaa. Seligman korostaa käsitettä avatessaan realismia. Myös realistinen optimisti kohtaa työelämän haasteet ja ahdistukset, mutta verrattuna niin usein vallalla olevaan pessimismiin, se miten asioita käsittelee, voidaan muuttaa vahvuudeksi. Pessimismiä leimaa yleensä mustavalkoinen ajattelu jatkuvista epäonnistumisista ja ponnisteluista. Itseämme mittailevissa sisäisissä puheissa olemme usein kohtuuttoman jyrkkiä itsellemme. Kyynikon on ehkä helppo nauraa hiljaa itsekseen puheille realistisesta optimismista, mutta samoin on helppo kysyä, mitä hyötyä meidän on olla yltiöitsekriittisiä ja pessimistisiä. Omalla tavallaan realistinen optimismi tarjoaa käyttöömmme lapsuudesta opitun käyttäytymismalliin verraten "kolikon toisen puolen". Sen sijaan, että kokisimme vastoinkäymiset vain asioina, jotka täytyy vain kestää ja kärsiä läpi, ne tarjoavat meille myös aina tilaisuuden oppia jotain uutta. Vastoinkäymisten kautta voimme pohtia omaa suhtautumistamme vallitseviin asianhaaroihin ja ennen kaikkea omiin tapoihimme reagoida haasteellisten tilanteiden kohdatessa. Pessimisti voi ahdistua niin suuresti, että se vaikuttaa hänen toimintaansa alentavasti. Realistisesti optimistisempi tapa ajatella sen sijaan tukee työntekijän jaksamista, menestymistä ja stressinsietokykyä. (Räisänen & Työterveyslaitos 2012, 49.)

4.4 Työn imu – kokemus palkitsevasta työstä

Väitänkin, että meidän olisi itse työnteon lisäksi siis myös erityisen hyvä kiinnittää huomiota työnteon kokonaisvaltaiseen kokemukseen. Hollantilaiset työ- ja organisaatiopsykologian tutkijat Wilmar Schaufeli ja Arnold Bakker puhuvat ilmiöstä nimellä work engagement – työn imu. Tutkimuksissaan he ovat

keskittyneet tarkastelemaan niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän mielialaan ja motivaatioon myönteisesti. Tunne siitä, että voi aamulla lähteä mielellään töihin, kokea työnsä mielekkäänä ja nauttia työskentelystä, kuvaavat hyvin koettua työn imua. Hakanen kertoo kirjassaan, että vuoteen 2009 mennessä Työterveyslaitos oli tutkinut yli 16 000 suomalaisen työntekijän kokemuksia työn imusta. Alasta ja ammatista riippuen vähintään joka kymmenes koki työn imua työssään päivittäin. Useissa ammateissa työn imua päivittäin koki noin joka viides tai kuudes. (Hakanen & Työterveyslaitos 2011, 39.)

Tutkijat ovat listanneet kolme työssä koettavaa myönteistä ulottuvuutta luonnehtimaan työn imua ja sen syntyä.

Tarmokkuus kuvaa työssä koettavaa energisyyttä ja halua panostaa työhön. Se voidaan nähdä sinnikkyutenä haasteita kohdattaessa.

Omistautuminen kuvaa kokemusta, joka syntyy työn merkityksellisyydestä ja ammattiylpeydestä.

Uppoutuminen on sitä syvää keskittyneisyyttä ja työhön paneutumista, mistä työntekijä kokee nautintoa.

Hakanen kuvaa kirjassaan hyvin sitä, miten työn imun tavoittelua on kovin vaikea kritisoida, oli siitä sitten itse mitä mieltä tahansa:

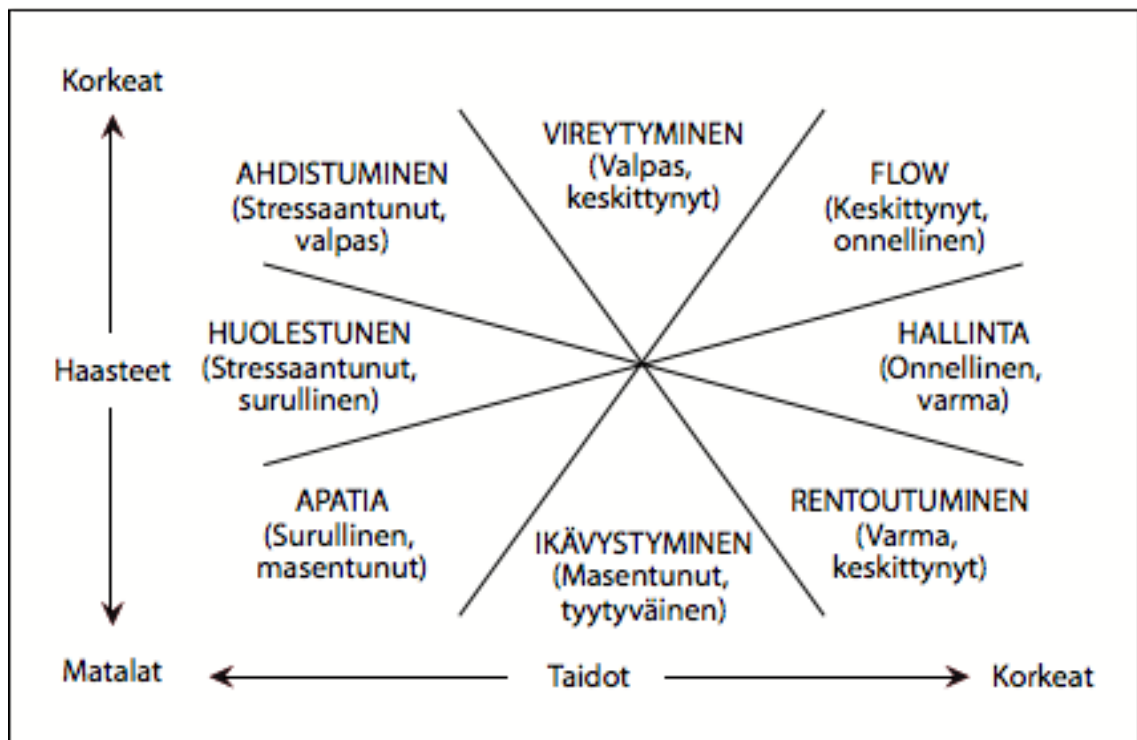
Työn imun tila on arvokas hyvinvoinnin kokemus jo sinänsä. Sen sijaan, että työntekijä olisi esimerkiksi kyllästynyt, välinpitämätön, ylimalkainen, tyytyväinen, ylikuormittunut tai uupunut, hän onkin tarmokas työssään, kokee sen omistautumisen arvoiseksi ja tuntee tyydytystä syventyessään tehtäviinsä. (Hakanen & Työterveyslaitos 2011, 40.)

