

3. Turvallisuus ennen kaikkea

Mun nimi on Janina Koski. Tää podi on mun yamk opinnäytetyön konkreettinen tuotos. Kaikki mitä näissä jaksoissa käsitellään, on osa keväällä kaksikymmentäkaksi urbaaneille etsiville nuorisotyöntekijöille toteutetun työhyvinvoinnin kyselytutkimuksen tuloksia. Podcast on tehty yhteistyössä into etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry:n kanssa ehkä se perjantai tulikin nopeasti tällä kertaa, tervetuloa mukaan!

Turvallisuus ennen kaikkea. Mitä on psykologinen turvallisuus? Tänä syvennyttään työyhteisöjen sekä tiimien psykologiseen turvallisuuteen. Etsivät nuorisotyöntekijät kohtaavat työssään haastavia vuorovaikutustilanteita kohdatessaan erilaisissa tilanteissa marinoituneita nuoria. Kyselytutkimuksen mukaan kaksikymmentäseitsemän prosenttia vastanneista nosti kuormitustekijäksi toistuvat haastavat vuorovaikutustilanteet nuorten kanssa. Kun arjessaan kohtaa haastavia asioita on yhteisen turvan ja tuen merkitys suuri. Tänä vieraana psykologisesta turvallisuudesta puhumassa tiimit ja turvallisuuden rakentamisen ja kehittämisen sote ja opetusala aloilla TIITU- hankkeen tutkijat Eevastiina Gjerstad ja Christer Nyberg.

JK: Tervetuloa ja tänäänhan me puhutaan psykologisesta turvallisuudesta ja aluksi otetaan esittelyt että ketä täällä paikan päällä

Eevastiina Gjerstad: Joo eli Eevastiina Gjerstad

Christer Nyberg: Joo Christer Nyberg

JK: No niin tervetuloa ja mistä te tulette tänään tänne

EG: Me tullaan tuolta haaga helia ammattikorkeakoulun opettaja ammatillisen opettajakorkeakoulun puolelta ja me edustetaan täällä tänään TIITUA, joka on työsuojelurahaston rahoittama hanke jossa tutkitaan emotionaalisesta psykologista ja fyysistä turvallisuutta ja ihan konkreettisesti organisaatioissa tiimeissä

CN: joo eli ollaan tutkijoina tässä

JK: Mahtavaa ihanaa että ootte päässet paikan päälle! Mitä tarkoitetaan kun puhutaan psykologisesta turvallisuudesta?

CN: Tiitun kohdalla on ollut siinä työryhmän ja yhteisön ja tämmöisen niinku toimivuuden kannalta keskeisin seikka että että mitä mitä tarvitaan että ihmiset voi voi niinku menestyksekkäästi niinku työskennellä yhdessä ja ja ja sitten tietysti tässä ei voi kiistää etteikö voisi myös semmoinen niinku liike elämä ulottuvuus aika paljon semmoista tutkimusta tätä tutkimusta mikä täällä kohdistuu niin on on myös ollut sieltä niinku liikeelämän puolelta että minkälaiset tiimit tuottaa sitten niinku tulosta että on tuloksen mittaaminen tietysti on erilaista liike elämässä kuin sitten monissa muissa organisaatioissa kuten kasvatusalalla

EG: Kyllä mutta että se se ehkä yleisin määritelmä on se se ajatellaan että psykologinen turvallisuus riittää siihen että tiimin jäsenet uskaltaa ottaa turvallisesti riskejä ilman että siitä tulee sitten jotain negatiivisia seurauksia että ihmiset uskaltaa osallistua ja jopa haastaa te kysyä ilman että siitä tulee sitten tai vaikka rangaistuksia joo elikkä käytännössä jos se että kaikkien ideat kysymykset ja huolet otetaan otetaan niinku tosissaan ja mutta silloin tää ei kuitenkaan tarkoita sitä että ei vaikka välitetä niinku työturvallisuusohjeita vaan nimenomaan enemmän se että että just niillä uusille ideoille tai vaikka se että ja saada huomaa vaikka että on menossa joku asia se tuntuu että se on menossa ihan pieleen niin sitten osaa sanoa että onkohan tää vaikka nyt ihan hyvä idea

JK: näin on on tilaa myös haastaa ja kyseenalaistaa käytännön tasolla te ootte tutkinut tässä hankkeessa useampia tiimejä eikö niin

