

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Tapani, A. & Sinkkonen, M. (2021) ”Oppien ja koppien jakamista” – tiimit työhyvinvoinnin tukena. TAMKjournal, 4.10.2021.

URL: <https://sites.tuni.fi/tamk-julkaisut/pedagogiset-ratkaisut/oppien-ja-koppien-jakamista-tiimit-tyohyvinvoinnin-tukena-annukka-tapani-ja-merja-sinkkonen/>

”Oppien ja koppien jakamista” – tiimit työhyvinvoinnin tukena | Annukka Tapani ja Merja Sinkkonen

4.10.2021



Tampereen ammattikorkeakoulun Kasvu ja oppiminen tiimeissä (LeGiT) -tutkimusryhmä tarkasteli huhtikuussa 2020 opetus- ja ohjaushenkilöstölle tehdyssä kyselyssä, millaisia hyvinvointiin liittyviä tekijöitä tiimitoiminnasta voidaan tunnistaa ja kuinka nämä tekijät vaihtelevat henkilöstön TAMK-työkokemuksen perusteella. Hyvinvoinnin tausta-ajatuksena käytettiin Decin & Ryanin (2000) itsemääräytymisen teoriaa, jonka elementtejä ovat kompetenssi, autonomia ja kuuluminen. Tulosten mukaan keskeisen haasteen työhyvinvointia ylläpitävälle tiimityöskentelylle muodostaa autonomian tarpeen tyydyttyminen, mikä korostuu työyhteisön tuoreimpien työntekijöiden kohdalla. Sen sijaan kompetenssin ja kuulumisen tarpeiden tyydyttyminen toteutuu tiimityössä autonomiaa luontevammin niin pitkään kuin vähemmän aikaa korkeakoulussa työskennelleiden kohdalla.

Hyvinvointi ja tiimityö

Artikkelissa tarkastellaan, millaisia hyvinvointiin liittyviä tekijöitä tiimitoiminnasta voidaan tunnistaa ja miten nämä tekijät vaihtelevat henkilöstön TAMK-työkokemuksen perusteella. Tiimi edustaa sellaista yhteistyön muotoa, jossa tiimin jäsenillä on jaettu käsitys tiimin tarkoituksesta, sen toiminnan tavoitteista ja päämääristä (Koivisto, Koskela & Henner 2015).

Tiimin jäsenillä on toisiaan täydentäviä taitoja, jäsenet pyrkivät yhteiseen toimintamalliin, ja vastuu tavoitteiden saavuttamisesta on jaettu tiimin jäsenten kesken (Katzenbach & Smith 1993).

Itsemääräytymisen teorian mukaan ihmisen henkisten perustarpeiden tyydyttyminen – autonomian, kuulumisen ja kompetenssin tunne – auttaa motivoitumaan työstä ja voimaan hyvin työssä (Deci & Ryan 2000): jos ihminen motivoituu työstä, hän saa siitä inspiraatiota ja innostusta ja työ toimii hyvinvoinnin lähteenä. Työssä koettu autonomia viittaa omannäköisenä toteutuvaan työhön, johon on mahdollista vaikuttaa ja joka liittyy rakentavasti osaksi työyhteisöä ja ympäröivää yhteiskuntaa (Salonen & Tapani 2020). Parantunut autonomia on yhteydessä sisäisen motivaation lisääntymiseen, tyytyväisyyteen ja hyvinvointiin (Deci, Schwartz, Sheinman & Ryan 1981; Ryan & Grolnick 1986). Kuuluminen liittyy hyväksytyksi tulemiseen ja kelpaavuuteen. Kuuluminen luo yhteyttä, joka auttaa liittämään oman elämän pyrkimykset osaksi itseä suurempaa todellisuutta (Krznaric 2012; Deci, Ryan & Guay 2013). Kompetenssi viittaa pystyvyyteen. Onnistumalla yhdessä toisten kanssa yksilö saa uskoa, että hän on pystyvä, osaava ja selviytyvä myös uusissa, erilaisissa tilanteissa (Bandura 1977).

Aineisto ja sen analysointi

Tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä lomakkeella huhtikuussa 2020 Tampereen ammattikorkeakoulussa. Tässä analysoimamme kysymys oli: ”Mitä tiimi tarkoittaa sinulle?” Artikkelissa keskitymme aineistosta nostettuihin tiimin hyvinvointia tuottaviin merkityksiin. Vastaukset sai kirjoittaa vapaamuotoisesti. Taustatietona vastaajia pyydettiin kertomaan vuosi, josta lähtien on työskennellyt TAMKissa, koulutusala, jolla toimii, sekä nykyisen työtehtävä.