Kuvattu kokemus työn imusta on myös hyvin samankaltainen kuin Mihaly Csikszentmihalyin kuvailut kehittämästään termistä flow. Mihály Csikszentmihalyi on 1970-luvulta lähtien tutkinut sitä, miten reagoimme erilaisiin haasteisiin ja sitä, miten tunteemme vaihtelevat näiden haasteiden edessä yksilöllisistä taidoistamme riippuen. Flown käsitte on muodostunut Csikszentmihalyin tutkiessa onnellisuutta kuvaamaan kokemusta, jolloin ihminen tuntee syvää nautintoa. (Csikszentmihalyi 2007, 51.) Ilmiönä flow ei ole

Csikszentmihalyin oma luomus vaan sen kaltaista tilaa on kuvattu vuosisatojen ajan eri teoksissa. Csikszentmihalyi mainitseekin, että kaikki maailman uskonnot, jotka ovat yrittäneet parantaa ihmisen henkistä hyvinvointia, kuvaavat oman versionsa flowsta ja ovat yrittäneet liittää kokemuksen osaksi rituaaleja ja rukouksia. (Csikszentmihalyi 2007, 73-74.)

4.5 Flow – kun kaikki vain sujuu

Csikszentmihalyi on luokitellut ihmiselle kahdeksan eri tunnetilaa jokapäiväisistä kokemuksistamme. Niitä ovat ahdistuminen, huolestuminen, apatia, ikävystyminen, rentoutuminen, hallinta, vireytyminen sekä flow. Ihminen voi kokea flow-tilan millaisessa tehtävässä tahansa, kunhan vain kokee samalla sijoittuvansa oman haaste- ja taitotasonsa yläpuolelle. Apatiaa ihminen tuntee kokiessaan tehtävän liian haastavana omiin resursseihinsa nähden.



Kuva 4. Jokapäiväisen kokemuksen kartta (Csikszentmihalyi 2007, 87).

Kuva 4 havainnoi Csikszentmihalyin tutkimuksissa keräämää materiaalia, joka pyrkii kuvaamaan ihmisen tunnetiloja eri tavoin haastavissa tehtävissä. Mitä lähempänä annetut vastaukset olivat keskipistettä, sitä keskinkertaisempaa oli myös koettu mieliala. Kauemmas keskustasta siirryttäessä kokemukset muuttuivat – sekä positiivisissa että negatiivisissa – voimakkaammiksi. Csikszentmihalyi toteaaakin osuvasti:

Yhteenvetona voi sanoa, että mitä taitavammaksi ihminen tuntee itsensä, sitä enemmän hänen mielialansa paranee; kun taas mitä enemmän haasteita on pelissä, sitä suuntautuneemmaksi ja keskittyneemmäksi hänen huomiokykynsä muuttuu. Kuten voimme olettaa, optimikokemus on flow-tila, jossa sekä haasteet että taidot ovat keskitason yläpuolella... Sellaisina hetkinä ihminen on sekä tarkkaavainen että onnellinen. Tämä on runoilijan ja urheilijan, kirurgin ja vuorikiipeilijän tila silloin kun he ovat kokemuksensa huipulla. Toisissa seitsemässä tilassa haasteet ja taidot eivät ole yhtä korkealla ja tasapainossa, jolloin onnellisuus tai keskittyminen, tai molemmat heikkenevät. (Csikszentmihalyi 2007, 86-88.)

4.6 Tasapainoa haasteisiin

Flown peruselementtinä on siis tarpeeksi kiinnostava ja haasteellinen tehtävä, joka tempaa ihmisen täysin mukaansa (Csikszentmihalyi 2007, 52). Flow-tilaan pääseminen ei ole niinkään kiinni tehtävästä vaan siitä, mitä ihminen kokee tehtävää tehdessään. Mielekkäät, riittävän haasteelliset työt herättävät tekijässään nautintoa. Tärkeä havainto on, ettei vain tehtävän valmiiksi saaminen ole lunastus, jolloin nautinto vasta saavutetaan. Nautinto syntyy tehtävän edetessä. Csikszentmihalyi linjaakin, että ihmisen pitäisi kiinnittää työnteon ohessa huomiota erityisesti kokemuksen laatuun. (Csikszentmihalyi 2007, 55.)

