

Työryhmän ”Organisaatiomuutosten sosiaalipsykologia” esitykset

Sosiaalipsykologian päivät 2014, 21.11.2014, klo 15.30-17.00.

HUOM. Esitysten järjestyksestä ei ole vielä sovittu.

ESITYS 1

Esittäjä:

Sari Käpykangas
Työterveyslaitos, tutkija, YTM

Otsikko:

Työntekijöiden kehittämistoimijuus ja työntekijälähtöisen kehittämiskulttuurin tukeminen organisaatioiden muutospainneissa

Abstrakti:

Julkisen sektorin vanhuspalveluiden kehittämiseen kohdistuu tällä hetkellä ja tulevina vuosina suuria muutospaineita. Terveys- ja hoivapalveluiden on uudistuttava vastaamaan käyttäjien tarpeita kustannustehokkaasti, nopeasti ja laadukkaasti. Monissa vanhuspalveluorganisaatioissa tapahtuu samaan aikaan mittavia organisatorisia muutoksia. Arkinen hoivatyö on muuttunut teknisemmäksi uusien laitteiden ja välineiden myötä. Työntekijät joutuvat toimimaan entistä hektisemmässä, vaativammassa ja alati muuttuvassa toimintaympäristössä.

TOIMI -hankkeessa (1.2.2014-28.2.2016) kokeillaan ja seurataan kahden työntekijöiden kehittämistoimijuutta edistävän menetelmän käyttöä ja jäljitetään niiden käytön seuraamuksia neljässä kohdeorganisaatiossa. TOIMI -hankkeessa tarkastellaan seuraavia kysymyksiä: miten vanhuspalvelutyöntekijöiden toimijuus rakentuu muuttuvassa työn arjessa, mihin kehittämistoimijuus kohdistuu vanhuspalvelutyössä, ja voidaanko toimijuutta vahvistaa työntekijälähtöisten kehittämismenetelmien tuella. Kehittämistoimijuudella tarkoitetaan työntekijän kykyä säilyttää työn merkityksellisyyden kokemus muutostilanteessa sekä kykyä luoda uusia innovatiivisia ratkaisuja. Esitykseni käsittelee sitä, miten kehittämistoimijuus on yhteydessä muutokseen suhtautumiseen. Toimijuuden, ammattiroolin ja identiteetin kysymykset tulevat tässä tarkastelutavassa lähelle toisiaan.

Tutkimusaineisto koostuu 145:stä vanhuspalvelutyöntekijän teemahaastattelusta sekä kehittämismenetelmien käytön havainnoinnista tutkimuskohteissa. Teoreettinen käsitteistö on muodostettu kirjallisuuden, aineiston abstrahoinnin ja aineistolähteen sisällönanalyysin avulla. Kehittämistoimijuuden luokkia ja toimijuuden kohdetta kuvaavia dimensioita on erotettu viisi. Esianalyysin perusteella työntekijöiden suhtautuminen työtoiminnan muutokseen ja kehittämiseen vaihtelee suuresti saman työyksikön sisällä. Työntekijöiden kehittämistoimijuus ei sementoidu yhteen luokkaan, vaan sisältää tilanteisia variaatioita eri suuntiin. Toimijuus on sosiaalisesti virittäytynyt käsite ja se kohdistuu johtamiseen, työyhteisöön, asiakkaisiin tai organisaation muutostilanteeseen. Työntekijät voivat kohdistaa toimijuuteensa myös omaan yksilölliseen työtapaan tai hyvinvointiin.

Tutkimuskohteissa on tapahtunut monenlaisia muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet työnteon tapoihin ja työn uudelleen organisoimiseen. Muutokset ovat kohdistuneet joko suoraan tai välillisesti uusien käytäntöjen kautta työntekijöihin. Muutoksen kuvataan tapahtuneen sykleissä, joiden seurauksena hoitotyö on muuttunut hyvin erilaiseksi kuin aikaisemmin. Työntekijät kohtaavat muutokset vaihtelevin tavoin. Yksilön ammattirooli ja identiteetti vaikuttaa toimijuuden ilmenemiseen ja muutoksiin suhtautumiseen. Tutkimusaineiston esianalyysiin perusteella työntekijöillä on vahva luottamus omaan lähiesimieheen. Lähiesimiehet kuuntelevat työntekijöiden ehdottamia muutostarpeita ja toteuttavat niitä mahdollisuuksien mukaan. Ylemmän johdon tekemiin strategisiin päätöksiin ja niistä aiheutuviin muutoksiin suhtaudutaan kriittisesti. Työrakenteiden muuttuminen ja työtiimien hajottaminen ovat olleet erityisen kivuliaita muutoksia, joiden seurauksena sosiaalisia suhteita on määritelty työyhteisöissä uudelleen.

