

JYVÄSKYLÄN AVOIN YLIOPISTO
KOKKOLAN YLIOPISTOKESKUS CHYDENIUS

Jouni Vilkka

Työ- ja organisaatiopsykologia II

Täydennetty versio.

Edellisen version tarkastanut Eerika Skarp

Jouni Vilkka, 08.09.1975

jouni.vilkka@gmail.com

puh. 050 5734134

Psykologian aineopinnot

Virpi Uotinen: PSYA151 Työ- ja organisaatiopsykologia II

Opiskelutapa 2: Lukemispäiväkirja ja oppimistehtävä

Jyväskylän avoin yliopisto, lukuvuosi 2015–16

Kevätlukukausi 2016

2016-07-15

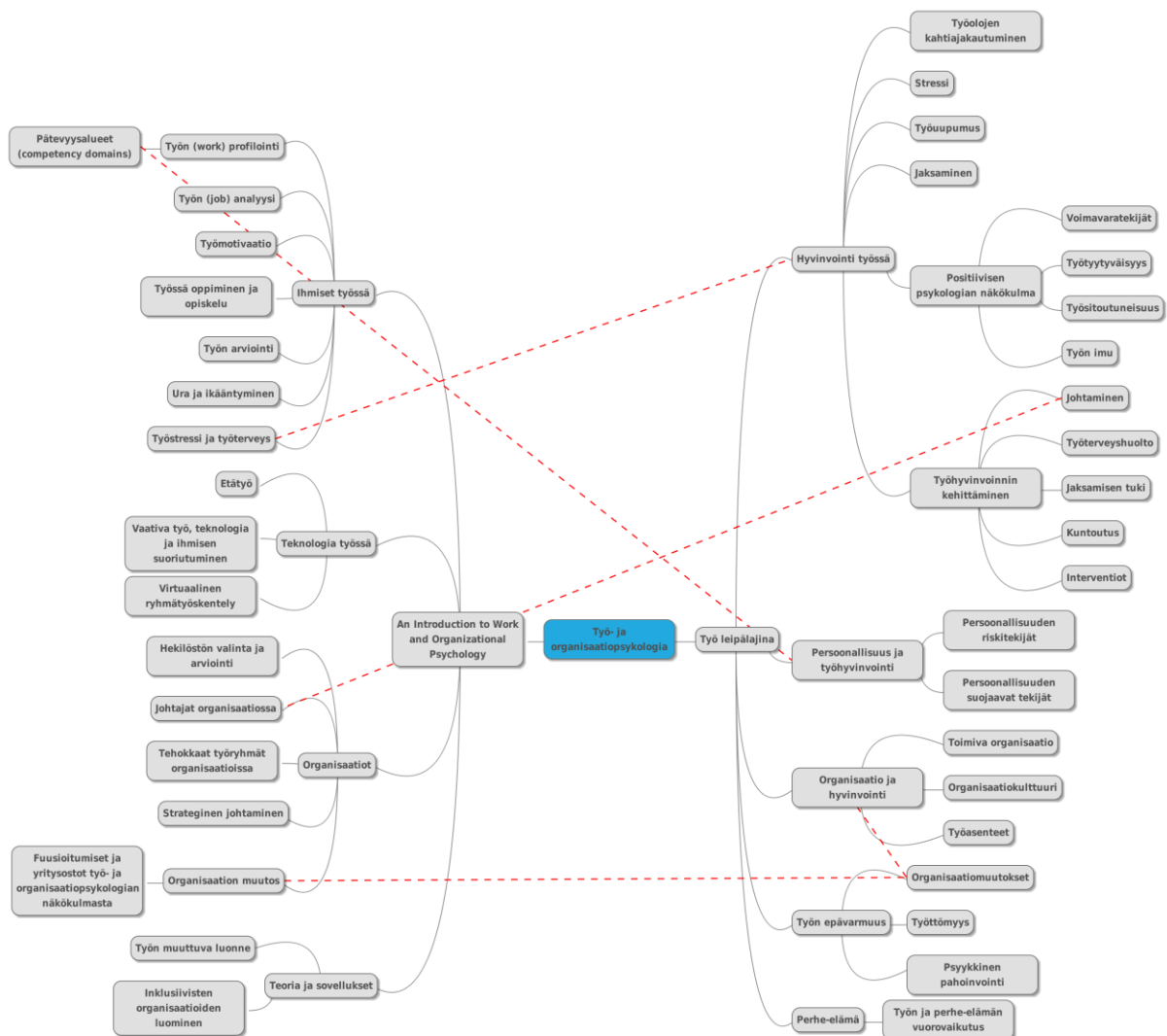
Sisällys

1. Lukemispäiväkirja	1
1.1 Käsitekartta ja sitä perusteleva teksti.....	1
1.2 Kahden valinnaisen teeman tarkastelu	4
1.2.1 Työuupumus ja työn imu.....	4
1.2.2 Työhyvinvointi, yksilö ja organisaatio	5
Lähteet.....	8
2. Oppimistehtävä: Voimavarakeskeinen näkökulma työhyvinvointiin.....	11
2.1 Positiivinen psykologia ja työhyvinvointi.....	11
2.2 Etsivä nuorisotyö positiivisen työpsykologian näkökulmasta	14
Lähteet	17
Liite: Haastattelurunko ja yhteenveto	18
Haastattelurunko ja kysymykset.....	18
Haastattelun yhteenveto	19
Itsearvio	20

1. Lukemispäiväkirja

1.1 Käsitekartta ja sitä perusteleva teksti

Kirjallisuuden perusteella tekemäni käsitekartta:



Seuraan käsitekartassani pitkälti kurssin kirjojen rakennetta, jättäen pois joitain mielestäni vähemmän tärkeitä (tai ehkä vain itseäni vähemmän kiinnostavia) kohtia. *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (Kinnunen ym. 2005) keskittyy työhyvinvointiin ja sen edistämiseen. Näkökulma on siis lähinnä työntekijän tai ainakin huomio keskittyy työntekijän kokemukseen. *An Introduction to Work and Organizational Psychology. A European Perspective* (Chmiel 2008) on käsitteellisesti laajempi ja näyttää kiinnostavan huomiota myös sellaisiin piirteisiin työhyvinvoinnissa, jotka edellinen teos ohittaa, kuten ikääntyminen ja opiskelu osana työelämää, mutta myös sellaisiin enemmän organisaation näkökulmasta kiinnostaviin asioihin, kuin työntekijän tehokkuus tai suoriutuminen (performance) työssä, sekä teknologian vaikutus työn tekemisen tapoihin. Chmielin kirjan näkökulma on siis enemmän ulkopuolinen tai organisaation johtoa kiinnostava. Ero näkyy hyvin esimerkiksi siinä, että Kinnusen ja kumppaneiden kirjassa käsitellään myös perhe-elämän merkitystä työhyvinvoinnille, jonka Chmiel ohittaa omassaan.