Csikszentmihalyin mukaan flow-tilan saavuttaminen edellyttää projektissa eri väittämien toteutumista. Alussa ihmisen tulisi asettaa itselleen selkeät tavoitteet. Näin ihminen kykenee erottamaan haasteet, jotka ovat tavoitteiden saavuttamisen eli päämäärän edessä. Työn aloittamisen jälkeen on ehdotonta saada palautetta nopeasti. (Csikszentmihalyi 2007, 56). Tämän palautteen ei tarvitse olla ulkopuolelta tulevaa kritiikkiä tai vaan enemmänkin ihmisen omaa tietoisuutta siitä, että omalla tekemisellä on joku seuraus. Viikkoja harjoiteltu pianobiisi, joka ”yhtäkkiä alkaa sujua” tai helpon tuntuisesti oman ennätyksensä

rikkominen kestävyysjuoksussa ovat hyvin klassisia esimerkkejä flow-tilan saavuttamisesta. Meistä jokainen varmasti tietää sen tunteen, kun jokin asia vain alkaa sujua täysin mutkattomasti, oikein. Csikszentmihalyi nimeää yksittäisen henkilön työkaluksi sisäiset standartit, joilla saada muista riippumatonta palautetta. Hän mainitsee pitkälle harjoitetun kyvyn antaa itse itselleen palautetta yhdeksi tunnusmerkiksi asiantuntijuudesta. (Csikszentmihalyi 2007, 56.)

4.7 Onnistunut työkokemus tarvitsee myös osaamista

Csikszentmihalyi kirjoittaa myös luovuutta ja sisäisiä standardeja käsiteltäessä nousevista ongelmista:

Eräitä hankalimmista nautinnoista ovat sellaiset tehtävät, joihin tarvitaan luovuutta, kuten taulun maalaaminen tai tarinan kirjoittaminen, koska ei ole olemassa standardikriteerejä sille, miten arvioida työtä. Kirjailija voi ajatella, että mitä hän juuri kirjoitti on täydellistä, mutta onko se todellisuudessa? Ellei hän opi luottamaan sisäisiin standardeihin, jotka perustuvat tietämykseen ja kokemukseen, hänen yrityksensä johtavat nopeammin epätoivoon kuin tyytyväisyyteen. Toisaalta kokemusta siitä, että tietää luoneensa jotain mitä aikaisemmin ei ollut, ei voi verrata mihinkään (Csikszentmihalyi 2007, 56.)

Luovuus on siis Csikszentmihalyin mukaan vähintäänkin ongelmallista flown näkökulmasta. Itse kuitenkin uskon, että flow-tilan tavoittelu on tehokas keino yhä parempaan luovuuteen. Fyysiset rajoitukset pois lukien, ihmiset kätkevät sisälleen valtaisan potentiaalin. Vain harva kuitenkin käyttää tätä kapasiteettia tehokkaasti. Tässä kontekstissa flowsta tulee ennen kaikkea työkalu itsensä kehittämisen ja oman työnteon tehostamiselle. Mitä paremmin ymmärrämme itse prosessin, jonka ansiosta keskitymme paremmin ja motivoidumme yhä uudelleen, sitä helpommin voimme myös yrittää tavoitella sitä. Flown kokeminen muuttuu siis näin yllykkeeksi kilpailla yhä uudelleen itseään vastaan ja sitä kautta keinoksi kokea onnistumisia.

Tulevaisuudessa tietotyössä asiantuntija – johtaja tai alainen – ei siis näyttäisi välttämättä olevan se, jolla on eniten tietoa vaan se, joka ymmärtää tietotyötä koskevan uudistumisen merkityksen ja sitä kautta keinot, joilla parhaiten soveltaa jo oppimaansa. Csikszentmihalyin yksittäisen henkilön työkaluksi

nimeämät sisäiset standartit antavat meille juuri keinon, jolla luoda muista riippumatonta palautetta. Pitkälle harjoitellun itsenäisen palautteenantokyvyn voi siis nähdä yhtenä asiantuntijuuden tunnusmerkkinä ja kasvavana osana yksilöltä vaadittavaa ammattitaitoa.

5 ASiantuntijuus ammattitaitona

5.1 Asiantuntijuuden nousu

Asiantuntijuuden liittäminen osaksi tietotyön ja työhyvinvoinnin aihekokonaisuuksia voi äkkiseltään tuntua lukijasta kaukaiselta. Mielestäni aihealue kuitenkin liittyy olennaisena osana niin tietotyöhön kuin työhyvinvoinnin tavoitteluun ja aihetta kannattaakin lähteä pohtimaan ennen kaikkea asiantuntijuuden muutoksen kannalta. Aivan kuten työn käsitteen muuttumisen ymmärtämistä myös asiantuntijuuden muutosten ymmärtämistä voidaan pitää tulevaisuuden työelämässä kilpailuetuna. On olemassa selkeitä merkkejä siitä, että yhä useammin suorittavassa työssä vaaditaan kasvavassa määrin asiantuntijaosaamista (Launis & Engeström 1999, 64-65). Tämä muuttaa osaltaan myös käsitystämme näistä toimenkuvista ja niiden vaatimuksista.