Muutostilanne tuo toimijuuden tarkasteluun uusia sävyjä. Havainnot työntekijöiden tavasta toimia muutostilanteessa osoittavat kehittämistoimijuuden tilanteisuuden ja kontekstisidonnaisuuden. Muutostilanteessa työntekijät voivat vetäytyä kehittämisestä tai sopeutua vallitsevaan tilanteeseen omalla toiminnallaan. He voivat myös pohtia muutosta ja kyseenalaistaa sen tarpeellisuutta. Toimijuus voi ilmentyä myös ratkaisujen ideoimisen tasolla. Oman työn tilaan tarttuminen ja muutokseen vaikuttaminen työyhteisön tasolla on kehittämistekoa sisältävää toimijuutta.

ESITYS 2

Esittäjä:

Olli-Jaakko Kupiainen
Aalto-yliopisto, tohtorikoulutettava, MSc

Otsikko:

Menettelytapojen oikeudenmukaisuuden, työn imun, ja ammatillisen identiteetin vaikutukset työntekijöiden harkintaan jäädä eläkkeelle ja haluun pysyä työelämässä fuusio kontekstissa.

Abstrakti:

Viime aikaisessa keskustelussa ja poliittisessa päätöksenteossa yhtenä tärkeimpänä päätöksenä on ollut syksyllä 2014 tehty eläkeratkaisu. Uuden mallin mukaisesti eläkkeelle pääsy myöhentyy vuodesta 2017 alkaen. Eläkeratkaisussa on keskitytty ennen kaikkea ulkoapäin annettuihin rajoihin, joilla eläkeikää pyritään nostamaan. Ottaen kuitenkin huomioon muutosten määrän työelämässä, olisikin hyvä ymmärtää paremmin niitä sisäisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden halukkuuteen pysyä työelämässä ja harkintaan jäädä eläkkeelle.

Tässä pitkittäistutkimuksessa (N = 286) on tarkasteltu menettelytapojen oikeudenmukaisuuden, työn imun, ja ammatillisen identiteetin vaikutusta yli 57-vuotiaiden työntekijöiden harkintaan jäädä eläkkeelle ja haluun pysyä työelämässä Helsingin kaupungin sosiaaliviraston ja terveystieteiden fuusioitussa. Kyselytutkimus on toteutettu kahdessa vaiheessa; ensimmäinen kysely on tehty noin kaksi kuukautta ennen organisaatioiden yhdistymistä, ja toinen kysely on tehty noin vuosi tämän jälkeen.

Menettelytapojen oikeudenmukaisuudella viitataan työntekijöiden subjektiivisiin kokemuksiin ja arvioihin, miten oikeudenmukaiseksi jokin tapahtuma organisaatiossa on koettu. Tällaisia tapahtumia ovat esimerkiksi koetaan sääntöjen ja menettelytapojen olleen samoja kaikille, ovatko työntekijät voineet vaikuttaa itseään koskeviin päätöksiin, miten ystävällisesti ja kunnioittavasti työntekijöitä on kohdeltu tietyn prosessin aikana, sekä onko päätökset tehty oikean ja täsmällisen tiedon perusteella. Aiemmin on muuan muussa todettu, että työntekijät hyväksyvät paremmin heille epäedullisemmat päätökset, mikäli he kokevat prosessin oikeudenmukaiseksi. Lisäksi aiemmat tutkimukset viittaavat siihen, että epäoikeudenmukaisuuden kokemuksilla on vaikutusta fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen. Työn imulla puolestaan tarkoitetaan positiivista tunnetilaa, jolle on ominaista tarmokkuus, omistautuminen, ja työhön uppoutuminen. Työn imu nähdäänkin yhtenä työnhyvinnön mittarina. Ammatillisessa identiteetissä tarkastellaan sitä, missä määrin työntekijä näkee itsensä oman ammattikuntansa edustajana. Ammatillisen identiteetin käsite nojaa sosiaalisen identiteetin lähestymistapaan, jonka mukaan määrittelemme itsemme osaksi ryhmäjäsenyyksien kautta. Toisin sanoen, ”kuka minä olen” riippuu osittain millaisissa ryhmässä olemme mukana. Fuusio tilanteissa työntekijät voivat tehdä jakoa ”meidän” ja ”heidän” välillä perustuen aiempaan organisaatioon. Aiemman laadullisen tutkimuksen mukaan työntekijät kuvailivat itseään fuusiojälkeisessä organisaatiossa mieluummin ammatillisen identiteetin kuin organisaatiojäsenyyden mukaan.

