

# TYÖELÄMÄN TUTKIMUS - ARBETSLIVSFORSKNING 3/2007

## Uudistuneen Työelämän tutkimus - Arbetslivsforskning -lehden 5. vuosikerta.

*Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* -lehden päämääränä on edistää työelämään ja työyhteiskuntaan kohdistuvaa tutkimusta, keskustelua ja kehittämistä. Lehden artikkeliosaston käsikirjoitukset käyvät läpi normaalin tiedeellisten artikkeleiden refereeriprosessin. Muiden osastojen materiaalin julkaisemisesta päättää lehden toimitus. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* julkaisee kirjoituksia molemmilla kotimaisilla kielillä.

### Päätoimittaja

Pasi Pyöriä, Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos,  
33014 Tampereen yliopisto, 03 3551 6573 / 040 5013  
097, [pasi.pyoria@uta.fi](mailto:pasi.pyoria@uta.fi)

### Toimitussihteeri

Raisa Aho, 050 366 0357, [raisa.aho@uta.fi](mailto:raisa.aho@uta.fi)

### Toimituskunta

Annikki Järvinen, puheenjohtaja, [kaanja@uta.fi](mailto:kaanja@uta.fi)  
Timo Anttila, [antiei@yfi.jyu.fi](mailto:antiei@yfi.jyu.fi)  
Jan-Erik Johanson, [jan-erik.johanson@helsinki.fi](mailto:jan-erik.johanson@helsinki.fi)  
Pauli Juuti, [pauli.juuti@jto.fi](mailto:pauli.juuti@jto.fi)  
Irja Kandolin, [irja.kandolin@ttl.fi](mailto:irja.kandolin@ttl.fi)  
Aki Kangasharju, [aki.kangasharju@vatt.fi](mailto:aki.kangasharju@vatt.fi)  
Anneli Pulkkis, [anneli.pulkkis@hut.fi](mailto:anneli.pulkkis@hut.fi)  
Keijo Räsänen, [keijo.rasanen@hse.fi](mailto:keijo.rasanen@hse.fi)

### Graafinen suunnittelu ja taitto

Timo Lehtinen, 040 5880090, [timo.lehtinen@alku.org](mailto:timo.lehtinen@alku.org)

### Toimitukselle osoitettava posti

Työelämän tutkimus  
Pasi Pyöriä  
Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos  
33014 Tampereen yliopisto tai [pasi.pyoria@uta.fi](mailto:pasi.pyoria@uta.fi)

### Tilaukset ja osoitteenmuutokset

Toimituksen postiosoitteella tai lehden verkkosivuilla, tilausmaksu vuodelle 2007 30 euroa (sisältää Työelämän tutkimusyhdistyksen jäsenyyden), opiskelijahinta 15 euroa. Irtonumerohinta 10 euroa. Vuonna 2007 lehti ilmestyy kolme kertaa.

### Lehden verkkosivut

<http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/ttlehti/>

### Julkaisija

Työelämän tutkimusyhdistys ry.  
<http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tutkimusyhdistys/>

### Painopaikka

Saarijärven Offset Oy

## SISÄLLYS

### Pääkirjoitus

- 173 Tapio Bergholm: *Työelämän tutkimus pätkätöistä vakaammalle pohjalle*

### Artikkelit

- 174 Marita Pitkänen & Tapio Nummi: *Osallistumissytyt työvoimakoulutuksessa – kokemuksia naisvaltaisille aloille suunnatusta koulutushankkeesta*
- 188 Heikki Räsänen & Juha Tuomala: *Mitä mikronäkökulma kertoo rekrytointiongelmista?*
- 202 Eija-Maria Gerlander & Kirsti Launis: *Työhyvinvoinnin tarkasteluikkunat*
- 213 Arja Haapakorpi: *Työvoimapula ja etnospesifit työmarkkinat – miten edistää korkeakoulutettujen maahanmuuttajien ammatillista sijoittumista?*

### Katsauksia ja keskustelua

- 227 Henna Kyhä: *Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työurat Suomessa*
- 236 Susan Eriksson-Piela: *Jätkät teknisessä työkuultuurissa – elokuvan tekemisen sukupuolittuneet käytännöt*
- 243 Hannele Seeck & Simo Järvelä: *Katsaus taylorismin saapumisesta Suomeen ja sen asemasta työnjohtokoulutuksen osana 1910–1950*
- 252 Hans Mäntylä: *Onko yliopistossa sijaa hyvälle akateemiselle työlle?*

### Lectio praecursoria

- 257 Miikka Pyykkönen: *Järjestäytyvät diasporat*

### Kirjasto

- 260 Tuomo Alasoini: *Tehdas oppimisympäristönä – fordistinen, sosiotekninen vai keyyt? (Pasi Koski: Työ ja oppiminen rengastehtaassa. Organisaatorinen oppiminen sekä sitä edistävät ja ehkäisevät tekijät teollisessa oppimisympäristössä)*
- 262 Arja Haapakorpi: *Artikkeleita asiantuntijatyöstä (Jaana Parviainen toim.: Kollektiivinen asiantuntijuus)*
- 264 Timo Valtonen: *Kilpailukykyä luovasta tietopääomasta (Pirjo Ståhle & Markku Wilenius: Luova tietopääoma. Tulevaisuuden kestävä kilpailuetu)*
- 266 Jussi Vauhkonen: *Suomen mallia tutkijoille (Juho Saari toim.: Suomen malli – murroksesta menestykseen?)*
- 269 Jukka Peltokoski: *Tietotyö vapauttaa (Jakke Holvas & Jussi Vähämäki: Odotustila. Pamfletti uudesta työstä)*

- 272 **Ohjeita kirjoittajille**

# TYÖELÄMÄN TUTKIMUS PÄTKÄTÖISTÄ VAKAAM- MALLE POHJALLE

**Y**hteiskunnan muutos luo jatkuvasti uusia tarpeita koulutukselle, yliopisto-opetukselle ja tutkimukselle. Suomalainen korkeakoulujärjestelmä ja tutkimusrahoitus ovat ajoittain vastanneet nopeasti ja joustavasti uusiin haasteisiin ja polttaviin ongelmiin. Esimerkiksi nanoteknologiaan, mobiiliteknologiaan ja biotieteisiin on panostettu rohkeasti. Yhteiskuntatieteiden puolella esimerkiksi nais- ja kaupunkitutkimus ovat nopeasti vakiintuneet osaksi yliopisto-opetusta.