Suomessa työelämä on muuttunut kiireiseksi 1970-luvulta lähtien ja työolot kahtiajakautuneiksi sen mukaan, onko töissä suuryrityksessä ja pysyvässä työsuhteessa, vai pienyrityksessä ja/tai “epätyypillisessä” työsuhteessa (Kinnunen ym. 2005). Nämä seikat liittyvät työhyvinvointiin, joka on oleellinen tutkimusaihe työ- ja organisaatiopsykologiassa. Siihen kuuluvat sellaiset asiat kuin työstressi, työuupumus ja työssäjaksaminen, sekä erilaiset työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvät asiat (Kinnunen & Feldt 2005; Kinnunen & Hättinen 2005; Le Blanc ym. 2008). Viimeksi mainitulla voidaan tarkoittaa työterveyshuollon ja kuntoutuksen lisäksi johtamistapojen kehittämistä, työssäjaksamisen tukemista, sekä interventioita työssäjaksamiseen liittyvien ongelmien korjaamiseksi (Kinnunen ym. 2005). Positiivinen psykologia lisää keskusteluun työhyvinvoinnista sellaisia käsitteitä kuin voimavarat, työtyytyväisyys, työsitoutuneisuus ja työn imu, jotka lisäävät jaksamista, mielekkyyden tunnetta ja hyvinvointia työssä (Mäkikangas ym. 2005).

Persoonallisuuden piirteiden vaikutus työhyvinvointiin jakautuu riskitekijöihin ja niiltä suojaaviin tekijöihin (Kinnunen ym. 2005). Nämä ovat yksilötason käsitteitä, kun taas organisaation tasolla kiinnostavia käsitteitä ovat toimiva organisaatio (ja oletettavasti sen vastapari, toimimaton tai dysfunktionaalinen, organisaatio), organisaatiokulttuuri ja työasenteet (Kinnunen ym. 2005). Organisaatioihin liittyy tietysti myös niiden muutokset.

Työpaikan saannin tai säilymisen epävarmuus ja työttömyys ovat varmasti hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja niinpä erilaiset muutokset organisaatiossa, etenkin yrityskaupat ja fuusiot, varmasti vaikuttavat myös yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin (Kinnunen ym. 2005).

Perhe-elämän vuorovaikutus työelämän kanssa (Kinnunen ym. 2005) on kaksisuuntainen. Kyse on nimenomaan vuorovaikutuksesta, eikä yksisuuntaisesta suhteesta. Kummallakin voi olla paitsi kielteinen, myös myönteinen vaikutus toiseen.

Chmielin toimittamassa (2008) kirjassa yksilöön keskitytään luvussa 1, jossa käsitellään työtehtävän analyysiä, työn profilointia, työmotivaatiota, oppimista ja opiskelua työssä, työn arviointia, uraa ja ikääntymistä, sekä työstressiä ja työterveyttä. Työn profilointiin kuuluvat pätevyysalueet ja niihin liittyvät Big Five-persoonallisuuspiirteet (Bertram 2008).

Työteknologiat -kategorian alle on sijoitettava etätöön (Sheely 2008) ja virtuaalisen ryhmätöön (Vartiainen & Andriessen 2008) käsitteet. Chmielin kirjassa näiden lisäksi olisi muitakin, mutta ne tuntuvat itseäni kiinnostavan työntekijän näkökulmasta etäisemmiltä, joten jätän ne tästä pois.

Organisaatioiden toiminnalle oleellista on työntekijöiden valitseminen ja arvioiminen, sekä organisaatioiden johtaminen, työryhmien tehokkuus, sekä strateginen johtaminen (Chmiel 2008). Organisaation muutokset etenkin yritysostojen tai -fuusioiden yhteydessä (Peiró & Martinez-Tur. 2008; Sinangil & Kücükaslan 2008) vaikuttavat tietysti myös työntekijöiden hyvinvointiin ja siksi otan nekin mukaan karttaani.

Työn luonne ja sen muutokset (Frese 2008), sekä inklusiiviset organisaatiot ja niiden luominen (Kandola 2008) ovat työ- ja organisaatiopsykologian käsitteitä ja teorioiden sovelluksia.

1.2 Kahden valinnaisen teeman tarkastelu

1.2.1 Työuupumus ja työn imu

Työstressiä pidetään toiseksi yleisimpänä työterveysongelmana EU:ssa (Chmiel 2008, luku 6). Ei siis ihme, että työhyvinvointia on tutkittu pääasiassa työntekijän kannalta työn kielteisten piirteiden ja vaikutusten kautta (Kinnunen & Hätinen 2005; Mäkikangas ym. 2005). Työuupumuskinkin on näitä kielteisiä vaikutuksia kuvaava käsite. Sillä on alettu kuvata työntekijöiden jaksamisongelmia, jotka johtuvat yksilön voimavarojen ja ympäristön vaatimusten ollessa epätasapainossa (Kinnunen & Hätinen 2005). Alunperin käsitettä käytettiin vain ihmissuhdeammattien yhteydessä, mutta 1990-luvulta lähtien sen käyttöä on laajennettu myös muiden ammattiryhmien piiriin (Kinnunen & Hätinen 2005).

Työuupumuksesta on olemassa (ainakin) neljä eri määritelmää: Ensimmäisessä sillä tarkoitetaan pitkäkestoista väsymystä, masennusta ja turhautumista, kun vahvasta sitoutumisesta huolimatta tehtävät eivät tyydytä tekijänsä kunnianhimoa. Toisen mukaan kyseessä on tunneperäinen reaktio työhön liittyviin stressireaktioihin, joka saa aikaan työntekijän etääntymisen psykologisesti työstään. Kolmannen mukaan uupumuksen aiheuttaa pitkäaikainen sitoutuminen vaativiin tilanteisiin, joka saa aikaan fyysisen, tunneperäisen ja henkisen uupumuksen. Siihen liittyy kielteinen minäkäsitys ja kielteinen asenne työtä ja muita ihmisiä kohtaan. Erityisesti hoitotehtävissä olevat ihmiset ovat tälle alttiita. Neljännen ja suosituimman määritelmän mukaan työuupumus koostuu emotionaalisesta uupumuksesta, depersonalisaatiosta (ihmisten kohteleva objektoina) ja ammatillisen tehokkuuden vähenemisestä. (Kinnunen & Hätinen 2005.)