5.2 Asiantuntijuus osana ammattitaitoa

Aivan kuten työn käsitteeseen, myös asiantuntijuuteen kohdistuu käynnissä olevan rakennemuutoksen mukana muutospaineita. Anneli Eteläpellon ja Päivi Tynjälän toimittaman kirjan "Oppiminen ja asiantuntijuus" artikkelissa "Asiantuntijuus muuttuvassa työtoiminnassa" esimerkiksi puhutaan siitä, miten pelkkään koulutukseen perustuva asiantuntijuus on käymässä tänä päivänä yhä keinotekoisemmaksi ja työelämän realiteettien kannalta vähemmän merkitykselliseksi. Artikkelin ovat kirjoittaneet Kirsi Launis ja Yrjö Engeström. (Launis & Engeström 1999, 64-65.) Artikkelissa käsitellään mielestäni hyvin Työ murroksessa -kappaleessa esiin nousseita Marja-Liisa Mankan työelämän murrosta koskevia havaintoja, tällä kertaa enemmänkin työn tarjoajan lähtökohdista. Rakennemuutoksen aiheuttamat työelämän muutospaineet yksilöitä kohtaan eivät siis näy työpaikoilla vain kiireenä ja säästöpainena vaan myös tarpeena kovin erilaiseen työelämään tottuneisiin työntekijöihin.

Launin ja Engeströmin artikkelissa todetaan:

“Tuotteiden ja palveluiden tuottamisessa otetaan laajamittaisesti käyttöön kokonaan uusia tapoja toimia. Vaikka ratkaisut tehdään ala- ja työpaikkakohtaisesti, uusissa työn tekemisen tavoissa ja toimintamalleissa on sisällöllisiä yhteneväisyyksiä. Niitä ovat muun muassa työntekijöiden ammattitaidon uudenlaiset yhdistelmät ja pyrkimys joustavaan työnjakoon, työn yhteisöllisyyden ja yhteisen vastuun lisääminen sekä uudenlaiset yhteistyömuodot asiakkaan kanssa. Uusiin toimintamalleihin liittyy myös vaatimus työorganisaatioiden hierarkian madaltamisesta sekä työn suunnittelun ja kehittämisen viemisestä lähemmäs tuotteiden tekemistä ja palvelujen tuottamista. Tämä suunnittelun, kehittämisen ja vastuun hajauttaminen organisaatiossa murtaa myös perinteisen asiantuntijuuden reviereitä. On yhä vaikeampaa määritellä asiantuntijoiksi erillisiä yksilöitä tai ammattiryhmiä – ja samalla sulkea asiantuntijuuden ulkopuolelle muita.” (Launis & Engeström 1999, 65-66.)

Asiantuntijaksi tuleminen voi näin ollen nähdä tämän päivän tietotyössä yhä pidempänä prosessina, joka ei perustu niinkään koulutuksen kautta saavutettuun tietopohjaan vaan enemmänkin jatkuvaan elinikäisen oppimisen hyödyntämiseen.

5.3 Koulutus yksin ei enää riitä

Launiksen ja Engeströmin artikkelissa nousee esille myös merkittävä huomio siitä, että ensimmäistä kertaa työelämän historiassa työvoimaa poistuu systemaattisesti työmarkkinoilta. Havainto koskee ennen kaikkea vähän koulutettua työvoimaa, mikä on omiaan kasvattamaan kuilua vähän ja korkeasti koulutautuneen työvoiman välille. Mutta mikä on mielestäni ehkä huolestuttavampaa, artikkelissa todetaan myös, että ensimmäistä kertaa työelämän historiassa korkeasti koulutettu työvoima on tilanteessa, jossa koulutus ei itse välttämättä takaakaan työllistymistä. Myös korkeasti koulutautuneita on alkanut koskettaa yhä enemmän määräaikaiset työsuhteet ja totutusta poikkeavat urakehitykset. “Perinteiset (asiantuntijatyötä kuvaavat) tunnusmerkit kuten selvärajainen ammatti, asteittain ylemmäs etenevä ura tai vakaa ja pysyvä työsuhde yhteen organisaatioon eivät enää kuvaa asiantuntijatyön arkipäivää” (Launis & Engeström 1999, 66.)

5.4 Miten asiantuntijaksi sitten tullaan?

Helsingin yliopiston Psykologian laitoksen Verkko-oppimisen ja tiedonrakentamisen tutkimuskeskuksen tutkija, dosentti Kai Hakkarainen kuvaa

Osaaminen murroksessa - seminaarin puheenvuorossaan asiantuntijuuden oppimisen monijakoisuutta. Hakkarainen toteaa, että vallitsevan konvention mukaisesti oppiminen nähdään yhä asiana, joka tapahtuu yksilön oman pään sisällä. Prosessissa oppiva yksilö omaksuu jotain tietoa esimerkiksi kirjasta luettuna tai opettajan opettamana. Tekstin mukaan tällaisessa mallissa oppiminen ylikorostuu vain yksilöllisenä toimintana ja mentaalisen prosessina. (Hakkarainen 2005, 2.)

Heti perään Hakkarainen kirjoittaa, että mikäli oppimista lähtee tarkastelemaan laajempaa kokonaisuutena, korostuu ennen kaikkea yhteisöön kasvamisen ja -osallistumisen merkitys oppimisprosessissa. Tekstissä mainitaan, että laajemmin tarkasteltuna oppijan voidaan todeta omaksuvan prosessin aikana samalla yhteisön arvoja ja normeja. Samalla rakentuu myös oppijan identiteetti. Samalla muodostuu myös asiantuntijuuden kannalta olennaisen tärkeitä sosiaalisia verkostoja.