Suomen työelämä on kokenut jatkuvia muutoksia ja murroksia. Työntekijöiden ja työnantajien ongelmat ovat vaihtuneet. Esimerkiksi suhdannevaihtelut heittelevät ihmisiä ja organisaatioita työttömyyskurimuksesta työvoimapulaan. Työelämän jatkuvan muutoksen keskellä tutkimustiedon merkitys työpolitiikan suuntaamisessa ja työorganisaatioiden kehittämisessä on kasvanut.

Työelämää tutkitaan runsaasti. Tämä näkyy yhdistyksemme toiminnassa. Työelämän tutkimusyhdistys järjestää yhdessä Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen kanssa vuosittain Työelämän tutkimuspäivät, joiden suosio on kasvanut jatkuvasti. Työelämän kehittäminen, työmarkkinoiden toimijoiden analysointi ja kansainväliseen tutkimuskusteluun syventyminen vetävät puoleensa.

Kuitenkaan valtiovalta ei ole panostanut juuri lainkaan työelämän kestävän analyysin ja syvällisemmän ymmärryksen kehittelyyn. Suomen työelämän tutkimus on moni-ilmeistä ja monipuolista, mutta samalla hajanaista ja satunnaista, koska pitkäjänteiseen tutkimustoimintaan, yliopistokoulutukseen tai tutkijakoulutukseen ei ole riittävästi investoitu. Työelämän tutkimus- ja kehitystoiminta on niin yliopistoissa kuin ministeriöissä ja tutkimuslaitoksissakin kohtuuttoman paljon lyhyen ja epävarman rahoituksen varassa.

Haluaisinkin haastaa valtiovallan mukaan patkätyötalkoisiin niin, että myös työelämän tutkimus pääsisi patkätöistä vakaammalle pohjalle.

*Tapio Bergholm*

*Työelämän tutkimusyhdistyksen puheenjohtaja*

Marita Pitkänen & Tapio Nummi

## Osallistumissyöt työvoimakoulutuksessa – kokemuksia naisvaltaisille aloille suunnatusta koulutushankkeesta

**T**utkimuksen kohteena olivat naisvaltaisille, sosiaali- ja terveys- sekä palvelualoille suunnatun yhden työvoimapolitiittisen koulutushankkeen osallistujat. Tutkimuksessa selvitettiin työvoimakoulutukseen osallistumista siihen hakeutuneiden opiskelijoiden näkökulmasta. Tavoitteena oli selvittää, mitkä syyt vaikuttavat päätökseen hakeutua työvoimakoulutukseen ja millaisia osallistumissyiden suuntauksia aineiston perusteella voidaan muodostaa. Koulutuksen kohteena olivat vanhustyö, puhdistuspalveluala ja liikeala. Aineiston perusteella muodostettiin kolme osallistumissyiden suuntausta, jotka olivat työmarkkina-aseman edistämiseen liittyvät syyt, sosiaaliset ja taloudelliset syyt sekä ammatin saamiseen liittyvät syyt. Työvoimakoulutukseen osallistumisessa korostuivat työllistymiseen ja ammattitaidon kohentamiseen liittyvät syyt kaikilla aloilla ja kaikissa ikäryhmissä. Sosiaaliset ja taloudelliset syyt, kuten työttömyyden katkeaminen nousivat tärkeiksi erityisesti vanhemmissa ikäryhmissä. Ammatin saamiseen liittyvät syyt korostuivat puhdistuspalvelualalla, jossa osallistujien pohjakoulutus oli vähäisin.

### Johdanto

Pohjoismainen hyvinvointiyhteiskunta perustuu pitkälti sekä naisten että miesten palkkatyölle ja periaatteelle, jonka mukaan yhteiskunta on pääosin vastuussa hyvinvointipalvelujen järjestämisestä (Esping-Andersen 1990, 146, 149). Modernit hyvinvointiyhteiskunnat ovat myös merkittäviä työllistäjiä erityisesti naisvaltaisilla hoiva- ja hoitoaloilla (Pfau-Effinger 2004, 15). Näille aloille on ominaista epätyypilliset työsuhteet ja pätkätyö. Naisten työssäkäyntiä leimaavat myös lasten syntymään ja hoitoon liittyvät katkokset. Naisten aseman parantaminen työmarkkinoilla on yksi Euroopan Unionin tavoitteista. Muutokseen pyritään jäsenmaissa erityisesti sosiaalirahaston rahoituksen kautta. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä on toteutettu muun muassa

erityisesti naisille suunnattuja työvoimapolitiittisia koulutushankkeita (Työministeriö 2006a).

Työttömyys on laskenut Suomessa 1990-luvun jälkeen mutta on edelleen lähes 10 prosentin tasolla. (Työministeriö 2006b). Naisvaltaisilla aloilla, erityisesti hoiva- ja hoitotyössä, työttömyys on kuitenkin vähentynyt. Lähitulevaisuudessa on odotettavissa jopa työvoimapulaa. Terveyspalveluissa työttömyysaste oli vuonna 2005 vain 3,5 prosenttia, sosiaalipalveluissa sen sijaan työttömänä oli 7,7 prosenttia työvoimasta. Palvelutehtävistä kaupan alan työttömyysaste oli myös alhainen, 4,6. Muissa palveluissa työttömänä oli 10,3 ja siivouspalveluissa 7,6 prosenttia (Tilastokeskus 2006, 125). Työvoimapolitiikan tehtävänä on muun muassa edistää työvoiman kysynnän ja

tarjonnan kohtaamista sekä parantaa työttömien työllistymismahdollisuuksia tukityöllistämisen ja työvoimakoulutuksen avulla (Laki julkisesta työvoimapolvelusta 30.12.2002).

Hyvinvoinnin ja tasa-arvon edistämiseksi koulutus on keskeisessä asemassa. Väestön koulutustason nostamisen avulla pyritään sekä taloudellisen hyvinvoinnin että sivistyksen kohentamiseen. Usko koulutuksen mahtiin hyvinvoinnin edistäjänä on hyvin vahva. Sen on ajateltu kaikissa oloissa vähentävän huono-osaisuutta ja syrjäytymistä ja parantavan ihmisten asemaa työmarkkinoilla (Rinne & Kivirauma 2003, 22). Elinikäisen oppimisen periaatteet ovat vakiinnuttaneet asemansa kaikilla koulutustasoilla ja aikuisten täydennys- ja jatkokoulutautuminen on tullut yhä yleisemmäksi (Blomqvist ym. 2002). Yleisen koulutustason noustessa hyvän työmarkkina-aseman raja on kuitenkin noussut ylöspäin. Samalla työmarkkinat ovat kehittyneet niin, että ammatillinen tutkinto on välttämätön lähes kaikissa työtehtävissä. Myös työvoimakoulutusta on kehitetty niin, että yhä useammin tavoitteena on ammatillinen pätevytyminen ja tutkinnon saaminen (Opetusministeriö 2002, 15).