CN: joo kyllä eli mä oon videoitu siis heidän aitoja tiimikokouksia

JK: joo kertokaa vähän lisää siitä mitä se on ollut käytännössä

CN: ennen varsinaisia näitä tiimikokouksia on on myös ollut tämmöisiä ilman kyselyjä on kyselty sitten että tiimin kokemuksia siitä omassa omassa tiimissä ja ja tästä turvallisuuden kokemusta ja niin edelleen mutta sitten nää varsinaiset kuvaukset olleet ihan aitoja aitoja kokouksia ja tokihan siinä on aina mielenkiintoisia asioita mietittävänä kamerat kamerat ja ja muuta että kuinka luontevasti ollaan mutta oikeastaan yllättää niinku se on noin 5 minuuttia sitten kuulunut kokousta niin ihmiset aika hyvin unohtaa että kamerat käy että yritetään voi aika hyvin luottaa esimerkiksi minä aika autenttisia tilanteita ovat olleet että kokous on mennyt jotakuinkin niinku se olisi kuitenkin mennyt paitsi että on lähinnä tullut sitä myönteistä palautetta siitä että on ollut kiva olla jossakin muualla kun siellä omalla työpaikalla välillä kokoustamassa että meillä on osa ollut sitten siellä meidän haaga helian tiloissa

EG: ollaan moni menetelmällisesti kerätty sitä tietoa että asia niinku risteyksessä sanonkin että on ollut nyt kyselylomakkeita ja sitten sitten on erilaisia analyysyjä mitä me tehdään niille vuorovaikutus videolle ollaan kerätty myös meillä on tällainen tunneäly laitteessa jolla sitten ollaan analysoitu osallistujia ja kasvoilta pystytty sitten myös katsomaan esimerkiksi minkälaiset aiheet tai kohdat herättää positiivisia tai negatiivisia tunnetiloja

JK: aivan elikkä tota noin niin vielä vähän tarkemmin kysyn siitä mihin mihin se perustuu ne tunteet siitä siinä tulee sitten kuvamateriaalista tai mikä siinä on taustalla mihin niitä sitten niinku peilataan

CN: oikeastaan keskeisenä keskeisenä tekijänä tää tää niinku biometrinen mittausta eli eli on rakennettu tämmöinen ohjelmisto jonka taustalla on oikeastaan siellä on miljoonien ihmisten dataa sillä tavalla että tää tekoäly tunnistaa pienistä kasvojen lihasten liikkeistä tunteita ja hyvin suurella todennäköisyydellä totta kai siellä siellä on niinku aina tämmöisessä empiirisessä tieteessä kokeellisessa tieteessä on niinku sitä marginaalia ja näin mutta tämän datan perusteella sitten keskustellaan näistä reaktioista sitten sitten näihin kokouksiin osallistuimme kanssa niin että saadaan semmoista yhteistä ymmärrystä että on sillä tavalla monitieteellinen tämä lähestymistapa että ei luoteta pelkkään dataan vaan että että mitä ne herättää ja mitä onko oletteko samaa mieltä tätä datan kanssa se on ehkä ehkä

EG: siis niillehän pystyisi tekemään tilastollisia analyysyjä mutta mä oon aika paljon katsottu sitä ehkä siinä mielessä enemmän laadullisesti eli sitä että minkälaiset esimerkit aihepiirit tai kohdat vuorovaikutukset herättää niistä positiivisia takaisia tulee reaktioita ja sitten tietysti myös huomioitu että mitä mitä siellä siellä lomakkeessa sitten ihmiset vastaa ja sitten mä en ollut myös sellainen reaktiovideo että jos tiimi katsoo osan siitä kiinni kokouksessaan ja sitten alkoi meidän meidän tuloksia ja sitten siinä on keskustellut vielä niinku niistä jolloin saatu sitten lisäselvyyttä myös siihen että mitä mitä tiimi itse ajattelen

JK: voin paljastaa kuulijoille että meidän tiimi on ollut tässä mukana ja tiedän tästä prosessista sen takia jotain ja ja oli hyvin erikoista niinku päästä näkemään itsensä tota niin normaalissa viikkopalaverissa niinku kuvattuna että se on itsessään oli ihan mielenkiintoista mutta jos mennään vielä syvemmin siihen te olette saanut varmaan niin paljon mielenkiintoista mielenkiintoista dataa toteutuneista tutkimuksista mitä olette tehnyt niin minkälaisia asioita sieltä on noustu miten se psykologinen turvallisuus näyttäytyy mitä minkälaisia asioita tarvitaan että se toteutuu?

EG: ainakin yksi yksi asia mun mielestä ihan vähän aika aikaisemmissa tutkimuksissa jo mitä on tehnyt siellä vuorovaikutuksessa parissa on törmännyt jonkunlainen puheajan jakautuminen eli se ei tarkoita sitä että kaikki pitää puhua täsmälleen yksi paljon mutta se että kaikki on jollain tavalla osallisina siinä ettei ole sillä tavalla että vaikka yksi vaan dominoi koko ajan että siinä on jonkinlaista tällaista niin kun kuitenkin tasa arvoisuutta ja myös tällaista keskinäistä arvostusta mutta se ei tarkoita sitä että että pitäisi puhua vaan positiivisista asioista tai sitä että pitäisi olla koko ajan ajan samaa mieltä