Hakkarainen vertaa hyvin, että siinä missä länsimainen koulujärjestelmä painottaa opiskelijan oppimista opettajan johdolla kirjatieta hyödyntäen, monissa kolmannen maailman maissa oppiminen tapahtuu yhä oppipoika-mestarioppimisen mukaisesti niin, että oppilas ottaa osaa asiantuntijan rutiineihin jo ensimmäisestä päivästä lähtien. Vastakkainasettelu avaa mielestäni jo itsessään hyvin asiantuntijuuden syntyä. Asiaa selkeyttääkseen Hakkarainen toteaa, että vaikka lähtökohtaisesti koulujärjestelmämme opettaakin yksilöitä edellä mainitun mallin mukaisesti, on merkille pantavaa miten vaativimmat työelämätaidot siltikin opitaan yhä oppipoika-mestarioppimismallin mukaisesti. (Hakkarainen 2005, 2.)

Näin ajateltuna oppimisen kannalta merkittävään rooliin nousee verkostosuhteet ja asiantuntijoiden vaikutuspiiriin osallistuminen. Hakkarainen kirjoittaa osuvasti:

Tiedonhankintanäkökulmasta oppimisvaikeuksia selitetään helposti ajattelemalla, että oppijan päässä on jotakin vikaa. Osallistumisnäkökulmasta kysymys on pikemminkin puuttuvista verkostositeistä sellaiseen asiantuntijayhteisöön, jossa hallitaan opiskelun kohteena olevaa tietotaitoa. Lähes kaikki oppimisvaikeudet voidaan ymmärtää verkosto-ongelmiksi.. Luomalla tällaisia verkostoyhteyksiä lehtien, opaskirjojen, messujen, tilaisuuksien ja henkilökohtaisten kontaktien kautta, aluksi ylivoimaiselta tuntunut asia muuttuu yksinkertaiseksi asiaksi oppia. (Hakkarainen 2005, 2-3.)

5.5 Monen mestarin malli

Hakkaraisen pohdinnat asiantuntijuuden oppimisesta ovat mielestäni tärkeitä ennen kaikkea kun huomioi myös muun opinnäytetyössäni esitetyn aineiston työelämän muutoksesta. Kriittikinä mestari-oppipoikamallille Hakkarainen myöntää, että yleisesti se on voitu nähdä kuitenkin hyvin konservatiivisena ja hitaasti kehittyvänä oppimisen mallina. (Hakkarainen 2005, 3). Tekstissä hän mainitseekin, että nykypäivän tiivistempoinen työelämä näyttäytyy hyvin toisenlaisena. Asiantuntijuus ei ole enää ylhäältä alaspäin valuvaa oppia vaan vertikaalista tiedon edistämistä, jossa yksi on mestari yhdessä asiassa ja toinen toisessa. Vuorovaikutussuhteiden kautta työyhteisö voi oppia ja edistää yhteistä asiaa. Tekstissä todetaan, että tällä tavoin ajateltuna yhteisöllisen oppimisen voi nähdä myös aivan uudenaikaisena ja työelämän kannalta hedelmällisenä, uuden luomiseen pyrkivänä prosessina. Teksti tarjoaa myös konkreettisen esimerkin ylevien ajatusten tueksi:

Tiedonluomisella emme tarkoita pelkästään jotakin kamalan hienoa tieteellisissä tutkimusyhteisöissä tapahtuvaa toimintaa, vaan aivan arkipäiväisiä prosesseja sellaisessa työyhteisössä, joka toimii muuttuvassa ympäristössä, joutuu tämän takia päivittäin ratkaisemaan uusia ongelmia ja jonka toiminnan lähtökohtana ovat työvälineet jatkuvasti muuttuvat. (Hakkarainen 2005, 3).

5.6 Keskusteleva asiantuntijuus

Ei ole tietenkään sattumaa, miten edellä listatut seikat ovat mielestäni jatkuvasti läsnä myös tietotyössä. Aivan kuten muussakin opinnäytetyössäni, haluan tällä asiantuntijuutta käsittelevällä kappaleella nostaa ennen kaikkea lähdemateriaalin kautta esiin löytämiäni ajatuksia, joiden pohjalta lukija voi lähteä itse rakentamaan käsitystään rakennemuutoksesta, tietotyöstä ja tulevaisuuden työelämässä hänelle mahdollisesti hyödyllisistä seikoista. Palkitseva sattuma kuitenkin oli se, miten törmäsin kirjoitusprosessin loppupuolella, aivan viimeisten joukossa juuri lähteenä käyttämäni Hakkaraisen kirjoittamaan seminaaripuheenvuoroon asiantuntijuudesta ja sen uusista haasteista. Lukemani Hakkaraisen pohdinnat hajautetusta kognitiosta ja

sen merkityksestä uuden oppimiselle osuvat nimittäin mielestäni täysin maaliin niiden ajatusteni kanssa, joiden kautta olen halunnut opinnäytetyötäni lähteä toteuttamaan.