Työvoimakoulutusta tarkastellaan usein työmarkkinoiden toimivuuden ja koulutuksen yhteiskunnallisten vaikutusten kautta. Työvoimakoulutuksen vaikutuksista työllistymiseen on tehty useita tutkimuksia (esim. Aho ym. 1999; Hämäläinen 1999, Hämäläinen & Tuomala 2006; Kauhanen ym. 2006). Tässä tutkimuksessa näkökulma painottuu koulutukseen osallistumiseen. Osallistumistutkimuksella on aikuiskoulutustutkimuksessa pitkä perinne ja työvoimakoulutus on usein tilastotutkimuksissa mukana yhtenä aikuiskoulutuksen alueena (Blomqvist ym. 1997, 2002). Tutkimuksia on tehty myös yksinomaan työvoimakoulutukseen osallistumisesta (Mikkonen 1995, Lensu 1998). Tässä artikkelissa tarkoituksena on selvittää työvoimakoulutukseen osallistumisen syitä siihen hakeutuneiden työttömien arvioimina. Tavoitteena on tuoda esiin naisvaltaisten hoiva-, hoito- ja palvelualojen työttömien omia arvioita ja kokemuksia siitä, mitkä asiat vaikuttavat heidän työvoimakoulutukseen hakeutumiseensa. Tavoitteena on pohtia myös miten osallistujat arvioivat työvoimakoulutusta ammattiin ja työelämään rekrytoitumisen reittinä ja miten esimerkiksi kou-

lutukseen hakeutumisessa näkyvät osallistujien omat ammattitoiveet.

Työvoimakoulutuksen merkitys ammattiin suuntaavana reittinä on kasvanut. Se on myös joustava koulutusmuoto, joka voi reagoida nopeasti työelämässä tapahtuviin muutoksiin sekä kehittää ja kokeilla erilaisia vaihtoehtoisia koulutus – ja oppimismalleja (Järvensivu 2004, 21). Työvoimakoulutukseen hakeutuvien ihmisten tavoitteet voivat kuitenkin olla hyvin erilaisia. Aina osallistuminen ei perustu täysin vapaaehtoiseen valintaan. Esimerkiksi alueellinen tarjonta vaikuttaa mahdollisuuksiin hakeutua koulutukseen ja koulutukseen hakeutuminen voi olla myös edellytys etuisuuksien piirissä pysymiselle.

### Työvoimakoulutus osana työvoimapolitiikkaa

EU-maissa on 1990-luvulta lähtien omaksuttu aktiivisen työvoimapolitiikan periaatteet, jotka korostavat työttömyyden hoitoa tuetun työn ja koulutuksen avulla (Auer 1995, 20; Sihto 1994, 260). Taustalla on huoli työttömien passivoitumisesta tukijärjestelmän piirissä, ja siksi monissa maissa tuetaan erilaisten ohjelmien avulla työttömiä takaisin mukaan työelämään. Tavoitteena on, että toimeentulon ensisijainen lähde olisi palkkatyö ja julkiset palvelut ja tuet olisivat toissijaisia toimeentulon turvaamisessa (Lorentzen & Dahl 2005; Stenberg 2005). Työvoimapolitiikan menetelmät vaihtelevat sen mukaan, mitkä asiat milloinkin koetaan suurimmiksi ongelmiksi. Työvoimapolitiikan aikoina voidaan järjestää koulutusta, jolla lisätään työvoiman tarjontaa aloille, joilla kysyntää on. Koulutusaikoja voidaan lyhentää, jotta ihmiset pääsevät nopeammin työelämään tai koulutukseen voidaan sisällyttää runsaasti harjoittelua, jolloin työnantajat saavat kaipaamaansa työvoimaa vielä koulutuksen kestäessä (Silvennoinen 2002, 78–79). Jos halutaan ensisijaisesti torjua rakenteellista työttömyyttä ja syrjäytymistä, koulutukseen voidaan valita vaikeimmin työllistyviä. Jos taas halutaan varmistaa erityisosaamisen saatavuus tietyllä alueella, voidaan valinnoissa korostaa koulutusta ja työkokemusta (Kauhanen ym. 2006, 8).

Työvoimakoulutus on työministeriön hallinnan alaan kuuluvaa toimintaa ja sitä toteutetaan sekä kansallisella että Euroopan sosiaalirahaston rahoituksella. Euroopan Unioni vaikuttaa sosi-

aalirahaston kautta jäsenmaissaan työllisyys-, koulutus- ja elinkeinopoliittisten tavoitteiden saavuttamiseen. Sosiaalirahaston tavoitteiksi on kirjattu työmarkkinoiden toimivuuden ja elinikäisen oppimisen edistäminen, aktiivisen koulutus- ja työvoimapolitiikan kehittäminen työttömyyden torjumiseksi sekä sosiaalisen syrjäytymisen ehkäisy (Työministeriö 2006a). ESR -hankkeiden tavoitteet on määritelty yksityiskohtaisemmin toimenpideohjelmittain. Tarkastelun kohteena tässä artikkelissa ovat opiskelijoiden kokemukset kolmivuotisessa ESR -hankkeessa, jossa tavoitteena on ollut erityisesti sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen koulutuksessa ja työelämässä sekä naisten työmarkkina-aseman vahvistaminen. Kansallisella tasolla työvoimakoulutuksen tavoitteet on määritelty laissa julkisista työvoimapalveluista. Työvoimapalvelujen tehtävä on työmahdollisuuksien järjestämisen ohella työnhakijoiden ammatillisen pätevyyden lisääminen, ura- ja rekrytointiasioissa auttaminen sekä tasavertaisen kohtelun edistäminen ja syrjäytymisen ehkäisy (Laki julkisesta työvoimapalvelusta, 2002). Valtio ohjaa lisäksi työvoimakoulutuksen alueellisia ja ammattialakohtaisia painotuksia vuosittain tulo- ja menoarvion avulla (Järvensivu 2004, 24).

Koulutukseen osallistumisella on itsessään paljon myönteisiä vaikutuksia. Sen avulla voidaan alentaa köyhyyttä ja tukea työllistymiseen liittyvien vaikeuksien kanssa kamppailevien ihmisten elämää (Aho 2001; Raivola ym. 2006, 62). Työvoimakoulutus voi olla myös työntekoa korvaavaa ja työvoimareserviä kontrolloivaa toimintaa, jolla työtön voi ylläpitää oikeuttaan työttömyyspäivärahaan (Vanttaja & Rinne 2001, 141).