Tämän tutkimuksen alustavat tulokset viittaavatkin siihen, että menettelytapojen oikeudenmukaisuus, työn imu ja samaistuminen omaan ammattiryhmään vaikuttavat työntekijöiden harkintaan jäädä eläkkeelle ja haluun pysyä työelämässä fuusio kontekstissa. Tutkimuksella on käytännön merkitystä kun työuria pyritään

4.11.2014
Janne Kaltainen

pidentämään loppupäästä. Organisaatiossa tehtävissä muutoksissa tulisikin kiinnittää enemmän huomiota menettelytapojen oikeudenmukaisuuteen, sillä työntekijöille ei ole niinkään merkityksellistä muutosten määrä vaan miten ne ovat toteutettu. Lisäksi tärkeässä osassa on työstä saatavat positiiviset kokemukset, jotka edesauttavat halukkuuteen pysyä työelämässä.

ESITYS 3

Esittäjä:

Janne Kaltiainen
Helsingin yliopisto, tohtorikoulutettava, VTM

Otsikko:

Luottamus organisaation johtoon, suhtautuminen epävarmuuteen sekä organisaatioon samaistuminen organisaatiofuusiossa

Abstrati:

Tässä pitkittäistutkimuksessa tarkastellaan fuusiota edeltävän organisaation johtoa kohtaan koetun luottamuksen yhteyttä muutokseen suhtautumiseen, eli siihen koettiin muutos uhkana vai mahdollisuutena. Tämän lisäksi tutkittiin näiden tekijöiden yhteyttä fuusion jälkeiseen, uuteen organisaatioon samaistumiseen. Tutkimuksen aineistona ovat kyselylomakkeella kerätyt Helsingin kaupungin aikaisempien sosiaaliviraston ja terveystieteiden työntekijöiden kokemukset organisaatioiden fuusioitumisesta (N= 1148), joka tapahtui vuoden 2013 alussa. Pitkittäisaineisto on kerätty kahdessa vaiheessa: muutama kuukausi ennen fuusiota sekä noin vuosi fuusion jälkeen.

Moniin organisaatiomuutoksiin, kuten fuusioihin, lähtökohtaisesti liittyy epävarmuuden tunteita tulevasta. Tutkimuskirjallisuuden mukaan luottamuksen kokemus voi lisätä turvan tunnetta ja näin myös vastata psykologiseen tarpeeseen turvan kokemuksesta. Erityisesti fuusioissa, joihin tyypillisesti liittyy fuusioituvien osapuolien huoli oman organisaationsa tulevaisuudesta ja asemasta uudessa fuusioituneessa organisaatiossa, työntekijöiden luottamus fuusiota edeltävän organisaationsa johtoon voi näin ollen lisätä turvallisuuden tunnetta työntekijän omaan, ja oman ryhmänsä, tulevaisuuteen liittyen. Tässä tutkimuksessa testattiinkin hypoteesia, jonka mukaan luottamus fuusiota edeltäneeseen oman organisaation johtoon on negatiivisessa yhteydessä muutoksen kokemiseen uhkana, ja positiivisessa yhteydessä mahdollisuuden kokemiseen.