Hajautetun kognition mukaisesti älykästä toimintaa ei voi tiivistää pelkäksi ihmisen mielessä tapahtuvaksi prosessiksi vaan toimiakseen se tarvitsee aina lopulta ihmisten välistä toimintaa. Älyllisten ponnistelujen jakaminen sosiaalisessa yhteisössä voidaan näin ollen nähdä sekä tehokkaana että järkevänä tapana toimia. Hakkarainen kuvaa tekstissä hyvin tätä ihmisten välillä syntyvää prosessia:

Joka tapauksessa sosiaalisesti hajautuneiden kognitioiden tutkimus viittaa vahvasti siihen, että kaikki merkittävät älylliset saavutukset ovat sosiaalisesti hajautuneita. Vaikka meillä on tapana nostaa jalustalle yksittäisiä ihmisiä, niin merkittävien saavutusten taustalla on aina pienempi tai suurempi verkosto ihmisiä, joita ilman kyseiset saavutukset eivät lainkaan olisi mahdollisia.. Ihmiset rakentavat toinen toisilleen jatkuvasti eräänlaisia tikapuita, joiden avulla he voivat kurkottaa sellaiseen osaamiseen ja pätevyYTEEN, johon heidän omat voimavaransa eivät riittäisi. Edellä esitetyn pohjalta piirtyy kokonaan toisenlainen kuva älyllisestä toiminnasta kuin perinteisesti. Se millaiseen älylliseen toimintaan pystyy osallistumaan ei riipu pelkästään mielensisäisestä koneistostasi, vaan myös siitä sosiaalisesta verkostosta, jonka kanssa toimii. Ihmisten mielet eivät ole erillisiä, vaan voimme monella tavalla oppia hitsaamaan ja valamaan älyllisiä prosesseja toinen toisiimme. Läheiset työtoverin elävät tavallaan toinen toistensa mielissä. He ovat poissa olleessaankin usein läsnä sisäisen dialogin kumppaneina, joilta voidaan pyytää neuvoja jonkun kinkkisen ongelman ratkaisemisessa. (Hakkarainen 2005, 7.)

Muodollinen koulutus ei näin ollen tee kenestäkään asiantuntijaa vaan asiantuntijuus alkaa kehittyä vasta käytännön ongelmanratkaisussa jossakin työyhteisössä.

6 POHDINTA

6.1 Tällä kaikella on oikeasti merkitystä

Opinnäytetyöni tavoitteena on ollut tarjota niin itselleni kuin lukijalle mahdollisuus referoidun aineiston pohjalta lähteä pohtimaan, mistä tekijöistä muodostuu nykyaikainen merkitystä ja täyttymystä synnyttävä työ. Aineistossa painottuu selvästi, että sillä miten koemme työmme ja miten työhömme suhtaudumme, on suuri merkitys sekä yksilön hyvinvoinnin ja terveyden että työnteon tuottavuuden kannalta.

Kyynisempi kuittaa havainnon itsestäänselvyytenä. Myös käsiteltyjen aihekokonaisuuksien tiimoilta syntyneet moninaiset tutkimukset ja osa niiden risteävistä tuloksista ovat nekin omiaan kylvämään epäluuloja varsin tuoreita ajattelutapoja vastaan. Pohtiessani lähteinä lukemiani kirjoja, huomasin ajautuvani usein vaikeuksiin aiheiden käsitteellisyyden takia. Konkreettiset esimerkit joka tilanteessa toimivista toimintamalleista ja lainalaisuuksia jäivät usein uupumaan. Sääntöjä, joiden kautta voisi esimerkiksi suoraan sanoa henkisen työhyvinvoinnin syntyvän, ei vain ole. Suorien vastausten uupuminen ei kuitenkaan riitä tekemään aiheesta missään nimessä huuhaata.

Työn rakennemuutos ja sen haasteet, esimerkiksi henkisessä työhyvinvoinnissa, pitäisi mielestäni ehdottomasti pyrkiä ymmärtämään osana suurempaa kokonaisuutta. Olen joutunut miettimään aiheita tukevia ja vastustavia pohdintoja koko kirjoitusprosessin ajan. Vastakkainasettelu on pakottanut kerta toisensa jälkeen pysähtymään ja miettimään, onko tällä nyt kirjoitetulla tekstillä lopulta mitään suurempaa painoarvoa tai merkitystä. Olen lopulta vakuuttunut, että työhyvinvoinnin ja työn muutoksen syvällisempi ymmärtäminen olisi äärimmäisen tärkeää ennen kaikkea 2010-luvun Suomessa työuraansa vasta aloittavalle. Vuosituhannen vaihteen jälkeinen rakennemuutos on vaikuttanut nopeasti työelämään ja näkymiin tulevaisuuden työurista. Opinnäytetyön tekeminen on valanut vahvan uskon siihen, että sekä tietotyön

että työhyvinvoinnin ja ammattilaisuuden syntyminen prosessien paremmalla ymmärtämisellä voitaisiin edistää paitsi yksilön hyvinvointia myös tietotyön luovuutta ja tuottavuutta.

Käsillä on myös aihe, jonka syvempi pohtiminen olisi mielestäni lopulta kaikista tärkeintä juuri niille, jotka kuittaavat nyt käydyt hyvinvointikeskustelut vain kevyenä hömppänä. Tietotyö, työhyvinvointi ja asiantuntijuus ovat kaikki aihealueita, jotka ansaitsisivat parempaa keskustelua ympärilleen. Kirjoitusprosessin aikana itselleni muodostui käsitys, että esimerkiksi mediassa seuraamaani keskustelua kamppaavat usein juuri osapuolten tiedon puute. Uskon, että tiedon lisääntymisen kautta syntyisi myös kehittävämpää, aihekokonaisuudet yhä uudelleen haastavaa keskustelua.