### **Opiskelijoiden tavoitteet työvoimakoulutuksessa aikaisempien tutkimusten valossa**

Työvoimakoulutukseen osallistuminen riippuu sekä koulutukseen osallistujista että koulutuksen tarjoajista. Tarjoajina toimivat yleensä työvoimatoimistot, joiden toimintaa ohjaavat työvoimapolitiikan yleiset tavoitteet ja kohderyhmät. Kurssitarjonnan lisäksi työvoimatoimistot valitsevat myös toimenpiteisiin osallistuvat henkilöt (Hämäläinen 1999, 21). Työvoimatoimistot voivat osoittaa hakijan koulutukseen, jolloin kieltäytyminen vaikuttaa päivärahaoikeuteen ja siten hakijan toimeentuloon. Aikuiskoulutuksen keskeinen

ongelma onkin se, miten kyetään sovittamaan yhteen yksilöiden koulutuspyrkimykset ja yhteiskunnan sosiaaliset, taloudelliset ja kulttuuriset tavoitteet ja tarpeet (Rinne & Kivirauma 2003, 30). Oman erityisen alueensa aikuiskoulutuksen kentällä muodostaa työvoimapolitiittinen koulutus, jossa koulutukseen hakeutuvien valinnan mahdollisuudet ovat rajoitetumpia kuin omaehtoisessa aikuiskoulutuksessa.

Aikuisten opiskelutavoitteita on tutkittu pitkään. Alan klassikkona voidaan pitää Houlen (1961) kolmijakoja tavoite-, toiminta- ja opiskelusuuntautuneisiin aikuisopiskelijoihin. Yksilön koulutusmotivaatio voi syntyä joko koetusta koulutustarpeesta tai jostakin muusta tarpeesta. Motivaatio voi olla mielenkiintoa itse asian sisältöä ja käyttömahdollisuuksia kohtaan tai se voi olla välineellistä, jolloin tavoitellaan enemmänkin ulkoista hyötyä tai vältellään kielteisiä seuraamuksia (Mikkonen 1995, 95).

Lyhyen koulutuksen saaneiden halukkuus osallistua kaikenlaiseen aikuiskoulutukseen on vähäisempää kuin pitempään kouluttautuneilla. Syyt koulutushaluttomuuteen voivat johtua rationaalisesta harkinnasta tai olla osa yksilön laajempaa elämäntapaa (Järvinen & Vanttaja 2001, 106; Moore 2004, 212). Rationaalisen valinnan käsityksen mukaan ihmiset eivät hakeudu koulutukseen, elleivät he koe hyötyvänsä siitä. Mikäli mahdollinen hyöty jää epäselväksi, koulutukseen hakeutuminen ei ole mielekäs vaihtoehto. Osa ihmisistä voi kokea työvoimakoulutukseen osallistumisen vastenmielisenä tai häpeällisenä. Tällaiset henkilöt eivät osallistu koulutukseen, vaikka seurauksena olisi ansiotason tilapäinen putoaminen (Heikkilä & Keskitalo 2002, 21–22; Järvinen & Vanttaja 2001, 106).

Työttömät itse arvioivat tärkeäksi koulutuksen, jonka avulla he voivat kehittää omaa ammattitaitoaan (Silvennoinen 1999, 50, 77; Aho 2001; Vanttaja & Rinne 2001, 141). Mahdollisuus tutkinnon tai osatutkinnon suorittamiseen nostaa koulutuksen käytännön hyötyä opiskelijoiden kannalta. Työvoimakoulutuksessa ammatilliset tavoitteet liittyvät ammattitaidon kehittämiseen ja ylläpitämiseen sekä ammattiin pätevöittävä tutkinnon saamiseen (Mikkonen 1995, 97). Tärkeinä osallistumisen tavoitteina työttömät pitävät erityisesti mahdollisuutta työllistyä koulutuksen kautta tai sen jälkeen (Sappinen 2001, 124–125).

Opiskelumotivaation taustalla voivat olla myös taloudelliset tekijät (Mikkonen 1995, 97). Tutkintotavoitteinen opiskelu työvoimapolitiisena koulutuksena on opiskelijan näkökulmasta usein taloudellisesti edullinen vaihtoehto, sillä koulutus on osallistujille maksutonta ja opiskelija saa sen ajalta työttömyyskorvauksen suuruisen koulutustuen sekä ylläpitokorvauksen (Raivola ym. 2006, 100–101). Aikuisten opiskelupäätöksessä toimeentuloon liittyvät kysymykset ovat keskeisiä (Vantaja & Rinne 2001, 142).

Itsensä kehittäminen, mahdollisuus oppia ja kehittyä, on aikuisten opiskelussa yksi tärkeimmistä osallistumisen syistä (Kokkila 2003, 80–82). Sappisen (2001, 124–125) haastattelututkimuksen mukaan työvoimapolitiiseen aikuiskoulutukseen osallistuvat yli 45 -vuotiaat halusivat koulutuksen avulla pysyä ajan hermolla. Koulutukseen osallistumisen motivaationa voi olla myös sosiaalinen yhdessäolo (Sappinen 2001, 124–125). Koulutukseen osallistuminen tarjoaa mahdollisuuden katkaista työttömyys ja saada mielekästä tekemistä ja ajankulua työttömyyden sijaan (Mikkonen 1995, 97; Silvennoinen 2002, 84; Kokkila 2003, 80–82).

### Tutkimuksen tavoite ja tausta

Etelä-Pohjanmaalla aloitettiin vuonna 2004 kolmivuotinen sosiaali- ja terveysalalle sekä palvelualoille suunnattu työvoimapolitiittinen koulutusprojekti. Aiemmin tähän hankkeeseen liittyen on raportoitu vanhustyön koulutukseen osallistuneiden erilaisista reiteistä työelämään (Pitkänen 2006).

Tämän artikkelin tarkoituksena on nostaa esiin työvoimakoulutukseen osallistuneiden työttömien omia koulutukseen osallistumisen syitä ja tavoitteita. Tutkimuksen taustalla vaikuttaa laajempi kysymys siitä, millaisen reitin työvoimakoulutus ammatillisen koulutuksen alueella tarjoaa aikuisopiskelijalle. Kiinnostavaa on, miten toimenpiteeseen osallistuvat itse näkevät työvoimapolitiittisen koulutuksen mahdollisuudet. Osallistuvatko työttömät työvoimakoulutukseen ensisijaisesti pitääkseen yllä päivärahaoikeuttaan, saadakseen toimintaa ja mielekästä tekemistä vai parantaakseen omia työllistymisen mahdollisuuksiaan? Tutkintotavoitteisuus on entistä tärkeämpi tavoite myös työvoimakoulutuksessa. Opiskelijan näkökulmasta työvoimakoulutus voi

siten olla yksi varteenotettava reitti ammatillisessa pätevytyymisessä.