CN: iso asua mikä on erottunut tässäkin on ollut useampi tiimi niin näiden tiimien hyvin erilaiset tehtävät ovat tuoneet sen näkyväksi että kaikkea sitä mitä siellä kokouksessa tapahtuu ja ne ilmiöt ja ne on hyvin paljon suhteessa siihen että mitä mitä on ajateltu että mikä sen kiinni tarkoitus eli eli ei voi suoraan niin kun me ei olla lähdetty suoraan sanomaan että tää on niinku väärin tai muuta koska siellä voi olla joku että on koettu hyväksi tehdä näin mutta mutta tota me ollaan tehty näkyväksi niitä asioita ja silloin tiimi itse voi miettiä että voinko he tiedostaneet että tää menee näin

EG: just näin täällä hirveän hienosti sanottu että me tehdään näkyvät kyllä sitten tiimi itse niinku päättää että miten reflektoi siitä että onko se niinku tunnistettavia tai teillä se samalla lailla ja yksi asia joka joka on tullut yllätyksenä niin on ollut se kun tää on kuitenkin lähtökohtaisesti niinku puhutaan sitten tiimien tasosta on sanottu että psykologinen turvallisuus ja se tiimien taso on se tavallaan keskeisin ehkä jopa mutta se että mikä on ainakin itseni yllättänyt en tiedä christer voi sanoa onko se onko se hänet yllättänyt mutta se että että oikeastaan kaikissa näissä viimeisissä on tullut se niinku laajempi organisaation taso esille että miten paljon sillä onkin vaikutusta hyvässä ja pahassa siihen niinku tiimin toimintaan ja miten he kokee sen myös psykologisen turvallisuuden

CN: joo liittyy siihen tai mitä äskein sanoin siitä että että mikä se kiinni tarkoitus on eli se turvallisuuden tunne voi sitten niinku vaihdella jos ne osaa tiimin tehtävistä niin onko ne liittyy siihen niinku isompaa organisaatiota taloudellisten ulkopuolelle ja turvallisuuden tunne sitten voi voi niinku muut muuttua sitten

JK: Mennään vielä siihen niinku psykologiseen turvallisuuteen ehkä vähän puhuttiinkin mitä sitten se läpi leikkaa sitten organisaatiotasolla niin minkälaisia havaintoja teillä on siitä että miten miten se voi parhaimmillaan toteutua läpileikkaavasti

EG: siinä on haastetta, niin voi sanoa kyllä

CN: tässä oli aika paljon eroja sitten sitten juuri tämän näiden piilossa mukana olleiden kivien osalta siihen että minkälainen esimerkiksi kuinka tiivistä mä kivien on ollut ja kuinka semmoisessa suhteessa se on niinku muihin piireihin ja koko organisaation eli kysymykseen niinku vastaan niin tää tää riippuu sitten hyvin paljon siitä että kuinka paljon tiimiläiset ja tää tiimi tekee sitten yhteistyötä näiden muiden kanssa eli eli jos siellä on vähänkin eroja tai se on kovin fiilispohjaista ja muuta niin mikä voi olla tiimin kannalta hyvä niin sen voi tavallaan sitten korostaa sitten niitä eroja sinne jonne

EG: joo joo just näin joo ja ainakin yksi yksi asia jota joka tuli esiin ja sitten itse asiassa oli mielenkiintoista että nordic business forumissa oli tää psykologisen turvallisuuden niin kun ykkösnimi maailmassa Amy Edmondson niin hänhän oli oli siellä tota puhumassa niin muistaakseni hänkin sitten korosti just tätä että että johdannon tuettava ja sitouduttava siihen psykologisen turvallisuuden luomiseen just että tavallaan sehän on hienoa että jos tiimi kokee psykologiturvallisuutta onkin tavallaan just organisaatio ei kokonaisuudessaan halua tukea sitä niin kyllähän se jää helposti vaan irralliseksi niin kun saarekkeeksi ja mun mielestä tuli myös myös jonkun verran tästä meidän Tiitussa tutkimuksissa esiin niin on tää että tällaiset niinku selkeät läpinäkyvät ja oikeudenmukaiset niinku rakenteet eli eli tavallaan että usein ajatellaan että se on niinku vaan se

positiivinen ilmapiiri ja sehän kantaa niinku tiettyyn asti mutta että sitten kun tulee vaikka näitä epäoikeuden mukaan suurin kokemuksia tai miksi noi tekee noin ja miksi meillä ei ole näin päin resursseista tai muista niin siinähan tulee heti siihen että pitäisi kaikkien pitäisi myös niinku tietää jotenkin että vaikka missä asioissa on sovittu ja miksi ja miksi on sovittu

JK: Juuri näin kyllä kysytään vielä tässä niin kun psykologisen turvallisuuden käytännön tason vähän aikaisemmin puhuttiin siitä miten se sitten niin kun on kun se toteutuu on tiimin sisällä ja Eevastiina toiti aikaisemmin esille sitä että jokainen lukee tulee kuulluksi ja ja ja saa puhua tulee nähdä niinku minkälaisia muita asioita ootte löytänyt tässä teidän tutkimuksen aikana