Hoitamaton työstressi voi johtaa työuupumukseen, eli ne ovat eri asioita: työstressissä ihminen käyttää voimavarojaan tilanteesta selviämiseen, mutta työuupumuksessa voimavarat ja selviytymiskeinot ehtyvät (Kinnunen & Hätinen 2005). Toisaalta stressi voi olla myös joskus hyväksi, sillä se voi saada työntekijän toimimaan paremmalla, optimaalisella tasolla ja tuottaa jopa mielihyvää (Le Blanc ym. 2008).

Työn imu (engagement) on uusi käsite, joka on luotu positiivisen psykologian piirissä vastakohtaksi aikaisemmalle negatiiviselle lähestymistavalle, ja sen onkin tarkoitus tuoda

esiin työntekijän myönteisiä kokemuksia (Mäkikangas ym. 2005 ja Le Blanc 2008). Työn imullekin on kaksi erilaista määritelmää: Ensimmäisen mukaan se on työuupumuksen vastakohta, joka koostuu työntekijän energisyydestä, sitoutuneisuudesta ja pystyvyyden kokemuksista. Tämän näkemyksen mukaan työn imua voidaan tutkia työuupumusta varten kehitetyllä arviointimenetelmällä niin, että matalat arvot asteikolla kuvaavat työn imua ja korkeat työuupumusta. Toisen määritelmän mukaan työn imu on kyllä työuupumukselle vastakkainen, mutta myös erillinen ilmiö, eikä niitä siis voida tutkia samalla menetelmällä. Tämän käsityksen mukaan työn imu on työntekijän kokemaa tarmokkuutta, omistautumista ja työhön uppoutumista (Mäkikangas ym. 2005). Työn imu on lähellä työn ilon ja virtauksen käsitteitä; jälkimmäisestä se eroaa lähinnä kestoaltaan (Mäkikangas ym. 2005).

Keskittyminen vain työelämän kielteisiin puoliin tai vaikutuksiin luotaisiin yksipuolinen kuva työelämästä, eikä sen perusteella voitaisi sanoa mitään niistä tekijöistä, jotka edistävät hyvinvointia työssä, eikä siten voitaisi juurikaan auttaa esimerkiksi juuri työuupumuksesta kärsiviä (Mäkikangas ym. 2005).

1.2.2 Työhyvinvointi, yksilö ja organisaatio

Eri ihmiset voivat kokea samassa työpaikassa ja samoissa työtehtävissä toimiessaankin hyvin erilaista työhyvinvointia. Syyt tähän voivat olla iän, sukupuolen, koulutuksen ja perhetilanteen tapaisissa taustatekijöissä tai organisaatioon liittyvissä tekijöissä, kuten epäoikeudenmukaisessa johtamisessa, tai sitten yksilöiden persoonallisuuksien eroissa (Kinnunen ym. 2005).

Persoonallisuuspiirteet kiinnostavat työpsykologeja, koska halutaan tietää, ketkä ovat alttiita stressille tai keillä on hyvä stressinsieto- tai käsittelykyky (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005). Esimerkiksi temperamenttipiirteet kielteinen emotionaalisuus ja myönteinen emotionaalisuus, mutta etenkin Viisi Suurta persoonallisuuspiirrettä ovat viime aikoina kiinnostaneet tutkijoita (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005). On todettu, että neuroottisuudella on yhteys pahoinvointiin ja ulospäinsuuntautuneisuudella hyvinvointiin, mutta tutkimus on vielä ollut melko jäsentymätöntä (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005). Myös persoonallisuuden taipumusten, kuten itsearvostuksen, elämänhallinnan tunteen, optimismin,

kontrolliorientaation ja psytyvyysuskon merkitystä työhyvinvoinnille on tutkittu (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005).

Persoonallisuuspsykologiassa vaikutusvaltaisen McAdamsin persoonallisuuden mallin toisen tason ominaisuudet, kuten stressinhallintakeinot, motivaatio, henkilökohtaiset tavoitteet ja elämäntehtävät, sekä defenssimekanismit, ovat myös kiinnostuksen kohteina työpsykologeille (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005). McAdamsin mallin kolmas taso, joka käsittelee lähinnä tarinamuotoista identiteettiä, ei alempien tasojen tapaan ole ainakaan vielä noussut juurikaan esiin työhyvinvoinnin tutkimuksessa (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005).

Työpsykologit tutkivat persoonallisuuden vaikutusta siihen, kuinka yksilö kokee työelämänsä, eli kuinka persoonallisuuden piirteet tai muut ominaisuudet muuntavat tai välittävät esimerkiksi työmäärän vaikutusta stressin kokemukseen (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005). Tutkijat ovat kehittäneet erilaisia malleja, kuten alttiusmalli, reaktiivisuusmalli, alttius- ja reaktiivisuusmalli, välittäjämalli, suoran vaikutuksen malli ja seurausmalli, selittääkseen persoonallisuuden yhteyttä työhyvinvointiin (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005). Lisäksi he ovat tutkineet, kuinka persoonallisuuden piirteet tai taipumukset vaikuttavat siihen, minkälaisia stressinkäsittelykeinoja yksilö käyttää (valintamalli), tai kuinka tehokkaasti stressinkäsittelykeinot vaimentavat stressireaktioita (tehokkuusmalli, jota ei tosin ole vielä sovellettu työhyvinvoinnin tutkimuksissa) ja näiden yhdistelmää (valinta-tehokkuusmalli) (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005).

Yksilöiden persoonallisuus voi liittyä myös niihin vaatimuksiin ja odotuksiin, joita työntekijöihin kohdistuu (kunnianhimo, itsenäisen päätöksenteon kyky, yhteistyökyky). Tämä on johtanut työpsykologeja tutkimaan persoonallisuuden ominaisuuksia, kuten A-tyyppisyyttä, itsearvostusta, koherenssin eli elämänhallinnan tunnetta ja optimismia (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2005). A-tyyppiset henkilöt ovat aggressiivisia ja kärsimättömiä ja yleensä kiireisiä, sekä alttiita sydän- ja verisuonisairauksille, mutta myös ”työnarkomaaneja” ja usein siis ahkeria työntekijöitä (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2005). Onkin ilmeistä, miksi työpsykologit ovat kiinnostuneita näistä ihmisistä. Itsearvostus tai itsetunto kytkeytyy työsuuntautuneilla ihmisillä usein työelämän rooleihin ja työssä saatuun arvostukseen (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2005). Tällaiset ihmiset varmaankin kriisiytyvät eläkkeelle joutuessaan tai jo sitä odottaessaan. Itsearvostus on melko pysyvä piirre, jonka oletetaan

olevan yhteydessä terveyteen ja hyvinvointiin (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2005). Elämänhallinnan tunne eli koherenssi on tunne, että sisäinen ja ulkoinen ympäristö ovat ymmärrettäviä ja hallittavissa ja että ne ovat mielekkäitä -- tämä on voimavaratekijä, eli vahva koherenssi edistää yksilön terveyttä (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2005). Myös optimismi on suhteellisen pysyvä ominaisuus, joka ohjaa optimistisen yksilön hyödyntämään erilaisia stressinkäsittelykeinoja ja hallintastrategioita monipuolisesti päästäkseen lopputulokseen, johon luottaa pääsevänsä (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2005). Tällä on koherenssin kaltaisia myönteisiä vaikutuksia ja optimismi onkin yhteydessä hyvään itsearvioituun psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2005).