Tässä artikkelissa tarkastellaan aluksi hankkeeseen osallistuneiden opiskelijoiden arvioita koulutuksen alussa siitä, miten hyvin koulutus vastaa heidän omiin ammatillisiin toiveisiinsa. Kysymyksellä haluttiin selvittää sitä, ovatko esimerkiksi puhdistuspalveluala tai vanhustyö aloja, joille osallistujat haluavat suuntautua. Osallistujien omia koulutukseen hakeutumisen motiiveja selvitettiin kysymällä, miten erilaiset syyt ovat vaikuttaneet koulutukseen hakeutumiseen ja millaisia suuntauksia näissä osallistumisissa on löydettävissä.

Koulutushankkeen suunnittelu perustui maakunnan työvoima- ja elinkeinokeskuksen keväällä 2003 laatimiin tilastoihin, joiden mukaan alueella oli paljon työttömyyttä sosiaali- ja terveysalan sekä palvelualojen toisen asteen koulutuksen saaneiden naisten keskuudessa. Koulutuksen tarkoituksena oli erityisesti naisten aseman parantaminen työmarkkinoilla.

Euroopan sosiaalirahaston rahoituksella ei ole tarkoitus tukea jo vakiintunutta koulutusta, vaan tuettavien hankkeiden tavoitteena on kokeilla jotain uutta menetelmää tai koulutusratkaisua. Tämän hankkeen erityispiirteenä oli työelämän ja koulutuksen kiinteä yhteen nivominen. Tavoitteena oli, että vähintään puolet koulutuksesta toteutetaan työssäoppimisen kautta. Koulutuksen pituudeksi määriteltiin enimmillään kymmenen kuukautta. Koulutus oli luonteeltaan täydennyskoulutusta, ja sen aikana oli mahdollista suorittaa ammatillisista tutkinnoista pääsääntöisesti vain osatutkintoja. Hankkeen aikana aloitettiin yhteensä viisi sosiaali- ja terveysalalle suuntaavaa kymmenen kuukauden mittaista kurssia, joiden painopisteenä oli vanhustyö. Palvelualoilla koulutuksen kohteiksi valittiin puhdistuspalveluala, toimistopalvelut, taloushallinto sekä myynti- ja asiakastyö. Palvelualoilla järjestettiin kuusi kuuden kuukauden mittaista kurssia. Kaikissa koulutuksissa opiskelijoilla oli mahdollisuus suorittaa näyttötutkintoina ammatillisten tutkintojen osatutkintoja.

Kaikkia tutkimuksen kohteena oleviin koulutuksiin osallistuneita ihmisiä yhdisti työttömyyden lisäksi työskentely tai suuntautuminen naisvaltaisille, matalasti palkatuille hoito-, hoiva- ja palvelualoille. Koulutusaloittain osallistuneet

voitiin jakaa kolmeen ryhmään: sosiaali- ja terveysala, liikeala sekä puhdistuspalveluala.

## Aineisto ja menetelmät

Tutkimusaineiston muodostavat kaikki koulutushankkeeseen osallistuneet opiskelijat (n=166). Tutkimusaineisto ei ole kovin suuri, mutta se muodostaa yhtä työvoimapolitiittista koulutushanketta koskevan kokonaisaineiston. Koulutushankkeen opiskelijoista 72 (44 %) osallistui sosiaali- ja terveysalan, 64 (38 %) liikealan ja 30 (18 %) puhdistuspalvelualan koulutuksiin. Tuloksia tarkastellaan

koulutusaloittain, koska ryhmien välillä oli eroja esimerkiksi aikaisemmassa koulutustaustassa.

Lähes kaikki osallistujat olivat naisia (96 %). Osallistujat luokiteltiin iän perusteella neljään luokkaan (Taulukko 1). Suurin osa opiskelijoista oli 31–40 vuoden ikäisiä, kun taas yli 51-vuotiaita oli vain 13 prosenttia. Koulutusaloittain ikäkaumassa oli hieman eroa. Puhdistuspalvelualan opiskelijoiden keski-ikä oli 43 vuotta ja heistä 63 prosenttia oli yli 40-vuotiaita. Sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden keski-ikä oli 38 vuotta ja liikealan opiskelijoiden 36 vuotta.

Taulukko 1. Ikäjakautuma, perus- ja ammatillinen koulutus (%).

	Sosiaali- ja terveysala (n=72)	Liikeala (n=64)	Puhdistuspalveluala (n=30)	Kaikki (n=166)
<b>Ikä, keskiarvo</b>	<b>38</b>	<b>36</b>	<b>43</b>	<b>38</b>
<b>Ikäjakautuma, %</b>				
< 31 vuotta	29	31	10	26
31–40 vuotta	29	41	27	33
41–50 vuotta	31	17	43	28
> 50 vuotta	11	11	20	13
<b>Peruskoulutus, %</b>				
kansa- tai kansalaiskoulu	18	2	27	13
peruskoulu, keskikoulu	60	56	66	60
ylioppilas	22	42	7	27
<b>Ammatillinen koulutus, %</b>				
ei ammatillista koulutusta	14	3	40	15
toisen asteen koulutus	75	24	60	52
opistotasoinen /amk.	11	73	0	33

Peruskoulutuksena suurimmalla osalla oli kansa-, perus- tai keskikoulu. Ylioppilaita oli vajaa kolmannes. Ammatillinen koulutus puuttui noin 15 prosentilta ja noin puolella opiskelijoista oli entuudestaan toisen asteen tutkinto. Opistotasoinen tai ammattikorkeakoulututkinto oli kolmanneksella opiskelijoista. Koulutustaustoissa oli eroja aloittain. Puhdistuspalvelualalla sekä peruskoulutuksen että ammatillisen koulutuksen taso oli alhaisin: ammatillinen koulutus puuttui tässä ryhmässä 40 prosentilta osallistujista. Sosiaali- ja terveysalalla valtaosalla oli toisen asteen ammatillinen koulutus, kun taas liikealan ryhmässä suurimmalla osalla oli opistotasoinen tai amk-tutkinto.