Vastaajien työkokemus vaihteli 28 vuodesta yhteen vuoteen (aloitus vuosina 1992–2019). Vastaajista suurin osa oli aloittanut työskentelyn 2010 tai sen jälkeen (n=22), toiseksi eniten vastaajia oli 1990 jälkeen aloittaneissa (n=20) ja vähiten 2000-luvulla aloittaneita (n=15). Kutsumme ryhmiä analyysissä numeroilla R1, R2 ja R3. R1 tarkoittaa vuosina 1990–1999 aloittaneita, R2 vuosina 2000–2009 aloittaneita ja R3 tarkoittaa 2010–2019 aloittaneita. Vastaajat edustivat teollisuusteknologiaa, pedagogisia ratkaisuja, rakennettua ympäristöä, biotaloutta sekä hyvinvointi- ja terveysteknologiaa. Vastaajien yleisin työtehtävä oli lehtori (n=39), yliopettajia vastaajista oli viisi. Lisäksi työnimikkeinä oli valmentaja, TKI-päällikkö ja tiiminvetäjä.

Aineistoa kertyi 11 sivua (Times New Roman, 12 pt, riviväli 1,5). Aineiston analyysimenetelmänä oli teoriaohjaava sisällönanalyysi (Mayring 2002). Analyysiyksikköinä vaihtelivat yksittäiset sanat, lauseet tai lauseen osat (Patton 2002, 4–5, 17–18). Analyysissä ”yläluokka” kuvaa vastauksista nostettua yleisempää havaintoa, joka on johdettavissa ”alaluokan” tarkemmista ilmauksista.

Tulokset

Autonomian, kompetenssin ja kuulumisen kokemusten ilmenemistä tarkasteltiin TAMK-työkokemusvuosittain. Aineiston analyysissä autonomia-teemaan kirjattiin vastaukset, jotka liittyivät tiimin mahdollisuuksia ja vapausasteita kuvaaviin ilmaisuihin. R1 kuvasi yläluokan tasolla autonomiaa mahdollisuutena ja omana haluna tiimitoimintaan (alaluokka:

mahdollisuus vaihtaa ajatuksia ja ideoita, oma halu työskennellä tiimissä), R2 itsenäisyytenä ja mahdollisuutena vaikuttaa työskentelyyn (alaluokka: pystyy itse visioimaan ja määrittelemään tarkennetut toimenpiteet tuloksiin pääsemiseksi). R3:sta oli vaikea löytää autonomiaa kuvaavia ilmaisuja; sellaiseksi tunnistettiin ainoastaan tasa-arvoisuuden kokemus (alaluokka: kaikkien mielipiteet huomioidaan ja kaikkia arvostetaan).

Kompetenssin teemaan kirjattiin vastaukset, joissa kirjoitettiin oppien jakamisesta, asiantuntijuuden ja ammatillisen osaamisen yhdistämisestä, ammatillisesta kasvusta ja mahdollisuudesta yhdessä tarjota apua. R1 kuvasi kompetenssia jokaisen osaamisen jakamisena ja näkyväksi tekemisenä (alaluokka: hiljaisen tiedon jakaminen, oppien ja koppien jakaminen, yhteistyö ja yhdessä tekeminen tietyn yhteisen päämäärän saavuttamiseen, jokaisen osaamista tarvitaan), R2:lle kompetenssin tunnistettiin tarkoittavan osaamisen ja vastuiden jakamista ja tunnistamista tilannekohtaisesti (alaluokka: erilaisen asiantuntijuuden ja ammatillisen osaamisen jakaminen ja yhdistäminen, vastuualueet, sovittua tehtävää varten kerätty osaava joukko, tilapäiset tiimit tiettyä tehtävää varten. R3:lle kompetenssi määrittyi osaamisen, asiantuntijuuden ja vastuullisuuden jakamisena ammatillisen kasvun tueksi (alaluokka: jäsenet täydentävät toisiaan omilla erilaisilla osaamisillaan, jokaisen asiantuntijuutta tarvitaan, ammatillista kasvua, tietämyksen jakoa, vastuuta ja vastuun jakamista, mahdollisuuksia porukkana tarjota ja löytää apua).