Organisaation toiminnan työpsykologit näkevät systeemiteoreettisesti ikään kuin elävänä oliona, joka pyrkii tasapainoon ympäristönsä kanssa (Kinnunen ym. 2005). Keskeistä on tarkastella organisaation ja sen yksittäisen työntekijän etuja eli organisaation tuloksellisuutta ja yksilön hyvinvointia yhtä aikaa (Kinnunen ym. 2005). Lisäksi tutkitaan organisaatiokulttuuria, joka vaikuttaa esimerkiksi organisaatiossa työskentelevien työasenteisiin (Kinnunen ym. 2005).

Organisaatiomalleja tai -teorioita on tehty pääasiassa organisaation toiminnan, kehittämisen tai johtamisen näkökulmasta: Organisaation toimintaa tai toimivuutta on kuvattu esimerkiksi organisaation ilmapiirin tai kulttuurin käsitteillä, kun taas työntekijöissä huomio on kohdistettu heidän asenteisiinsa (Simola ja Kinnunen 2005). Organisaation toimintaa on jaettu eri osa-alueisiin, kuten johtamiskäytännöt, yksilölliset tarpeet ja arvot, organisaation rakenne ja järjestelmät (Simola ja Kinnunen 2005). Tutkijat ovat etsineet esimerkiksi erikokoisia yrityksiä keskenään vertailemalla organisaatioiden menestystekijöitä (Simola ja Kinnunen 2005).

Organisaatiokulttuuria tutkittaessa mielenkiintoista on esimerkiksi se, pidetäänkö kulttuuria muutettavissa olevana, hankittuna piirteenä, vai pysyvänä ominaisuutena (Mauno & Ruokolainen 2005). Kyse on joka tapauksessa jaetuista, sisäistetyistä ajattelu- ja toimintamalleista, jotka ilmenevät eri tavoin, ohjaavat organisaation toimintaa ja jotka opitaan organisaation jäsenyyden kautta (Mauno & Ruokolainen 2005).

Organisaation kulttuurilla on melko itsestäänselvästi vaikutusta sen henkilöstön hyvinvointiin, mutta yllättäen tätä on tutkittu vähemmän kuin sen vaikutusta työntekijöiden suorituskyykyyn ja organisaation tuottavuuteen (Mauno & Ruokolainen 2005). On kuitenkin tutkittu esimerkiksi työntekijöiden ja organisaation arvojen yhteensopivuutta (arvokongruenssiteoria) työhyvinvoinnin edistäjänä (Mauno & Ruokolainen 2005). On todettu, että organisaation kokeminen kannustavaksi ja tukevaksi vaikuttaa myönteisesti hyvinvointiin ja työasenteisiin, sekä vähentää työuupumuksen riskiä (Mauno & Ruokolainen 2005). Mitä ihmisläheisemmäksi työntekijät kokevat organisaation kulttuurin, sitä tyytyväisempiä ja sitoutuneempia he ovat ja sitä enemmän he kokevat työn imua ja sitä vähemmän työuupumusta (Mauno & Ruokolainen 2005).

Organisaatiomuutosten (kuten yrityksen myynti tai keskittyminen ydintoimintoihin muita osia karsimalla) vaikutus työhyvinvointiin kiinnostaa ymmärrettävästi myös työpsykologeja (Mauno & Kinnunen 2005; Peiró & Martinez-Tur 2008; Sinangil & Kücükaslan 2008). Niihin liittyvät epävarmuustekijät stressaavat nykymaailmassa kuitenkin kai lähes kaikkia työelämässä mukana olevia.

Lähteet

BERTRAM, D. (2008). Work Profiling and Job Analysis. Teoksessa Chmiel, N. (toim.) (2008). An introduction to work and organizational psychology. A European perspective (2. painos. s. 3 - 28). Blackwell Publishing.

CHMIEL, N. (toim.) (2008). An introduction to work and organizational psychology. A European perspective (2. painos). Blackwell Publishing.

FELDT, T., MÄKIKANGAS, A., & KOKKO, K. (2005). Persoonallisuus ja työhyvinvointi. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (toim.) (2005). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 75 - 94). Juva: PS-Kustannus.

FELDT, T., MÄKIKANGAS, A., & PIITULAINEN, S. (2005). Persoonallisuuden riski- ja suojaavat tekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (toim.) (2005). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 75 - 94). Juva: PS-Kustannus.

FRESE, M. (2008). The Changing Nature of Work. Teoksessa Chmiel, N. (toim.) (2008). An introduction to work and organizational psychology. A European perspective (2. painos. s. 397 - 413). Blackwell Publishing.

KANDOLA, B. (2008). Creating Inclusive Organizations. Teoksessa Chmiel, N. (toim.) (2008). An introduction to work and organizational psychology. A European perspective (2. painos. s. 414 - 440). Blackwell Publishing.

KINNUNEN, U., FELDT, T., & MAUNO, S. (toim.) (2005). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva: PS-Kustannus.

KINNUNEN, U. & FELDT, T. (2005). Stressi työelämässä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (toim.) (2005). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 13 - 37). Juva: PS-Kustannus.

KINNUNEN, U., & HÄTINEN, M. (2005). Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (toim.) (2005). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 38 - 55). Juva: PS-Kustannus.

LE BLANC, P., de JONGE, Jan, & SCHAFELI, W. (2008). Job Stress and Occupational Health. Teoksessa Chmiel, N. (toim.) (2008). An introduction to work and organizational psychology. A European perspective (2. painos. s. 119 - 147). Blackwell Publishing.

MAUNO, S., & KINNUNEN, U. (2005). Työn epävarmuus ja organisaatiomuutokset työhyvinvoinnin uhkina. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (toim.) (2005). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 167 - 199). Juva: PS-Kustannus.