Tutkimusaineisto kerättiin kunkin koulutuksen alussa yhtenäisellä alkukyselylomakkeella. Koulutuksen vastaavuutta omiin koulutuksellisiin toiveisiin nähden kysyttiin viisiportaisella (1 = vastaa erittäin hyvin, 5 = hyvin huonosti tai ei lanakaan) kysymyksellä: ”Miten hyvin tämä koulutus, johon nyt osallistut, vastaa omia ammattitoiveitasi?” Koulutukseen osallistumisen syitä selvitettiin strukturoidulla kysymyssarjalla, jossa kysyttiin ”Miten paljon seuraavat seikat vaikuttivat siihen, että hait juuri tähän koulutukseen?” Kysymyssarjassa oli yhteensä 18 väittämää, jotka muokattiin Aikuisopiskelu Suomessa -tutkimuksen (Blomqvist ym. 1997) pohjalta. Vastauksia pyydettiin ar-

voimaan kutakin väittämää viisiportaisella asteikolla. Vaihtoehdot olivat: vaikuttaa koulutukseen osallistumiseen 1 = erittäin vähän tai ei lainkaan, 2 = melko vähän, 3 = jonkin verran, 4 = melko paljon ja 5 = hyvin paljon. Suuri osa muuttujista oli jakaumaltaan varsin vinoja, sillä vastaajat olivat arvioineet useiden osallistumissyiden vaikuttaneen osallistumiseen melko tai hyvin paljon. Koska melko paljon ja hyvin paljon vastauksien prosenttiosuudet olivat huomattavan korkeita, katsottiin mielekkäämmäksi tarkastella osallistumissyiden yleisyyttä esittämällä hyvin paljon - vastausvaihtoehtojen prosenttiosuudet.

Taustamuuttujina käytettiin koulutuksen alaa ja ikää. Sukupuolten välisiä eroja ei voitu tarkastella, koska valtaosa koulutukseen osallistuneista oli naisia. Työttömyyden kesto ennen koulutuksen alkua olisi ollut myös mielenkiintoinen taustamuuttuja, mutta sitä ei lomakkeessa ollut käytössä.

Yksittäisten osallistumissyiden lisäksi haluttiin selvittää, löytyykö aineiston perusteella koulutukseen hakeutumista yleisemmin kuvaavia suuntauksia. Tähän tarkoitukseen käytettiin faktorianalyysiä, jonka avulla on mahdollisuus tiivistää useiden muuttujien informaatio muutamaan keskeiseen faktoriin (Metsämuuronen 2001, 17; Yli-Luoma 1996, 369). Muuttujien määrää voidaan näin vähentää ja osallistumistavoitteiden suuntaukset saadaan helpommin analysoitavaan muotoon. Faktorianalyysissä käytettiin Varimax-rotatiota ja niin sanottuna ekstraktointimenetelmänä pääkomponenttianalyysiä, joka on oletusarvona SPSS-ohjelmassa. Tutkimuksessa käytettiin järjestysasteikollisia muuttujia, joissa vastausvaihtoehdot ryhmittäivät ääriarvoihin. Analyysin perustana olleet korrelaatiokertoimet eivät kuitenkaan ol-

leet korkeita ja ne olivat pääosin samaan faktoriin latautuneiden muuttujien välillä.

Faktoreille vahvimmin latautuneista muuttujista (lataus vähintään 0,50) muodostettiin summamuuttujat laskemalla yhteen kuhunkin faktoriin kuuluvien muuttujien arvot ja jakamalla summa muuttujien lukumäärällä. Summamuuttujia voidaan siten tarkastella jatkuvien muuttujien tapaan, joiden vaihteluvälit ovat 1–5. Summamuuttujien luotettavuutta tarkasteltiin laskemalla niiden reliabiliteetit Cronbachin alfa -kertoimen avulla. Osallistumistavoitteiden eroja ikäryhmien ja koulutusalojen suhteen tarkasteltiin kaksisuuntaisen varianssianalyysin avulla (Metsämuuronen 2001, 104–105). Tutkimuksen kohteena olivat yhden koulutushankkeen kaikki opiskelijat, ja aineistoa voidaan tarkastella kokonaistutkimuksen tapaan. Tulosten yhteydessä on kuitenkin esitetty myös parvot. Aineiston analysoimisessa on käytetty SPSS 11.0 for Windows -ohjelmaa.

## Tulokset

### *Miten koulutuksen arvioidaan vastaavan omia ammattitaitoja?*

Työvoimakoulutuksen suunnittelussa korostuvat sekä valtakunnalliset että alueelliset työvoiman tarpeet. Toimenpiteisiin osallistuneiden näkökulmasta on kuitenkin kiinnostavaa tietää, miten hyvin työvoimapolitiittinen koulutus vastaa osallistujien omia koulutuksellisia ja ammatillisia odotuksia. Alkukyselyn mukaan kaikista osallistuneista 45 prosenttia ilmoitti koulutuksen, johon oli hakeutunut, vastaavan erittäin hyvin omia ammattitaitojaan (taulukko 2). 42 prosenttia oli arvioinut koulutuksen vastaavan omia ammattitaitoja melko hyvin ja 12 kohtalaisesti.

**Taulukko 2.** ”Koulutus vastaa omia ammattitaitoja erittäin hyvin” -vaihtoehtojen %-osuudet koulutusaloittain ja ikäryhmittäin.

	Sosiaali- ja terveysala (n=72) %	Liikeala (n=64) %	Puhdistus-palveluala (n=30) %	Kaikki (n=166) %
<b>ikäryhmä</b>				
< 30-vuotiaat	45	60	67	54
31–40-vuotiaat	45	50	63	50
41–50-vuotiaat	46	36	23	37
> 50-vuotiaat	25	29	50	32
yhteensä	43	43	48	45



Puhdistuspalvelualalla osallistujat arvioivat koulutuksen vastaavaan heidän omia ammattitaitojaan hieman paremmin kuin sosiaali- ja terveysalalla tai liikealalla. Tyytyväisimpiä olivat puhdistuspalvelualojen nuorimmat osallistujat, joista lähes 70 % näki alalle suuntaavaan työvoimakoulutuksen erittäin hyvänä keinona omien ammatillisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Myös muissa ryhmissä alle 30 -vuotiaat opiskelijat olivat tyytyväisimpiä. Iän myötä arvot laskivat selvästi ja yli 50-vuotiaista enää kolmannes arvioi koulutuksen avulla saavuttavansa erittäin hyvin omia ammattitaitojaan. Puhdistuspalvelualan opiskelijoiden pohjakoulutus oli vähäisin, ja työvoimakoulutus voi tarjota heille mahdollisuuden aloittaa ammatilliset opinnot laitoshuoltajan osatutkintojen kautta.