Mahdollisuuden kokemusta määrittävät yksilön kokemus omien resurssien riittävästä tilanteesta pärjäämiseen ja myönteiset tulevaisuuden näkymät, kun taas uhan kokemuksen keskiössä on kokemus riittämättömyydestä resursseista ja huoli tulevasta. Tutkimuskirjallisuuden perusteella epävarmuuden kokeminen mahdollisuutena johtaa todennäköisemmin lähestymistapaan, jossa asioita pyritään edistämään ja toisten kanssa lähennyttään. Uhan kokemusta puolestaan värittää pyrkimys itsensä suojelemiseen, johon voi liittyä vetäytymistä ja muiden välttelyä. Näin ollen näiden tekijöiden oletettiin olevan yhteydessä organisaatioon samaistumiseen, jolla tarkoitetaan sitä missä määrin yksilö määrittää itsensä ja identiteettinsä kyseisen organisaation jäsenyyden kautta. Fuusion jälkeiseen organisaatioon samaistumista voidaan pitää myös keskeisenä fuusioon sopeutumisen indikaattorina. Tutkimuksen toisessa hypoteesissa uhan kokemuksen oletettiin olevan negatiivisessa yhteydessä fuusion jälkeiseen organisaatioon samaistumiseen, ja mahdollisuuden kokemuksen yhteyden organisaatioon samaistumiseen oletettiin olevan positiivinen. Kolmas testattu hypoteesi oletettiin, että muutoksen kokeminen uhkana tai mahdollisuutena välitti fuusiota edeltävässä vaiheessa mitattua organisaation johtoon luottamisen, ja fuusion jälkeen mitattua organisaatioon samaistumisen, välistä suhdetta.

Alustavat tulokset pääsääntöisesti tukevat hypoteeseja. Fuusiota edeltävässä vaiheessa koetun luottamuksen organisaation johtoa kohtaan havaittiin olevan negatiivisessa yhteydessä kokemukseen muutoksesta uhkana, ja positiivisessa yhteydessä muutoksen kokemiseen mahdollisuutena. Tuloksissa korostui myös mahdollisuuden kokemuksen positiivinen yhteys organisaatioon samaistumiseen, kun uhan kokemuksen yhteys jäi selkeästi heikommaksi. Myös välittymis-hypoteesin osalta tukea saatiin erityisesti mahdollisuuden kokemuksen osalta.

Tämä tutkimus tarjoaa lisätietoa liittyen rooliin, joka organisaation johtoa kohtaan koetulla luottamuksella on suhteessa työntekijöiden kokemuksiin muutostilanteesta sekä muutokseen sopeutumiseen, jota tässä tutkimuksessa mitattiin organisaatioon samaistumisena. Tutkimuksen tulokset myös korostavat fuusioiden yhteydessä syntyvien mahdollisten myönteistenkin kokemusten roolia fuusioon sopeutumisessa.

ESITYS 4

Esittäjä:

Jukka Lipponen

Helsingin yliopisto, yliopistonlehtori, VTT

Otsikko:

Esimiesten merkitys irtisanottujen oikeudenmukaisuuskokemusten muotoutumisessa.

Abstrati:

Irtisanomiset ovat viime aikoina olleet näkyvästi esillä julkisuudessa. Irtisanomisten kohteeksi joutuneiden ihmisten kokemusten tutkiminen on tärkeää sillä kokemuksilla irtisanomisten toteuttamisesta on merkittäviä seurauksia sekä irtisanotuille itselleen että myös irtisanomiset toteuttaneelle organisaatiolle.

Tehdyssä pitkittäistutkimuksessa testattiin sosiaalisen identiteetin lähestymistavan pohjalta kehitettyä teoreettista mallia jonka mukaan irtisanottujen kokemuksiin organisaation oikeudenmukaisuudesta ja organisaatiolta saadusta tuesta vaikuttaa prototyyppiseltä lähiesimieheltä saatu reilu kohtelu. Tutkimus pohjautuu erään suomalaisen organisaation irtisanotuilta työntekijöiltä kahtena eri ajankohta kerätty kyselyaineistoon. Tulosten mukaan näyttäisi ensinnäkin siltä että organisaation koettu oikeudenmukaisuus ja organisaatiolta saatu tuki muovaavat toinen toisiaan. Lisäksi näyttäisi siltä että hypoteesien mukaisesti erityisesti prototyyppiseltä esimieheltä saatu kohtelu vaikuttaa voimakkaasti irtisanottujen kokemuksiin organisaation oikeudenmukaisuudesta ja organisaatiolta saadusta tuesta. Vähemmän prototyyppisiltä esimiehiltä saadulla kohtelulla ei ollut lainkaan yhteyttä organisaation koettuun oikeudenmukaisuuteen.

Tulosten teoreettinen kontribuutio liittyy monikohtaisen oikeudenmukaisuuden tutkimukseen ja oikeudenmukaisuuskokemusten siirtymiseen kohteesta toiseen. Tutkimuksen käytännöllisempi anti liittyy puolestaan lähiesimiesten suureen merkitykseen irtisanottujen kokemusten muotoutumisessa ja irtisanomisten toteutuksessa.