MAUNO, S., & RUOKOLAINEN, M. (2005). Organisaatiokulttuurin yhteys henkilöstön työhyvinvointiin ja työasenteisiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (toim.) (2005). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 142 - 165). Juva: PS-Kustannus.

MÄKIKANGAS, A, FELDT, T., & KINNUNEN, U. (2005). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (toim.) (2005). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 56 - 74). Juva: PS-Kustannus.

PEIRÓ, J., & MARTINEZ-TUR, V. (2008). Organizational Development and Change. Teoksessa Chmiel, N. (toim.) (2008). An introduction to work and organizational psychology. A European perspective (2. painos. s. 351 - 376). Blackwell Publishing.

SHEELY, N. (2008). Telework. Teoksessa Chmiel, N. (toim.) (2008). An introduction to work and organizational psychology. A European perspective (2. painos. s. 190 - 208). Blackwell Publishing.

SIMOLA, A., & KINNUNEN, U. (2005). Toimiva organisaatio henkilöstön hyvinvoinnin ja organisaation tuloksellisuuden kannalta. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (toim.) (2005). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 119 - 141). Juva: PS-Kustannus.

SINANGIL, H.K., & KÜCÜKASLAN, A. (2008). Mergers and Acquisitions through Perspectives of Work and Organizational Psychology. Teoksessa Chmiel, N. (toim.) (2008). An introduction to work and organizational psychology. A European perspective (2. painos. s. 377 - 394). Blackwell Publishing.

VARTIAINEN, M., & ANDRIESSEN, J.H. (2008). Virtual Team-Working and Collaboration Technology. Teoksessa Chmiel, N. (toim.) (2008). An introduction to work and organizational psychology. A European perspective (2. painos. s. 209 - 233). Blackwell Publishing.

2. Oppimistehtävä:

Voimavarakeskeinen näkökulma työhyvinvointiin

2.1 Positiivinen psykologia ja työhyvinvointi

Positiivinen lähestymistapa työhyvinvoinnin psykologisessa tutkimuksessa tarkoittaa hyvinvoinnin ja terveyden ja niitä ennakoivien tekijöiden tutkimusta (Mäkikangas ym. 2005). Kun perinteisemmässä lähestymistavassa on siis ollut tyypillistä pahoinvointiin ja sairastumiseen johtavien työn vaatimustekijöiden etsiminen, positiivisen psykologian huomio on kiinnittynyt enemmän työn voimavaratekijöihin, jotka oletettavasti edistävät terveyttä ja hyvinvointia (Mäkikangas ym. 2005). Hyvä tasapaino yksilön kykyjen ja odotusten sekä työn vaatimusten ja mahdollisuuksien välillä voi johtaa erityisen hyvään työsuoritukseen, työtyytyväisyyteen, motivaatioon ja itseluottamuksen kasvuun (Mäkikangas ym. 2005). Tasapaino ei tarkoita helppoutta, sillä useimmiten ihmiset haluavat kokea tekevänsä jotain merkittävää ja riittävän haastavaa. Näin kokevat työntekijät voivat tuntea työn imua (engagement), jota käsiteltiin jo edellä luvussa 1.2.1. Sellaiset työntekijät ovat aloitteellisia ja etsivät itselleen haasteita työssään, jos eivät muuten saa niitä tarpeeksi (Le Blanc 2008). Liian helppo työ voi siis myös aiheuttaa ongelmia, mahdollisesti turhautumista tai arvottomuuden tunnetta.

Työn piirteet jaotellaankin positiivisessa psykologiassa yksilön kokemuksistaan tekemän tulkinnan perusteella (1) työn vaatimuksiin (2) työn voimavaratekijöihin (Mäkikangas ym. 2005). Työn vaatimukset voivat olla fyysisiä (kuten melu), psyykkisiä (kuten aikapaineet), sosiaalisia (kuten työilmapiiiriongelmat) tai organisatorisia (kuten työn epävarmuus) (Mäkikangas ym. 2005). Tässä on todellakin oleellista huomata, että eri ihmiset voivat kokea identtiset työolot eri tavoin, joten ratkaisevaa onkin, kuinka kukin yksittäinen henkilö asian kokee. Voimavaratekijöitä ovat sellaiset fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset tai organisatoriset tekijät, jotka auttavat saavuttamaan asetettuja päämääriä, vähentävät vaatimustekijöitä tai niiden vaikutuksia sekä edistävät yksilön kehitystä; siis esimerkiksi hyvät työolot ja -laitteet,

vaikutusmahdollisuudet, palaute, sosiaalinen tuki ja työsuhteen varmuus (Mäkikangas ym. 2005; Le Blanc 2008).

Työn vaatimustekijät voivat käynnistää “energiapolun”, joka johtaa lisääntyneisiin jaksamisongelmiin työssä, heikentyneeseen terveyteen ja huonontuneeseen työkykyyn ja mahdollisesti työpaikan vaihtamisen harkitsemiseen, kun taas työn voimavaratekijät voivat käynnistää “motivaatiopolun”, joka lisää työntekijän sitoutumista tehtäväänsä ja organisaatioon ja mahdollisesti vähentää työssä jaksamisen ongelmia (Mäkikangas ym. 2005).

Työtyytyväisyys on keskimääräistä korkeampaa yrittäjillä ja vanhimmillä työntekijöillä (Mäkikangas ym. 2005). Hyvä työtyytyväisyys näkyy esimerkiksi vähäisinä poissaoloina, sillä tyytyväinen työntekijä ei tee työtä vain tyydyttääkseen välttämättömät tarpeensa, vaan myös saavuttaakseen itse työlleen asettamia tavoitteita (Mäkikangas ym. 2005). Työtyytyväisyys on yhteydessä persoonallisuuden piirteisiin, etenkin taipumukseen kokea myönteisiä tunnetiloja (Mäkikangas ym. 2005).

Ihminen on sitä sitoutuneempi työhönsä ja sille omistautunut, mitä enemmän hän voi tyydyttää itselleen tärkeitä tarpeita työssään (Mäkikangas ym. 2005). Sitoutuneisuutta työhön on jaoteltu eri ulottuvuuksiin, kuten (1) yleiseen työsitoutuneisuuteen, (2) spesifiin työsitoutuneisuuteen, (3) urasitoutuneisuuteen, (4) ammattiin sitoutumiseen ja (5) organisaatioon sitoutumiseen (Mäkikangas ym. 2005). Työsitoutuneisuus on yhteydessä muihin myönteisiin työasenteisiin, mikä voi olla hyvä asia, mutta vahva työsitoutuneisuus on kuitenkin riskitekijä terveydelle, jos työhön liittyy paljon stressitekijöitä (Mäkikangas ym. 2005). Ei siis aina ole työnantajankaan etu, että työntekijä on vahvasti sitoutunut työhönsä.