Yksittäisten kurssien välillä erot opiskelijoiden arvioissa olivat suuria. Hankkeen aikana järjestettiin neljä samansisältöistä vanhustyön kurssia eri paikkakunnilla. Korkeimmillaan yhden kurssin opiskelijoista 68 prosenttia oli sitä mieltä, että koulutuksen avulla pystyy saavuttamaan erittäin hyvin omia toiveitaan, alhaisimmillaan näin arvioi

toisella kurssilla 33 prosenttia osallistujista. Näihin eroihin on voinut vaikuttaa työvoimakoulutuksen alueellinen painottuminen sosiaali- ja terveydenhuollossa vanhustyöhön, jolloin hakijoiden tosiasialliset valinnan mahdollisuudet ovat olleet vähäisiä. Vaikka vanhustyö ei olisikaan omista toiveista ensisijainen alue, vanhusten hoiva- ja hoitotyöhön suuntautuminen nähdään kannattavana alan kasvavan työvoimatarpeen vuoksi.

### Osallistumisen syyt työvoimakoulutuksessa

Tärkein yksittäinen osallistumisyy kaikilla koulutuksiin osallistuneilla oli oman työllistymisen edistäminen. Lähes kaikki olivat arvioineet sen vaikuttaneen hyvin paljon kurssille hakeutumiseen (taulukko 3). Seuraaviksi tärkeimmiksi syiksi opiskelijat arvioivat sekä jo olemassa olevan ammattitaidon päivittämisen, lisäpätevyiden saavuttamisen että mahdollisuuden päästä eteenpäin tyouralla. Nämä syyt korostuivat erityisesti sosiaali- ja terveysalan sekä liikealan koulutuksissa ja olivat vähemmän tärkeitä puhdistuspalvelualan opiskelijoilla.

**Taulukko 3. Koulutukseen osallistumiseen vaikuttavat tekijät koulutusaloittain. Hyvin paljon vaikuttaneiden osallistumisen syiden %-osuudet.**

Väittämät	Sosiaali- ja terveysala	Liikeala	Puhdistuspalvelu-ala	Kaikki
	(n=72) %	(n=64) %	(n=30) %	(n=166) %
työllistymisen edistäminen	83	83	63	80
ammattitaidon päivittäminen	80	80	50	75
lisäpätevyiden saaminen	71	73	63	71
tyouralla eteneminen	65	73	50	65
itsensä kehittäminen	63	72	40	62
koulutuksen sisältöalue kiinnostaa	52	63	35	53
työkokemuksen karttuminen	51	44	41	46
ammatin hankkiminen	29	44	53	39
rohkeuden, itsevarmuuden saaminen	46	34	27	38
toimintaa työttömyyden sijaan	32	44	37	38
kurssi avaa jatkokoulutusmahdollisuuksia	30	30	27	29
koulutusryhmään kuuluminen, yhdessäolo	21	11	20	17
ammatin vaihtaminen	17	14	13	16
koulutuksenaikainen taloudellinen tuki	11	9	10	10
työvoimatoimiston ehdotus	4	5	3	4
työvoimaviranomaisten painostus	0	2	0	1
perheenjäsenten painostus	0	0	0	0

Halu kehittää itseä nousi myös varsin tärkeäksi syyksi osallistua työvoimakoulutukseen erityisesti liikealan ryhmässä. Puhdistuspalvelujen

ryhmässä sen merkitys arvioitiin vähäisemmäksi. Noin puolet vastanneista oli sitä mieltä, että oma kiinnostus koulutuksen sisältöalueeseen

vaikutti hyvin paljon osallistumiseen. Liikealan opiskelijoilla kiinnostus koulutuksen sisältöön oli muita ryhmiä korkeampi. Kiinnostus koulutuksen sisältöalueeseen oli osallistumisyyssä yllättävänkin vähäinen erityisesti puhdistuspalvelualalla ja jäi työvoimakoulutuksessa työllistymiseen ja ammatilliseen pätevytyymiseen liittyvien syiden varjoon.

Työkokemuksen karttuminen koulutuksen aikana tuli esiin erityisesti sosiaali- ja terveystalan koulutusryhmässä, jossa puolet piti tätä erittäin tärkeänä syynä osallistua koulutukseen. Tähän vaikutti todennäköisesti se, että merkittävä osa oppimisesta tapahtui työssäoppimisen kautta. Myös rohkeuden ja itsevarmuuden saaminen korostui erityisesti sosiaali- ja terveystalan opiskelijoilla.

Noin 40 prosentilla ammatin hankkiminen vaikutti hyvin paljon osallistumiseen. Varsinkin puhdistuspalvelualan opiskelijoista yli puolet näki työvoimakoulutuksen mahdollisuutena ammatin saamiseen. Työvoimakoulutuksen merkityksissä tuodaan usein esille myös sen aktivoiva ja syrjäytymistä ehkäisevä vaikutus. Noin 40 prosenttia opiskelijoista arvioi, että työttömyyden katkaisu ja aktiivinen toiminta olivat heille hyvin tärkeitä. Ryhmään kuuluminen ja sosiaalinen yhdessäolo eivät sen sijaan olleet yhtä tärkeitä osallistumissyitä. Kolmannes arvioi hyvin tärkeäksi sen, että koulutus avaa mahdollisuuksia hakeutua myös jatkossa opiskelemaan lisää. Lisäksi noin

15 prosenttia vastaajista piti hyvin tärkeänä työvoimakoulutuksen tarjoamaa reittiä ammatinvaihdokseen. Koulutusaikainen taloudellinen tuki ei ollut tärkeä osallistumisyyssä. Vain noin 10 prosenttia vastanneista arvioi sen vaikuttaneen hyvin paljon osallistumiseen.

Lomakkeessa esitettiin myös vaihtoehdot, joilla haluttiin kartoittaa sekä työvoimaviranomaisten että perheenjäsenten painostuksen merkitystä opiskelun aloittamiseen. Juuri kukaan opiskelijoista ei kokenut työvoimaviranomaisten painostuksen vaikuttaneen heidän koulutukseen hakeutumiseensa. Myöskään perheen painostus ei vaikuttanut opiskelupäätösten tekoon. Nämä muuttujat jätettiin pois aineiston jatkoanalyysistä.