CN: semmoisen mikä on monissa ehkä vastaavissa tutkimus asetelmissa jännä kysymys että me tehdään toisaalta havaintoja siitä että mitkä on niinku tämmöisen niinku tässä tapauksessa psykologisen turvallisuuden ilmentymiä sitten mielenkiintoinen kysymys nousi että miten miten sitä voi niinku edistää ja synnyttää ja yksi semmoinen mikä mikä on tuntunut kivalta nähdä ja on on on kyllä niinku tutkimuksessa tuotu esiin että mikä mikä on ilmentymä on tämmöinen niinku yhteisen tiedon luominen ja tähän liittyy sitten semmoiseen oikeastaan niinku oppimisen perusasioihin vähän että että milloin oppiminen on parhaimmillaan että kun on tietyt perusasiat täytyy niin semmoinen niinku vaikka autonomian tunteita ja kaikkea tämmöisiä niin niin tota ne hetket niinku näissä kokouksissa että on syntynyt nyt semmoinen dialogimainen yhteisen tiedon luominen niin se on aika vankka merkki ollut siitä että asiat on hyvin

EG: joo joo sitten toinen selkeä asia oli tällainen yhteinen niinku huumori ja vitsailu ja nauru ja sitten oli jotain niinku työpaikan käytäntöihin tai jotenkin tavallaan jopa tällaista niinku sisäpiirin huumoria mutta jotenkin se että että oli yksi niinku sellaista iloista ja hauskaa joo niin sehän oli kanssa just siinä tunnereaktioiden tasolla niin siinä tuli ihan niitä piikkejä ja mutta toisaalta myös myös ehkä osittain se että että niitä huolia pystyttiin jakamaan ja sitten sellaisia tylsiä sellaisia häiritseviä asioita ja semmoinen niin kun yhteishenki siinä

JK: Voiko sanoa niin kuin sellainen me- henki

EG: Joo, mutta joku sellainen unohtuu joissakin määritelmässä on on kohdattu sitä hankaluutta että kun on on sanoa tämmöisiä asioita että mitkä mitkä niinku kertoo sitä psykologiturvallisuudesta niin ei ole se ei ole kuitenkaan semmoisia asioita mitkä on niinku riittäviä että nyt jos vaikka sanoa että on on niinku hauskaa niin kokous jossa olisi koko ajan hauskaa mut sitä vaan että ne on vaan semmoisia ilmentymiä välillä että että tää homma toimii että niistä voi päätellä että että asiat on on aika hyvin mutta sitten vaaditaan niinku muutenkin kyllä totta kai ja esimerkiksi just mikä on tiimikokouksen tai sen koko tiimin niin kun funktio ja tehtävä niin esimerkiksi se että jos se hämärtyy ja keskitytään vaan siihen niinku ilmapiiri niin sitten hetken päästä ei ehkä tullutkaan aikana ei hauskaa enää

JK: juuri näin tästä päästäänkin ehkä vähän semmoisella aasinsillalla mikä tälle psykologiselle turvallisuudelle on niin kuin tämmöinen vastinpari mutta jos puhutaan semmoisesta turvattomassa ilmapiiristä tai turvattomassa tiimistä niin mitä se niin minkälaisia lieveilmiöitä siihen liittyy

EG: ainakin ehkä toi oppiminen mitä christer just sanoi äsken että että että jos siinä ei jotenkin niin kun oppii tai se oppimiskapasiteetti ei pääse pääse niinku käyttöön että siinä on niin paljon sellaisia niinku edistäviä estäviä tekijöitä repivät ristiriidat henkilökohtaisesti on tosiaan niinku valta valta ilmiöitä ja siis tällaiset niinku status kilpailut joo että se on niinku tutkimuskirjallisuudessa on on todettu että jos jos tiimillä on niinku tulee tällaista niinku kamppailua tai konflikteja että jos se liittyy siihen tehtävään tai prosessiin niin ne voi parhaassa tapauksessa jopa niin kun edistää sitä jos niitä on se tarkoita tai rakentavasti niinku ratkaistaan sellainen että lähdetään jotenkin kilpailemaan siitä

että jotenkin sillä statuksella että kuka on paras tai huonoin tai sitten jotenkin sellaisia persoonaan menevät niinku henkilökohtaiset loukkaukset ja muut niin nehän on aina hirveän niinku vakavia hälytysmerkkejä niin silloin hän jos sellaisia on niin silloinhan ihminen ei koe yleensä oloaan turvallisesti siinä tiimissä ja silloin tavallaan että se on tiimin mitä tiimi voi saavuttaa sitten se ei vaan niinku pysty toteutumaan optimaalisella tavalla