Mistä sitten tietää, kummalla polulla työntekijä on? Bakker ja kumppanit (2014) jakavat uupumukseen johtavat tekijät situationaalsiin eli tilannekohtaisiin ja yksilöllisiin tekijöihin. Heidän mukaansa meta-analyysi on osoittanut tilannekohtaisista tekijöistä työn vaatimusten olevan työresurssien puutetta tärkeämpiä. Niillä tarkoitetaan nimenomaan pitkäaikaisia fyysisten, emotionaalisten tai kognitiivisten ponnistusten vaatimuksia, joita työhön kuuluu. (Työresursseilla tässä tarkoitetaan sellaisia työhön liittyviä resursseja, jotka auttavat saavuttamaan asetetut tavoitteet tai jotka vähentävät työn vaativuutta.) (Bakker ym. 2014.)

Yksilöllisillä tekijöillä Bakker kumppaneineen (2014) tarkoittaa persoonallisuuden piirteitä tai muita yksilöiden kohtalaisen pysyviä ominaisuuksia, jotka selittävät eroja yksilöiden kyvyissä välttää uupumusta. Jotkut ihmiset voivat kokea asioita enemmän tai vähemmän myönteisesti kuin toiset. Jotkut ovat joustavampia ja sopeutuvampia kuin toiset. Viiden Suuren persoonallisuuden piirteen alapiirteet itsetunto, minäpystyvyys, hallintakäsitys, taipumus positiivisten tunteiden kokemiseen, optimismi, proaktiivinen persoonallisuus ja kestävyys ennustavat merkittävässä määrin yksilön kykyä välttää uupumusta (Bakker ym. 2014).

Bakker on kumppaneineen (2014) jakanut myös työn imua ennakoivat tekijät tilannekohtaisiin ja yksilöllisiin. Tilannekohtaisista työresurssit ovat osoittautuneet tärkeimmiksi. Kuten edellä sanottiin, ne ovat esimerkiksi työn vaativuutta vähentäviä tai tavoitteiden saavuttamista helpottavia tekijöitä. Sellaisia voivat olla kollegoiden tarjoama sosiaalinen tuki, esimiehen ohjaus ja palaute tehdystä työstä (Bakker ym. 2014).

Yksilöllisistä tekijöistä persoonallisuus saattaa Bakkerin ryhmän (2014) mukaan olla merkittävä tekijä siinä, kuinka hyvin yksilö voi hyödyntää resurssejaan. Ainakin emotionaalinen vakaus, ekstraversio ja tunnollisuus ovat yhteydessä työn imuun (Bakker ym. 2014).

Siinä missä uupumus johtaa terveysongelmiin ja kyynisyyteen työssä, työn imu näyttää Bakkerin ja kumppaneiden (2014) mukaan jopa voivan vaikuttaa terveyteen myönteisesti, mahdollisesti siksi, että työn imua kokevat työntekijät todennäköisemmin liikkuvat enemmän vapaa-ajallaan. Sellaiset työntekijät ovat myös muita luovempia ja oppivat nopeammin ja mikä ehkä tärkeintä, tartuttavat muihinkin työn imua (Bakker ym. 2014; Airila ym. 2014).

Airilan ryhmä (2014) totesi 10-vuotisessa seurantatutkimuksessaan, että työn imu on välittävä tekijä työresurssien ja työkykyyn liittyvän itsetunnon välillä ja että työn imu oli yhteydessä työkykyyn. He osoittivat, että työ- ja henkilökohtaiset resurssit muun muassa johtivat parempaan suoriutumiseen työtehtävissä ja sitoutumisessa organisaatioon. Työresursseilla oli motivoivaa potentiaalia ja työpaikat, joissa työntekijät saivat tukea työtovereilta ja myönteistä palautetta esimiehiltä, edistivät työntekijöiden työkyvyn säilymistä hyvänä (Airila ym. 2014).

Voimavarojen korostaminen työhyvinvoinnin tutkimuksessa on mielekästä ja välttämätöntäkin, jottei tutkimuksesta syntyisi vääristynyt kuva työelämästä pelkkänä synkkänä, fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen ainoastaan kielteisesti vaikuttavana tekijänä. Ihmisillä ei kuitenkaan yleensä ole (Suomessa ainakaan) pelkkää pahaa sanottavaa työstään, vaan monet jopa nauttivat siitä. Työ on edelleen oman arvioni mukaan suurelle osalle ihmisistä syvästi itseä (identiteettiä) määrittävä tekijä, eikä se varmaankaan voisi sitä olla, jos se ainoastaan aiheuttaisi työperäistä sairastelua ja ahdistusta.

Samalla ei pidä kuitenkaan unohtaa sitä, että työ nimenomaan aiheuttaa monille juuri näitä ongelmia. Varmasti useimmilla työpaikoilla on edelleen parannettavaa työhyvinvoinnin suhteen. Työtä täytyy tämä mielessä tutkia monipuolisesti, ottaen huomioon sekä sen hyvät että huonot puolet monesta eri näkökulmasta. Työntekijän näkökulmasta on tärkeää esimerkiksi huomata, että samalla kuin työ voi todellakin imeä, se voi samalla ja imusta huolimatta aiheuttaa esimerkiksi uupumuksen riskin ja sen mukana tulevien muiden riskien kasvua, kuten seuraavan luvun esimerkin perusteella uskallan väittää.

2.2 Etsivä nuorisotyö positiivisen työpsykologian näkökulmasta

Haastattelin tätä tehtävää varten julkisella sektorilla, naisvaltaisella alalla työskentelevää nuorta naista. Haastattelussa tuli esiin muun muassa se, että hän koki työssään samaan aikaan ristiriitaisia tunteita: hän jopa koki työn imua samalla kuin lähestyi vaarallisesti työuupumusta.

Työn voimavaratekijöistä merkittävin tuntui haastateltavan tapauksessa olevan työn merkityksellisyyden tunne. Työssään haastateltava oli jatkuvasti tekemisissä nuorten ihmisten kanssa, parhaimmillaan vaikuttaen ratkaisevasti näiden elämään. Vaikka hän piti ammattimaisen etäisyyden asiakkaihinsa, hän oli osalle heistä varmasti poikkeuksellisen läheinen ihminen. Hän paitsi auttoi asiakkaitaan käytännön ongelmien, kuten koulutus- tai työpaikkojen etsimisessä ja viranomaisten tai oppilaitosten henkilökunnan kohtaamisessa, myös toimi heille helposti lähestyttävänä tukihenkilönä. Tällaiset asiakassuhteet varmasti toimivat merkittävinä voimavaratekijöinä hänen hyvinkin stressaavassa työssään.