Kuuluminen määrittyi yhteisten kiinnostuksen kohteiden, yhteenkuuluvuuden tunteen, tehtävien toteuttamisen ja opetuksen yhteiskehittämisen kautta. R1:lle kuuluminen tarkoittaa yhteisöllisyyttä ja kollegiaalisuutta tekemisen kautta (alaluokka: yhteisöllinen työporukka, kollegiaalinen tuki, tehtävien toteuttaminen ja opetuksen kehittäminen yhdessä). R2 kuvasi puolestaan samaa teemaa oppimisen ja tekemisen mahdollistamisena yhdessä (alaluokka: yhdessä tekemisen ja koulutuksen järjestämisen ydinporukka, opiskelijoille oppimisympäristöjä järjestävä tiimi, toisia auttava porukka). R3:lle kuuluminen oli innostavaa tekemistä yhteisten asioiden äärellä (alaluokka: yhteenkuuluvuuden tunne, yhdessä tekeminen, toisista innostuminen ja toisten innostaminen, tehokkuus ja rikastava yhteistyö, saman asian äärellä oleminen, yhteiset kiinnostuksen kohteet, luottamus, toisten auttaminen, tasa-arvoisesti kaikkia ja kaikkien mielipiteitä arvostava, dialoginen luottoporukka).

Tulos osoittaa kompetenssin ja kuulumisen merkityksellisyyden osana hyvinvointia toteutuvan melko hyvin tiimitoiminnassa. Sen sijaan vahvaa autonomian kokemusta ei kaikissa TAMK-työkokemusryhmissä ole.

Pohdinta

Tiimit auttavat tekemään jokaisen jäsenen osaamista näkyväksi. Tällä tavoin työntekijän käsitys omasta kompetenssista vahvistuu. Tiimillä on tuloksen mukaan keskeinen merkitys kuulumista määrittävänä tekijänä. Tiimissä työntekijä liittyy omaa tekemistään osaksi laajempaa kokonaisuutta. Aineiston mukaan autonomian tarve on tiimitoiminnan kontekstissa vaikeimmin tavoitettavissa oleva hyvinvoinnin osatekijä. Autonomian kokeminen onkin tiimityön heikko kohta. Autonomialla ja yhteistyöllä on kompleksinen suhde (Vangrieken, Grosemans, Dochy & Kyndt 2017). Läheisimmin autonomiaan liittyvät luonnehdinnat viittasivat tiimin jäsenen samanarvoisuuteen ja tasavertaiseen osallistumisen mahdollisuuteen, mikä on samalla viittaus kuulumisen ulottuvuuteen.

TAMKin tiimit näyttävät lunastavan hyvin paikkansa kompetenssin ja kuulumisen lähteinä.

Kaikista työkokemusryhmistä löytyi myös tiimitoiminnan vastavoimia: jos tiimi koetaan hallinnollisesti ”päälleliimatuksi” ja ”turhaksi”, se ei tue työntekijän halua vaikuttaa omaan työhönsä (Vähäsantanen 2015). Jotta tiimi lunastaa paikkansa työyhteisössä, on tiimin jäsenten oltava tietoisia tiimin tavoitteista, yhteisestä päämäärästä ja toisten osaamisesta (Koivisto ym. 2015). Tiimitoimintaan kohdentuva kritiikki liittyi aineistossa selkiytymättömiin tavoitteisiin ja toiminnan päämääriin. Sen sijaan tiimi, jossa ihmisen olisi mahdollista tyydyttää henkisiä perustarpeita, eli kokea kompetenssia, autonomiaa ja kuulumista, ylläpitää ja edistää jäsentensä sisäistä motivaatiota (Deci & Ryan 2000).

TAMKin tiimit näyttävät lunastavan hyvin paikkansa kompetenssin ja kuulumisen lähteinä: kaikille työkokemusryhmille yhteistä oli osaamisen jakamisen kokemukset osana tiimitoimintaa. Kuulumista luonnehti yhdessä tekemisen mieli ja mielekkyys. Autonomiaa työhyvinvoinnin osatekijänä voisi olla hyödyllistä pohtia tarkemmin. Autonomian luonteen ymmärtämistä voi auttaa, jos sitä lähestyy Heikkisen (2018) näkökulmasta: hänen mukaansa vahvassa autonomiassa myös opetus- ja ohjaustyössä on kyse siitä, että käsitys kasvatuksen tarkoituksesta ja päämääristä rakentuu yhdessä. Tähän peilaten tiimit voisivat toimia myös autonomian teeman tukena, sitä kompetensseihin ja kuulumiseen yhdistäen. Tällaisissa yhteisöissä ihmiset voisivat saada irti oman persoonansa koko potentiaalin. Sitä kohti, eikö niin?