CN: kyllä tota joka on nyt sitten niitten biometrisen listauksia kun katsoo tutkimisen kannalta niin näiden kokousten tutkimuksen näkökulmasta nyt nämä niinku ilmentymät tämmöisestä niinku näkyy sitten niin kun esimerkiksi sitten juuri tämä puhe jakautuminen ettei ole selkeästi niinku joitakin henkilöitä jotka eivät eivät niinku juuri koskaan niinku sano mitään voi miettiä että miksi miksi niinku näin tapahtuu että kyllähän heidän niinku potentiaalinsa ei sitä yhteisen tiedon luomisessa toteudu joo niinku käytössä tota nää on semmoisia niinku mahdollisia ja sitten esimerkiksi niin että että vaikka meidän tutkittiin lähinnä niinku tiimi tasoa mutta että periaatteessa näkyy esimerkiksi niin että kun joku henkilö sanoisi jotain niin silloin näkyisi muilla negatiivisia tunnereaktioita jotka aina vaan näkyy kun se henkilö samoin jotain niin että että siellä olisi niin kun tämmöisiä

EG: ja tällainenhan mulla on aikaisemmin ollut tällainen tilanne tutkimuksissa mutta mutta TIITUssa ei ole onneksi ollut että että ei ei olla ainakaan huomattu että olisi ollut sellaisia kuin ihmiset olisi keskenään tiedetään niin niinku ihan ihmisiä aivan lähtökohtaisesti ollut niin kun oppii kiinnostua joka kuitenkin nyt niinku tiimiitason ilmiöstä että milloin kuluttaa kun tuota niin kun tapahtui jotakin että tapahtui tiimit ovat kaikki reagoivat niinku tietyllä tavalla tai useammilla tapahtuu jotakin että ja sitten on ehkä tutkimuksenkin näkökulmasta se luotettavuus aina jollakin yllpeillä ihmisillä saattaa olla jotkut reaktiot ihan jostain muustakin syystä kuin siitä niin tota no se tiimi taso oli tässä se meidän niinku ihan tuttua se että että eivät sitten niinku j

JK: Joo joo ihan ymmärrettävää ja voin kyllä peilata omaa kyselytutkimusta tähän että että 13% vastanneista koki niin kun tämmöiset tulehtuneen työilmapiiirin kuormitustekijänä ja sitten oli näitä avoimia vastauksia niin niin sieltä tuotiin tällaista nokittelua ja sooloilua ja ja sitten siihen liittyvää niinku syrjintää ja sitten ihan pahimmassa tapauksessa tuli myös esitä työpaikkakiusaamista ja ja no työpaikkakiusaamisesta tulee seuraavassa jaksossa puhumaan työnohjaaja ja ja työyhteisöjen kehittäjä mira jääskeläinen ja siinä vähän ehkä silleen työnohjauksellinen menetelmin puhutaan siitä että mitä mitä sitten niinku voi tehdä joo kyllä sitä ilmenee koska se on niin haastava ilmiö

Vaikka te ootte tutkinut nyt tätä tiimejä niin jos sitten aikaa mietitään että kun meidän kaikki kuitenkin vaikutetaan siihen tiimiin missä ikinä ollaankaan mukana että miten me voitaisiin voiko yksilönä vaikuttaa siihen psykologiseen turvallisuuden toteutumiseen

EG: totta kai niin mielestä että tavallaan kyllä mä ajattelen että kaikki tasot että puhuttiin siitä niinku johdon tasosta ja sitten on tietysti tiimin tiimin taso mutta myös niinku kyllä mä ajattelen että jokainen voi omalta osaltaan vaikuttaa siihen että että olisi itse niinku hyvä hyvä tiimiläinen ottaisi kaikkea huomioon ja jotenkin ei ei ainakaan tahallaan sellaiseen eskaloimaan vaikka konflikteja tai tai jotenkin kohtelemaan jotakuta huonosti

CN: tuossa tutkimuksen aikana toki oli jo valmiiksi sitä ajatusta mutta on on on myös korostanut se että näitä näkökulmia voi ottaa erilaisia ja yksi mikä on niinku sitä on sitten tää johtamisen näkökulma koska koska tää on vaihdellut sitten viimeisessä riippuen esimerkiksi siitä että onko tiiminvetäjä tekeekö kuinka paljon sitä samaa työtä vai onko hän niinku niinku esihenkilöasemassa ennen kuin täysin ja muuta niin nää vaikuttaa vaikuttaa sitten siihen miten miten sitä keskustelua siinä käydään ja ehkä tästä johtamisesta voisi voisi niinku sitten ottaa semmoisen termin kanssa kun itsensä johtaminen ja jolta ei näihin ei välttämättä liity aina siihen viralliseen tapaukseen vaan että

voi olla joku asia joku vastaa jostakin asiasta organisaatiosta niin silloin hänen pitää johtaa toimintaa sillä tavalla että ne asiat menevät eteenpäin samalla tavalla jokainen tiimin jäsen on johtaa itse omaa toimintaansa mutta mutta myös huolehtii että asiat menevät vielä eteenpäin että voisi tätä jaetun johtamisen niinku sanaa käyttää tässä siili sisälläkin hyvin jaettu johtaminen