Asiakkaat ja heidän lähiomaisensa saattoivat myös vaikuttaa työn vaativuustekijöinä, koska joissain tapauksissa he saattoivat olla hankalia ja jopa pelottavia. Etenkin tällaisissa tapauksissa työparin tarjoama keskusteluapu oli korvaamaton voimavaratekijä. Pari ja muut moniammatillisen ryhmän kollegat saattoivat myös konkreettisesti auttaa joissakin tapauksissa ja työskentely ryhmässä olikin antoisaa ja motivoivaa.

Ikävä kyllä, lähiesimiestä lukuun ottamatta kunnallishallinto ja esimiehet eivät edistäneet työssäjaksamista, vaan päinvastoin haastateltavan kokemukset näistä olivat hyvin kielteisiä. Työsuhteiden määräaikaisuus, leikkaukset ja leikkauksilla pelottelu, sekä jatkuva ”kyykyttäminen” olivat hallinnon käyttämiä johtamiskeinoja, jotka vain lisäsivät työstressiä. Paineet olivat haastavassa työssä muutenkin palkkioihin nähden kohtuuttomat, eikä esimiehillä näyttänyt olevan halua tai keinoja niiden lieventämiseksi. Miespuolisten hakijoiden valitseminen virkoihin yhtä pätevien tai pätevämpien naispuolisten työntekijöiden sijasta ei myöskään lisännyt haastateltavan kokemaa arvostusta esimiehiään kohtaan.

On ymmärrettävää, ettei haastateltavan sitoutuminen työhönsä ollut parhaimmillaan. Olihan ilmeistä, ettei työnantaja ollut millään tavoin sitoutunut työntekijöihinsä. Palkan lisäksi ei käytössä ollut mitään muita palkitsemiskeinoja, eikä mitään organisaatioon sitouttavia johtamistapoja myöskään käytetty. Käytössä oli siis niin sanotusti pelkkä keppi ilman porkkanaa. Ainoa, mikä piti haastateltavan kiinni työpaikassaan työttömyyden pelon lisäksi, oli hyvä työryhmä ja merkityksellinen työ apua tarvitsevien asiakkaiden hyväksi.

Vaikuttaa siis siltä, että työntekijän ja organisaation todellisissa, käytännöissä paljastuvissa arvoissa oli ristiriitoja. Työnantajan eli kunnan väitettyjen arvojen ja tavoitteiden mukaan sen oli tarkoitus tarjota kyseessä olevia palveluita nuorille. Kuitenkin heikentämällä työntekijöidensä työoloja se tosiasiallisesti heikensi näiden kykyä auttaa alueen nuoria optimaalisesti, tai ei ainakaan tukenut sitä, kuten olisi voinut toivoa. Haastateltava sen sijaan oli omaksunut auttamiseen liittyvät arvot ja pyrki parhaansa mukaan ja hyvin motivoituneesti toimimaan niiden mukaan. Tällainen ristiriita varmasti heikensi työhönsitoutuneisuutta hänen osaltaan (kuten luultavasti muidenkin työntekijöiden osalta).

Työssä koettujen ristiriitojen ja luottamuksellisten, henkisesti vaikeidenkin asioiden takia siirtymät työpaikan ja kodin (tai vapaa-ajan) välillä olivat erityisen merkittäviä haastateltavan mielestä. Hän koki työmatkat tilaisuuksiksi tehdä tarpeellisen henkisen siirtymän työvalmiuteen tai siitä pois. Se, että hänen tehtävässään ei ollut paljon työ- ja vapaa-ajan sekoittumista keskenään olikin hänen jaksamisensa kannalta merkittävää. Perheen ja muiden läheisten tarjoama tuki oli haastateltavan mukaan erittäin tärkeää. Heidän avullaan hän sai ajatuksensa kokonaan pois työasioista, jotta palautuminen työstressistä oli mahdollista.

Haastattelun perusteella on minusta selvää, että organisaation johtamisella on ratkaiseva merkitys työntekijöiden jaksamisen kannalta. Koko organisaation kulttuurin ja työasenteiden täytyy olla organisaation jäsenten arvojen mukaisia, jotta organisaatio toimisi tehokkaasti ja työhyvinvointi organisaatiossa pysyisi korkeana. Julkisella sektorilla esimerkiksi yhtäältä valtion tai kunnan hallituksen ja toisaalta organisaation julkilausuttujen tavoitteiden mukaiset arvot saattavat johtaa haitalliseen ristiriitaan, joka vähimmillään haittaa viihtyisyyttä organisaatiossa ja pahimmillaan vaarantaa sen koko toiminnan. Työtovereiden tarjoama kollegiaalinen tuki, joka on riippuvainen organisaation rakenteesta ja kulttuurista, on oleellinen vaativia tehtäviä tekeville.

Pelkkä rahapalkka ei varmastikaan riitä motivoimaan hyviä työntekijöitä juuri millään alalla, ainakaan niin sanotun henkisen työn ollessa kyseessä, joten henkilöstöjohtamisessa täytyy osata motivoida työntekijöitä toimivilla menetelmillä. Nimenomaan johtoportaiden henkilöstövalinnat ovatkin varmasti tärkeämpiä kuin muiden työntekijöiden valinnat, sillä näillä valinnoilla on vaikutusta kaikkien organisaatiossa töissä olevien työhyvinvointiin.

Lähteet

Airila, A., Hakanen, J., Schaufeli, W.B., Luukkonen, R., Punakallio, A., & Lusa, S. (2014). Are job and personal resources associated with work ability 10 years later? The mediating role of work engagement. *Work & Stress*, 28, 87-105.

Bakker, A.B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A.I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411.

CHMIEL, N. (toim.) (2008). An introduction to work and organizational psychology. A European perspective (2. painos). Blackwell Publishing.

KINNUNEN, U., FELDT, T., & MAUNO, S. (toim.) (2008). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva: PS-Kustannus.

LE BLANC, P., de JONGE, Jan, & SCHAFELI, W. (2008). Job Stress and Occupational Health. Teoksessa Chmiel, N. (toim.) (2008). An introduction to work and organizational psychology. A European perspective (2. painos. s. 119 - 147). Blackwell Publishing.

MÄKIKANGAS, A, FELDT, T., & KINNUNEN, U. (2005). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (toim.) (2005). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 56 - 74). Juva: PS-Kustannus.