Selvimmän täyttymystä tarjoavan työn ja työhyvinvoinnin merkitys suomalaiselle työlle tulee ilmi numeroiden kautta. Luvut saivat ainakin minut vakuuttuneeksi aiheen tärkeydestä. Kuten aiemmassa tekstissä jo todettiin sairaspöissaolojen, työkyvyttömyyseläkkeiden ja työtapaturmien sekä niistä aiheutuvien sairaanhoidon ja työkyvyn alenemisen kustannukset ovat vuositasolla Suomessa noin 40 miljardia euroa (Työterveyslaitos 2012, 5). Lähde ei erittele, miten kustannukset itsessään jakautuvat, mutta esimerkiksi Marja-Liisa Manka mainitsee kirjassaan *Työn ilo*, että vuonna 2010 kela korvasi alle 30-vuotiaille yli 400 000 sairauspäivää mielenterveyden häiriöiden perusteella. Määrä oli 44 prosenttia suurempi kuin vuonna 2004. (Manka 2011, 22.) Nämä luvut ovat mielestäni omiaan osoittamaan miten merkittävästä asiasta puhutaan. Ja ennen kaikkea ei puhuta. Tällä hetkellä työelämästä ja urahaaveista puhuttaessa keskusteluissa tuntuvat korostuvan kovin muut asiat kuin esimerkiksi työntekijän onnellisuus tai työperäisen stressin ehkäisy. Työhyvinvoinnin ja muuttuneen työnteon käsitteen ymmärtäminen on minusta tämän asian muuttamiseksi keskeisessä asemassa.

6.2 Miksi kiireestä on tullut niin hyväksyttävää?

Työhyvinvointia (etenkin henkistä) ei tunnuta pidettävän läheskään niin tärkeänä asiana kuin ehkä pitäisi. Itselleni onkin piirtynyt kuva siitä, että työhyvinvointi häviää taistelussa kiireelle ja tulospainelle aivan liian usein ja helposti. Kiristyvää kilpailu on tuonut hektisen, jopa kontrolloimattoman kiireen ja stressin niin opiskeluun kuin työelämäänkin ilmiönä, joka on helppo nähdä enemmänkin vallitsevana lähtökohtana kuin asiana, jota vastaan voi ja pitäisi taistella. Kokemusteni perusteella myös mainosmaailma vaikuttaa myyvän itseään usein juuri tällaisena nopeatempoisena, deadlinesta toiseen kiiruhtavana työalana. En näe vieraana ajatusta siitä, että työperäinen stressi koetaan jokapäiväiseen työhön kuuluvana osana ja äärimmilleen venytetty paineensietokyky jopa ammatillisena hyveenä. Siksi olikin hieman erikoista miten monessa opinnäytetyön takia esiin kaivamassani tekstissä juuri varoitellaan pitkään jatkuvasta työperäisestä stressistä ja sen haitallisista vaikutuksista työntekoon, luovuuteen ja terveyteen.

Marja-Liisa Mankan kirjasta löytämäni teksti työperäisestä stressistä ja sen vaikutuksista ihmiseen käy huolestuttavasta esimerkistä. Manka käyttää esimerkkinä psyykkisen kuormituksen merkityksestä kansantautien taustalla vuonna 2011 väitelleen terveyskeskuslääkäri Pekka Puustisen havaintoja. Puustinen rinnasti väitöstutkimuksessaan psyykkisen kuormittuneisuuden merkityksen yhtä suureksi terveysuhaksi kuin tupakoinnin. (Manka 2011, 17.)

Luulen, että pyrkimyksiä parempaan henkiseen työhyvinvointiin on kampittanut myös selkeiden, yksiselitteisten tulosten ja ohjeistuksien puute. Lukemieni lähteiden perusteella voi kuitenkin todeta, että validia tutkimustulosta henkisen työhyvinvoinnin merkityksestä kuitenkin löytyy. (kts. s. 25) Laiminlyödyistä henkisestä työhyvinvoinnista johtuvat terveysriskit ja muut haitat ovat merkittäviä ennen kaikkea luovuutta aiemmin opitun soveltamista vaativassa tietotyössä ja ne tulisi ehdottomasti tiedostaa työelämässä ja työelämään tähtäävässä opiskelussa paljon nykyistä aiemmin ja mittavammin. Haitat

koskettavat ensisijaisesti yksilöitä, mutta vaikuttavat aina siten myös yrityksen toimintaan ja tulokseen.

Opinnäytetyössä esiteltyjen tutkimusten pohjalta voi mielestäni päätellä, etteivät tietotyön maailmassa päde enää samat työelämän johtamisen opit, joihin aiemmin on opittu luottamaan. Hyvä ja tehokas tietotyön johtaminen vaatii niin työn käsitteen muutosten ymmärtämistä kuin myös käsitystä siitä, miten työhyvinvointi tietotyössä syntyy. Tämän lisäksi myös yhä syvemmin sisäistetyt alaistaidot korostuvat.