EG: Joo se oli muutenkin ristiriita hirveen hyvä oivallus Christeriltä, sehän ei oltu siinä siinä rahoitushakemuksesakaan mun mielestä sanottu tässä esihenkilönä näkökulmasta ainakaan niin vahvassa kun mitä se tuli mutta sitten tuli se jotenkin tunne että että jos esihenkilö haluaa tai siis tiimin vetäjä ja haluaa myös myös niinku palautetta siitä kyllä niitä ja ja sitten itse asiassa kaikki tiimit jotka haluaa mukana niin niin mitä teidän on halunnut sen myös niin kun oman palautteen eli eli siinä nimenomaan tää että että koska kaikilla tiimiläisille on vastuu niin sitten kuitenkin tiiminvetäjä on tiettyjä tehtäviä hän voi sitten vaikuttaa siihen että psykologinen turvallisuuteen toivon mukaan

JK: ja kun miettii tota psykologista turvallisuutta musta tuntuu että psykologinen turvallisuus ja itseohjautuvuus on tällä hetkellä aika semmoisia trendaavia sanoja ja varmaan niin kun monet mediat voi olla se tuottaa tällaisia 10 askelta näin toteutat psykologista turvallisuutta että se ei välttämättä ole ihan niinku näin tai mitä te ajattelette tästä?

EG: meitä naurattaa varmaan kun ollaan keskenään puhuttu tässä ja vähän oltu ärsyyntyneitä tähän tällaiseen trendaamiseen joka osittain sitten ehkä häivyttää siis niitä ilmiön monimutkaisuutta

CN: joo kun ollaan tällaisten kysymysten kanssa tekemisissä ja varsinkin sitten kun meillä on meillä on tällaiset kasvatustieteen tausta ja ja filosofian tieteen tausta näin niin kyllähän se aina mietityttää kun jollain niinku jollakin tietyllä kärjellä niin saattaa tosiaan niinku Eevastiina sanoi että sitten se ilmiöiden monimutkaisuus sitten sitten niinku siinä sitten saattaa vähän vähän unohtua etteikö niillä ei tarkoita etteikö näillä niin kun paljon hyviä oivalluksia liittyen totta kai pitää olla tarkkana ettei ei niinku me muut asiat jää syrjään sinne sitten mitkä on vähintään yksi merkittäviä kyllä

EG: tota mä luulen että aina kun joku tällainen ilmiö nousee populaariksi niin siinä on myös se se niinku yksinkertaistetaan tai että aletaan tulkita sitä myös koskemaan asioita mitä siellä sitten niinku tarkoittaa voitaisiin puhua siitä vähän että mitä se ei sitten tarkoita tai mitä esimerkiksi Amy Edmundson oli nostanut siinä puheessa esille niin sille joo siis hänelle hänellä oli useampia pointteja esimerkiksi se että että se ei tarkoita jos sitä että on aina aina vaan niinku kivaa ja positiivista eikä myöskään sitä että ei ole ei ole konflikteja tai että ne voi livetä siitä työelämän niinku vastuussa mitä mitä tuolle on annettu ja hän käytti tätä näitä boeing lentokoneiden ongelmatilanteessa yksi esimerkkinä että oikeastaan voidaan jopa ajatella että työyhteisö ei ole psykologisesti turvallinen jos siellä tekee että ei uskalla sanoa oikeista asioista nimenomaan että jos mennään vaan sellaiseen positiiviseen pöhinällä

CN: ehkä sitten uusikin uudehko ajatus ei voinut uusi mutta mutta liittyen tähän että uskaltaa ja uskaltaa ja pitäisi sanoa niin siinä olisi semmoiseen ehkä jonkun tällaisen diskurssianalyysin ja että olennaista on että millä tavalla niitä asioita esittää että että jos lähtee nyt on niinku syyttävällä tavalla aina puhumaan esimerkiksi ihan tapahtuu millään millä asioita niinku ottaa esille sen sijaan että sanoo vaikka nyt että mitenköhän on huomattu että on tää asia nyt mennyt näin ja näin ja sitten on seurannut semmoisia vähän ikäviä asioita että miten me voitaisiin tehdä täältä tää toisin sen sijaan että jos lähtee katsomaan että kuka tän on näin tehnyt tai miksi tää aina menee tällä tavalla tai näin niin niin nää on tällaisia hienovaraisia asioita mitkä liittyy sitten yhteyttä miten miten se tällainen ilmapiiri syntyy

JK: sitten siihen liittyy myös kyllä niinku työntekijän omiin vuorovaikutustaitoihin sellaista taitoihin ja itsesäätelytaitoja ja siihen että minkälaisessa kunnossa ne on, jos voi näin sanoa mutta ja onko joutunut peilaamaan tai onko joutunut käymään itsensä tai semmoista keskustelua