Lähteet

Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review* 84, 191–215.

Deci, E. L., Ryan, R. M. & Guay, F. 2013. Self-determination theory and actualization of human potential. Teoksessa McInerney, D., Marsh, H., Craven, R. & Guay, F. (toim.) *Theory driving research: New wave perspectives on self-processes and human development*. Charlotte, NC: Information Age Press, 109–133

Deci, E. L., & Ryan, R. M. 2000. The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry* 11(4), 227–268.

Deci, E. L., Schwartz, A. J., Sheinman, L. & Ryan, R. M. 1981. An instrument to assess adults' orientations toward control versus autonomy with children: Reflections on intrinsic motivation and perceived competence. *Journal of Educational Psychology*, 73, 642–650.

Heikkinen, H.L.T. 2018. Maailman parhaat opettajat ovat itsenäisiä, mutta eivät itsekkäitä. Jyväskylän yliopisto, Ruusupuiston kärkiuutiset. Viitattu 23.9.2021. <https://peda.net/jyu/ruusupuisto/uutisarkisto/2-2018/2>

Katzenbach, J.R., & Smith, D.K. 1993. *Tiimit ja tuloksekas yritys*. Jyväskylä: Weilin & Göös.

Krznaric, R. 2012. *How to Find Fulfilling Work*. Croydon: Macmillan.

Koivisto, K., Koskela, M. & Henner, A. 2015. Opettajien kokemuksia tiimiopettajuudesta master-koulutuksessa. Teoksessa Kiviniemi, L., Koivisto, K. & Koivunen, K. (toim.) Yhteistyössä koulutusta, työelämää ja aluetta kehittämässä. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehittämistyön julkaisut 29/2015. Viitattu 9.9.2021. <http://www.oamk.fi/epooki/2015/opettajien-kokemuksia-tiimiopettajuudesta-master-koulutuksessa/>

Mayring, P. 2002. Qualitative content analysis – Research instrument or mode of interpretation? Teoksessa Kiegelmann, M. (toim.) The role of the researcher in qualitative psychology. Tübingen: Ingeborg Huber, 139–148.

Patton, M. 2002. Qualitative research & evaluation methods. 3rd edition. London: Sage.

Ryan, R. M. & Grolnick, W. S. 1986. Origins and pawns in the classroom: Self-report and projective assessments of individual differences in children's perceptions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 550–558.

Salonen, A. & Tapani, A. 2020. Palkkatyön merkityksellisyys. Ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstön kokemuksia työstä. *Työelämän Tutkimus* 18(1), 30–43.

Vangrieken, K., Grosemans, I., Dochy, F. & Kyndt, E. 2017. Teacher autonomy and collaboration: A paradox? Conceptualising and measuring teachers' autonomy and collaborative attitude. *Teaching and Teacher Education*, 67, 302–315.

Vähäsantanen, K. 2015. Professional agency in the stream of change: Understanding educational change and teachers' professional identities. *Teaching and Teacher Education*, 47, 1–12.

Kirjoittajat

Annukka Tapani

Yliopettaja, LeGiT – Kasvu ja oppiminen tiimeissä -tutkimusryhmän vetäjä

Pedagogiset ratkaisut/Ammatillinen opettajakorkeakoulu, TAMK

annukka.tapani@tuni.fi

Asiantuntijuusalueet: TKI, ammatillinen opettajuus, yhteisöllisyys, tutkimusperustainen kehittäminen

Merja Sinkkonen

Yliopettaja, tiiminvetäjä, LeGit-tutkimusryhmän jäsen

Sosiaali- ja terveysala, TAMK

merja.sinkkonen@tuni.fi

Asiantuntijuusalueet: sosiaalialan johtaminen, eettinen johtaminen, itseohjautuvuus, muuttuva työelämä, sosiaalinen pääoma

Kuvituskuva: Mika Kanerva/Tampereen yliopisto