6.3 Yksi työkalu muiden joukossa

Matkan varrella tulin yhä vakuuttuneemmaksi siitä, että työhyvinvointi – ennen kaikkea henkinen työhyvinvointi – on aihekokonaisuutena jotain sellaista, jota pitäisi painottaa enemmän jo koulutusohjelmien sisällöissä. Pitkäaikaisen työperäisen stressin vaikutukset paitsi terveyteen myös työn imuun ja flow-kokemuksen tuntuisivat olevan asioita, jotka tietotyötä tekevän mainonnan suunnittelijan olisi ainakin hyvä tiedostaa. Vaikka opiskeluun kuuluukin omanlainen tulosvastuusta vapaa harjoittelu etäällä työelämän kiireestä ja pahimmasta stressistä, opiskelukin kuormittaa opiskelijaa. Työhyvinvointi-kappaleessa esiteltyjen lähteiden mukaan stressi kuormittaa erityisesti luovuutta vaativassa työssä. Uusia työskentelytapojaan kehittävän mainonnan suunnittelijan olisikin mielestäni juuri opintojen aikana hyvä kiinnittää huomiota tapoihin työskennellä. Stressinhallinta ja hyvään työrytmiin pääseminen ovat opittavia taitoja siinä missä kuvankäsittely ja ideointikin.

Pelkän tietotyön hyvinvoinnin sisäistämisen kautta ei varmasti yksikään mainosalan opiskelija tule työllistymään. Keskiössä on toki yhä työn konkreettinen tekeminen ja huippuun hiotut taidot, joilla itseään voi myydä ja markkinoida esimerkiksi portfolion muodossa. Mutta tietotyön ja henkisen työhyvinvoinnin ymmärryksen merkitys voi nousta esiin esimerkiksi siinä vaiheessa, kun alamme vertailla työskentelytapoja portfolioiden takana. Työelämä vaikuttaa joka tapauksessa tulevaisuudessa yhä epävarmemmalta ja

nopeastikin muuttuvalta. Esimerkiksi hyvä henkinen kulutuskestävyys voisi olla keino luoda vipuvartta työelämää varten nyt ja tulevaisuudessa.

6.4 Suunnittelu, toteutus ja arviointi

Opinnäytetyön kirjoitusprosessi venyi noin vuodella ajateltua pidemmäksi. Tähän varmastikin vaikutti täyspäiväinen työllistymiseni kolmannen lukuvuoden syksyllä. Tosin alusta pitäen koko projektin suunnittelu oli itselläni hyvinkin suurpiirteistä. Myös tämä kampitti projektin valmistumista mutta samalla auttoi ja kehitti projektia eteenpäin.

Kirjoitusprosessin aikana aihe ehti muotoutua ja kasvaa niin, että se vastasi lopulta paremmin niitä tavoitteita, joita olin alun perinkin opinnäytetyölleni asettanut. Opin myös paljon itsestäni kirjoittajana. Pitkä prosessi auttoi minua tunnistamaan paremmin aiheen laajuuden, ja pitkin matkaa vastaan tulleet aihetta koskevat uutisoinnit ja artikkelit helpottivat ymmärtämään hankitun tiedon soveltamista käytännössä.

LÄHTEET

Csikszentmihalyi M. 2007. Hyvä bisnes - Johtaminen, flow ja tarkoituksen luominen. suom. Jännes M. Rasalas: Helsinki.

Hakanen J. & Työterveyslaitos 2011. Työn imu. Tammerprint: Tampere.

Himanen P. 2000. Hakkerietiikka ja informaatioajan henki. WSOY: Juva.

Klein G. A. 2009. Streetlights and Shadows: Searching for the Keys to Adaptive Decision Making. MIT Press: Cambridge, MA, USA

Koski J. T. & Tuominen S. 2005. Kuinka ideat syntyvät - Luovan ajattelun käsikirja. WS Bookwell Oy: Porvoo.

Launis K & Engeström Y. 1999. Asiantuntijuus muuttuvassa työtoiminnassa. Artikkelikokoelmassa: Oppiminen ja asiantuntijuus. S. 64-81. Toim. Eteläpelto A. & Tynkänen P. WSOY kirjapainoyksikkö: Juva.

Manka M-L. 2011. Työnilo. WSOYpro Oy: Helsinki.

Nummelin T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. WS Bookwell Oy: Juva.

Puustinen T. & Mäkeläinen M. 2013 Taivas+Helvetti. Bookwell Oy: Porvoo.

Pyöriä P. 2007. Tietotyön tutkimus - Kehitystrendejä ja tulevia haasteita. Artikkelikokoelmassa: Työ murroksessa. S. 44-52. Toim. Kasvio A. & Tjäder T. Otavan kirjapaino Oy: Keuruu.

Räisänen K. & Työterveyslaitos 2012. Työstressirokotus Printservice Oy: Helsinki

European Agency for Safety and Health at Work. 2000. Research on Work-related Stress [verkkojulkaisu]. [viitattu: 23.10.2013].
<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/203>

Hakkarainen K. 2005. Asiantuntijuus ja oppiminen työelämässä - psykologisia näkökulmia [verkkojulkaisu]. [viitattu: 11.11.2013].
<http://www.helsinki.fi/science/networkedlearning/material/HakkarainenEsitelma2005a.pdf>

Kaikkonen M. & Manka M-L & Nuutinen S. 2007. Eväitä kehittämistyön avuksi [verkkojulkaisu]. [viitattu: 28.10.2013].
<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>

Työministeriö 2009. Työvoima 2025 [verkkojulkaisu]. [viitattu: 21.10.2013].
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt325.pdf