EG: ja ehkä just siinä se että sen uskaltaako sanoa senhetkisistä asioista vaikka kollegalle tai esihenkilölle meillä on ollut myös tällaisia keskeneräisiä pohdintoja mutta yksi on just se mitä me ollaan mietitty että miten eri tasoilla tai eri asioissa turvallisuutta voi kokea esimerkiksi sen että että voihan olla joskus sitten sitten joku voi olla että että joku työtoveri ei ehkä tunnu kaikissa jotenkin läheisemmältä tai mukavimmalta ehkä vuorovaikutuksen tasolla mutta esimerkiksi että nyt voi täysin vaikka luottaa siihen että hän hoitaa tehtävät versus sitten vaikka se että että tuntuu ettei vaikka pysty ihan kokonaan luottamaan joku joku hoitaa sen hänelle asian että siis tällaisia ollaan myös mietitty mutta tässä meillä ei ole kauheasti oikeastaan niinku sitä tutkimustietoa mutta että ollaan monenlaisia palloeltu myös näitä että miten monella tasolla turvallisuus voi niinku ilmetä tai sitten myös se että että mitä mikä se niinku työ ja yksityiselämän välineet raja että siinäkin on suuria eroja että jotkut ihmiset haluaa jakaa jotenkin koko elämää asiassa sitten taas joillekin turvallisuutta voi tuottaa se että että se tietää että on sen työelämän ja sitten täällä välinen raja

CN: ja just että tää on sillain aika monimutkainen niin jos ehkä havainnollistaa tota vielä että tällainen arkinen havainto siitä että että niinku saman tiimin sisällä voi olla niinku tällaisia vivahteita siitä että että jos nyt vaikka ollut tosi rankka työpäivä ja näin että haluaa jonkun kanssa sitten jutella siitä että sitten voi olla helpompi jonkun tietyn niinku työntekijän kanssa jatkuu jonkun toisen mutta sitten jos jos on niinku joku joku johonkin tiettyyn osaamiseen liittyvä niinku asia siinä tiimissä tietää että joku on niinku erityisesti perehtynyt siihen ja niinku täähän on semmoista pientä niinku psykologisen turvallisuuden osa aluetta että tavallaan niinku siitä voi jo palastella tälleen

EG: tavallaan joku kompetenssi voi luoda turvallisuutta ja tästähän me ollaan jo pohdittukin että tää hyvin voi vaihdella eri aloilla tää että minkälainen asiat niinku tuottaa sitä turvallisuus kyllä sitten joillain aloillahan se on myös sellainen että nyt laitetaan tiimejä sekaisin vaan tiimit joutuu leikkaussalissa tai lentokoneessa tai jossain että ihmiset ei välttämättä tunne ja heidät laitetaan niinku viimeksi niin heidän on tavallaan jotenkin pakko luottaa siihen että tää on turvallinen ja että toiset jotenkin hallitsee ehkä sen vuorovaikutuksen ja työtehtävät riittävällä tasolla tasoihin niinpä

JK: just näin ja tämähän on sitten mielenkiintoista että miten ne sitten niinku miten orgaanisesti syntyy tai niin tai sitten niinku hakeudutaan tietyn ihmisen luo että nää on myös semmoisia varmaan asioita että vaatisi varmaan jonkun uuden tutkimushankkeen mutta tota noin niin jos mietitään vielä tästä niinku etsivän nuorisotyön näkökulmasta tähän pääsitte vähän kiinni meidän työkenttään silloin käsiksi kun oltiin siellä labrassa tutkittavana ja meillä kuitenkin tässä myös ne kuormitustekijät liittyvät paljon niin niin kun vuorovaikutustilanteisiin tuolla NS kentällä niin minkälaisia asioiden tulee mieleen siihen liittyen että miten miten sitä psykologista turvallisuutta etsivä voisi saada lisää

CN: siitä voisi aloittaa että näiden aluksi puhuttiin että nää tiimit oli hyvin erilaiset tilanteessa toimivia ja heidän suhteet muu organisaatio erilainen niin edelleen joissakin tiimeissä korostuu tiimin merkityksen osalta niinku vertaisen ryhmän tarkoitus sillä siinä asemassa tukea kollegoilta jotkut tietyt ammatit ja kokoonnutaan välillä yksittäin niin kun keskustelemaan asiasta että ollaan niinku samalla kartalla ja ja taas jatkamaan sitä työtä ja se on semmoisella niinku yleisemmällä tasolla mutta sitten joissakin se on nimenomaan sen arjen työn tukemalla että voidaan jakaa niin kun niinku emotionaalisestikin tai kuormaa ja helppoa sanoa että ehkä tällainen puoli voisi kuvitella että muodostuu se että

JK: kyllä nimenomaan on ihan samaa mieltä eli silloin tavallaan sillä tiimin tiimin funktio on ehkä ehkä niinku laajasti ja syvässä kun jossain kyllä ja se on kyllä tullut isosti esille myös tota kyselytutkimuksissa mutta myös kun ensimmäisessä jaksossa täällä oli haastateltavana Niklas ja Roosa ja lisa mun etsivä kollegat niin puhuttiin just siitä niinku toimivan tiilin merkityksessä ja ja mitä kaikkea siihen liittyy ja oikeastaan nää kaikki asiat mitä me ollaan tässä niin kutsuttu miten se niinku niin peilautuu kyllä aika kivasti myöskin ekaa jaksoon niin sitten niinku käytännön tasolla toimivasta tiimistä