Liite: Haastattelurunko ja yhteenveto

Haastattelurunko ja kysymykset

- Haastateltavan taustatiedot (ikä, sukupuoli, koulutus, työsuhteen kesto toistaiseksi)
 - Kertoisitko ikäsi, minkälainen koulutus sinulla on ja kuinka kauan olet ollut nykyisessä työpaikassasi töissä?
- Organisaation kuvaus (organisaation rakenne, esimessuhteet, työntekijöiden väliset suhteet, asiakassuhteet)
 - Kertoisitko työpaikkasi organisaatiosta? Miten hierarkkinen organisaatio on kyseessä?
 - Minkälaisia ovat esimiehesi ja työtoverisi? Entä mitä voit kertoa asiakkaistasi? Miten kuvaisit suhteitasi edellä mainittuihin?
 - Minkälainen ilmapiiri työpaikalla yleisesti mielestäsi vallitsee?
 - Minkälaista tukea voit tarvittaessa saada työtovereiltasi ja esimiehiltäsi?
- Työtehtävien kuvaus
 - Mitä voit kertoa työtehtävistä? Mitä kaikkea niihin kuuluu? Teetkö töitä yksin vai muiden kanssa?
- Työhyvinvointi (työn imu, työsitoutuneisuus, jaksaminen työssä)
 - Mistä asioista pidät työssäsi? Entä onko työssäsi ikäviä tai vastenmielisiä piirteitä? Mitä pidät työsi tärkeimpänä merkityksenä? Entä mitä itse saat työstäsi?
 - Kuinka paljon koet stressiä työssäsi tai työhösi liittyen? Koetko olevasi innostunut työssäsi vai alkaako se käydä raskaaksi?
 - Uskotko jatkavasi samassa työpaikassa vielä kahden vuoden päästä vai harkitsetko työpaikanvaihtoa jo aiemmin?
- Työhyvinvointia tukevat ja uhkaavat tekijät (yksilö, ympäristö)
 - Mikä auttaa sinua jaksamaan töissä raskaana työpäivänä tai vaikeuksia kohdatessasi? Mitkä asiat voivat tehdä päivästä raskaan tai minkälaisia vaikeuksia kohtaat töissäsi? Vaikuttavatko työn ulkopuoliset seikat jaksamiseesi?
 - Minkälaista tukea saat työpaikalta ja toisaalta sen ulkopuolelta?

Haastattelun yhteenveto

Haastattelin noin 25-vuotiaasta naista, joka toimi etsivänä nuorisotyöntekijänä keskikokoisessa kunnassa. Hänellä oli sosiaalialan koulutus ja hän oli toiminut samassa tehtävässä jo muutamia vuosia.

Hänen työnantajansa oli kunta, jonka nuorisoyksikössä, moniammatillisessa nuorisotakuun työtiimissä hän toimi. Hänellä oli lähiesimiehen lisäksi kaksi ylempää esimiestä, joiden kanssa hän oli vähemmän tekemisissä. Omia alaisia hänellä ei ollut. Hän toimi asiakastyössä, asiakkaina syrjäytyneet ja syrjäytymisvaarassa olevat kunnassa asuvat nuoret.

Tehtävässään haastateltava kohtasi nuoria, joita hän auttoi psykososiaalisella muutostyöllä, palveluohjauksella ja tukitoiminnalla. Asiakkaitaan hän kohtasi sosiaalisessa mediassa ja kasvotusten toimistolla, asiakkaiden kodeissa tai kahviloissa. Lisäksi oli yhteistapaamisia asiakkaiden ja mielenterveyskeskuksen työntekijöiden, sosiaalityöntekijöiden oppilaitosten henkilökunnan kanssa.

Haastateltava piti työn ydintehtäviä motivoivina ja koki niitä tehdessään jopa työn imua, mutta ei kokenut työntekijöiden olevan organisaatiossa arvostettua. Työpaikalla korostettiin työntekijöiden olevan suuri menoerä ja leikkauksista puhuttiin toistuvasti, mistä aiheutui närää työntekijöiden keskuudessa. Nämä seikat heikensivät työssä jaksamista ja sitoutuneisuutta työhön.

Työhyvinvointia tuki haastateltavan mukaan hänen perheensä ja muiden läheisten lisäksi myös työmatka, jonka ansiosta työn ja kodin pystyi helposti pitämään selvästi toisistaan erillään. Myös työn merkityksellisyys itsessään auttoi jaksamaan työssä. Työparin kanssa työskentely auttoi, koska parin kanssa pystyi purkamaan ongelmia tai tilanteita heti niiden tapahduttua. Esimiesten taholta tulevaa kyykytystä haastateltava sietti huumorintajunsa ansiosta.

Itsearvio

En pidä käsitekarttojen tekemistä kovin tarpeellisena tällaisissa tehtävissä, joita joillakin muillakin psykologian kursseilla on ollut, sillä ne eivät lisää juuri mitään lukemistapaani; aloitan lukemisen joka tapauksessa käymällä ensin läpi sisällysluettelot ja silmäilemällä luettavat teokset. Käsitekartta voisi olla hyödyllisempi, jos kyseessä olisi laajemman aineiston perusteella tehtävä työ, esimerkiksi kandin tutkielma. Silloin käsitekartta auttaisi ehkä hahmottamaan työn kannalta merkittävän, aineistoa suppeamman, keskeisen sisällön.

Turhauttavinta psykologian opinnoissa (TE-keskuksen määräämän, ahdistavan deadline lisäksi) on itsearvion vaatiminen. Tällaisen kirjoittaminen lisää merkittävästi ahdistusta ja masennusta, jotka muutenkin alkavat haitata elämääni. Aikomukseni on joka tapauksessa lukea kurssien kirjoja ja muuta alan kirjallisuutta vielä lisää, sillä opin asiat mieluummin ja paremmin hitaasti lukien. Nyt omasta tyhmyydestäni ja rehellisyydestäni johtuen joudun (TE-keskuksen päätöksen mukaan) sietämään minulle määrätyn aikarajan ja siksi opiskelemaan liian nopeassa tahdissa. Itsearvio tuntuu minusta turhalta, koska tiedän kyllä itse, miten olen opiskellut ja koska tehtävien arvioija kyllä näkee vastauksestani, olenko osannut tehdä mitä vaadittiin. Vaikeudet ja oivallukset ovat osa opiskelua ja tapahtuvat opiskelun aikana. Jos niistä välttämättä haluttaisiin kirjoitettavan, kannattaisi vaatia suorituksena oppimispäiväkirjan tekemistä – missä tapauksessa minä ainakin käyttäisin jotain muuta opiskelutapaa.