Puhutaan vielä psykologisessa turvallisuudessa vielä siitä että kenen NS vastuulla se on että se on niin kun läpileikkaava asia että se ei voi olla pelkästään myöskään sitten niinku yksilön vastuulla niin kun niinku itsessään että työhyvinvointi ei voi olla yksilön ratkaistavissa että ehkä jotenkin tässä meidän ajassa voi olla tyypillistä monet asiat puhutaan itseohjautuvuudesta niin psykologinen turvallisuus kuin ei myöskään se työhyvinvointi voi olla semmoinen että yksi tiimin jäsen jotenkin kannattelsi sitä

EG: se on on mun mielestä tosi tosi tärkeätä että ei ole sellaisia että kaikki palautuu jotenkin yksinään joo yksillä niinku vastukset yksilöllä on oma rooli mutta saisi sitten kuitenkin kuitenkin siinä tota myös myös sekä johdon että myös niinku sitten ihan tällaiset kyllä mä itse katsoisin ihan ihan myös niinku työelämääni niinku rakenteet ja ihan alkaen siitä että minkälaisessa yhteiskunnassa eletään ja miten niin kun mun mielestä vaikuttaa meidän sitten että miten turvallisesti tai turvattomaksi onko ihmisen niinku elämä alkaa on niinku tavallaan rakentuu niin ja se se niinku että nää on mun mielestä tätä tätä tuota rakenteellisia että yhteiskunnallisia tekijöitä

CN: mulla on näkökulma vielä vielä kuljettanut etkö tähän voisi kytkeä sen tiimin tehtävänä kuitenkin että kuinka kuinka sitten se sitä on yksi keskusteltu ja jos nyt ajattelee tehdään tämmöistä niinku vaativaa vaativaa niinku semmoinen ihmissuhdeala niinku niinku etsvän työkin on niin sen sanominen ääneen että tältä tiimiltä odotetaan tätä vertaistuellista ulottuvuutta että se niinku kuuluu kuuluu siihen niin silloin se edellyttää niinku jokaiselta myös sitä että annetaan itsestään se myös ja tavallaan voisiko sanoa jopa että haastetaan sitä tiimiä

JK: tosi mielenkiintoista keskustelua ja mitäs tää teidän tutkimushanke nyt sitten jatkuu tässä on

EG: monen tyyppistä julkaisua ja katsotaan että haetaanko sitten jonkunlaiseen että tää on niin innostava teema että että jonkunlainen jatko hanke oli se sitten jossain vaiheessa

CN: sormet syyhyää siinä mielessä että tässä on niinku niin niin valtavasti kuitenkin syntynyt syntynyt kaikenlaista ajatusta ja tämmöisiä hyviä keskusteluja ollut ollut tässä niin niin tota meidän pitää nyt sitten vielä perehtyä kunnolla siihen että mitä mutta mimmoista dataa me ollaan saatu ja mitä on syntynyt ja vielä syksyllä lisää ja ja niinku koko ton kuvausprosessin ja ja näiden näiden niinku tiimien tutkimiseen merkittävä ollut se keskustelu koko ajan sitten myös niinku meidän käskettiin tiimeistä on niin tää elementti täytyy sitten tää niinku mukana että kyllä tää on tämmöistä niinku vuoropuhelua että me tehdään havaintoja ja ja tähän tää tulkinnat niin siinä sitten olla varovainen

EG: ja se on ollut hirveän tärkeä tosiaan täs meidän hankkeessa että vaikka tässä tässä halutaan saada myös sitä niinku tutkimusta tai ja tuloksia mutta kuitenkin se että ollaan palvelemassa niitä siilejä ja oikeasti halutaan halutaan niinku auttaa siinä heidän heidän kehittymisestään eikä sillain vaan että tässä olisi vaan että OK me saadaan jotain tietää vaan että meitä oikeasti niin kun kiinnostaa tosi paljon ne tiimissä niiden tiimien hyvinvointia sen takia tää on mun mielestä se oli ihana että sä oot tehdä tällaista työtä joo jossa jossa niin kun yhdistyy niinku nää eripuolen elementit

JK: kyllä no miten nyt kun jos tätä tuolla kuuntelee eri tiimi tiimit ja tiimien jäsenet niin onko teidän hanke nyt siinä kohtaa että uusia tiimejä otetaanko niitä vielä mukaan

EG: no valitettavasti ei mutta jos tää tiimien kehittäminen kiinnostaa niin totta kai saa olla olla meihin sitten niinku muuhun muuten yhteydessä tai jos haluaisitte tehdä hankeyhteistyötä tai muuta niin niin aina ollaan avoimia kaikille

JK: hei tota mistä teidän yhteystietoa löytää tässä kuulijat haluaa lisää tietoa Tiitusta

CN: Googlaamalla Haaga Helia ja Tiitu, sieltä löytyy yhteystiedot

EG: Saa soittaakin

JK: mutta kiitos vielä ja hyvää syksyn jatkoa