### Osallistumissyiden suuntaukset

Osallistumissyiden väittämät tiivistettiin faktorianalyysin avulla kolmeen pääsuuntaukseen. Analyysissä oli yhteensä 14 väittämää ja ratkaisuun valittiin mukaan ne muuttujat, joiden lataukset olivat vähintään 0,50. Faktoreista ensimmäinen selittää 20 prosenttia muuttujien vaihtelusta, toinen 14 ja kolmas 11. Näiden kolmen faktorin selitysarvo on yhteensä 45 prosenttia muuttujien kokonaisvaihtelusta. Taulukossa 4 latausten arvot on esitetty suorakulmaisen Varimax-rotatation jälkeen, joka tuottaa keskenään korreloimattomia faktoreita. Faktorianalyysin jälkeen faktorien kärkimuuttujista muodostettiin summamuuttujat.

Taulukko 4. Faktorianalyysin tulokset osallistumissyiden vaihtelusta Varimax-rotatation jälkeen.

Väittämät	faktori 1 työmarkkina-aseman edistäminen	faktori 2 sosiaaliset ja taloudelliset syyt	faktori 3 ammatilliset syyt
työllistymisen edistäminen	0,501	-0,040	-0,012
ammattitaidon päivittäminen	0,728	-0,036	-0,076
lisäpätevyyden saaminen	0,731	0,065	-0,185
työuralla eteneminen	0,582	-0,049	0,298
itsensä kehittäminen	0,729	0,003	0,126
koulutuksen sisältöalue kiinnostaa	0,619	0,017	0,116
työkokemuksen karttuminen	0,284	0,246	0,219
ammatin hankkiminen	0,092	0,128	0,794
rohkeuden, itsevarmuuden saaminen	0,544	0,466	-0,090
toimintaa työttömyyden sijaan	-0,053	0,626	-0,210
kurssi avaa jatkokoulutusmahdollisuuksia	0,210	0,489	0,525
koulutusryhmään kuuluminen, yhdessäolo	0,068	0,776	0,022
ammatin vaihtaminen	-0,109	-0,107	0,697
koulutuksenaikainen taloudellinen tuki	-0,009	0,518	0,196
työvoimatoimiston ehdotus	-0,074	0,524	0,055

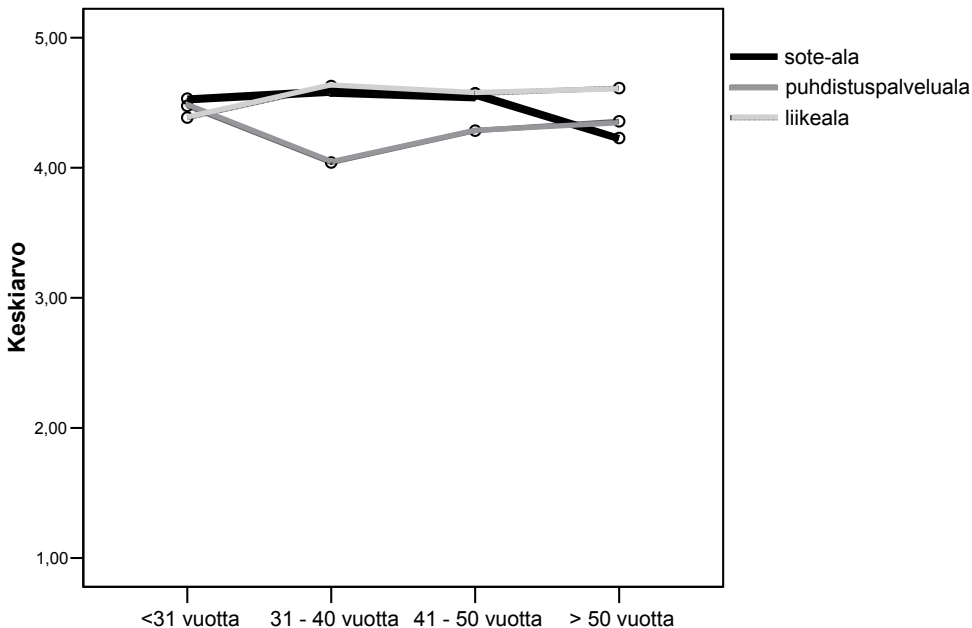
Faktorianalyysin tuloksena saatiin muodostettua kolme erilaista työvoimakoulutukseen hakeutumista kuvaavaa suuntausta. Ensimmäisen faktorin perusteella muodostettu summamuuttuja nimettiin työmarkkina-aseman edistämiseksi. Siinä ovat mukana työllisyyden edistäminen, osaamisen lisääminen ja päivittäminen, koulutuksen sisällöllinen kiinnostavuus sekä rohkeuden ja itsevarmuuden lisääminen. Toisen faktorin kärkimuuttujista muodostettu summamuuttuja korostaa koulutuksen tuomaa aktiivisuutta, yhdessäoloa muiden kurssilaisten kanssa, koulutuksen aikaista taloudellista tukea sekä työvoimatoimiston taholta tullutta ehdotusta osallistua koulutukseen. Summamuuttujalle annettiin nimi sosiaaliset ja taloudelliset syyt. Kolmas faktori keskittyi selkeästi ammatin saamiseen tai vaihtamiseen sekä työvoimakoulutuksen avaamiin mahdollisuuksiin jatkaa opiskelua. Tämä summamuuttuja nimettiin ammatillisiksi syiksi.

Summamuuttujien luotettavuutta testattiin Cronbachin alfa -kertoimella. Työmarkkina-aseman edistäminen sai alfa-arvon 0,77, sosiaaliset ja taloudelliset osallistumissyöt 0,53 ja ammatilliset syyt 0,56. Kohtalaisen hyvänä summamuuttujien luotettavuutta voidaan pitää silloin, kun alfa-kertoimet ovat 0,7 luokkaa (Alkula ym. 1994, 99). Ensimmäisen summamuuttuja voidaan pitää var-

sin luotettavana kahden muun jäädessä 0,5 ja 0,6 välille. Summamuuttujien muodostaminen perustuu kuitenkin tilastollisen analyysin lisäksi tutkijan päätökseen summamuuttujan sisällön loogisuudesta. Ammatilliset ja sosiaaliset syyt ovat aikaisempien tutkimusten (Silvennoinen 1999, 50, 77; Aho 2001; Mikkonen 1995, 97; Kokkila 2003, 80–82) mukaan keskeisiä aikuiskoulutukseen osallistumisen tavoitteita, joten aineiston tarkastelussa päädyttiin käyttämään näitä kolmea summamuuttujaa.

### Osallistumissyiden suuntaukset koulutusalan ja ikäryhmän mukaan

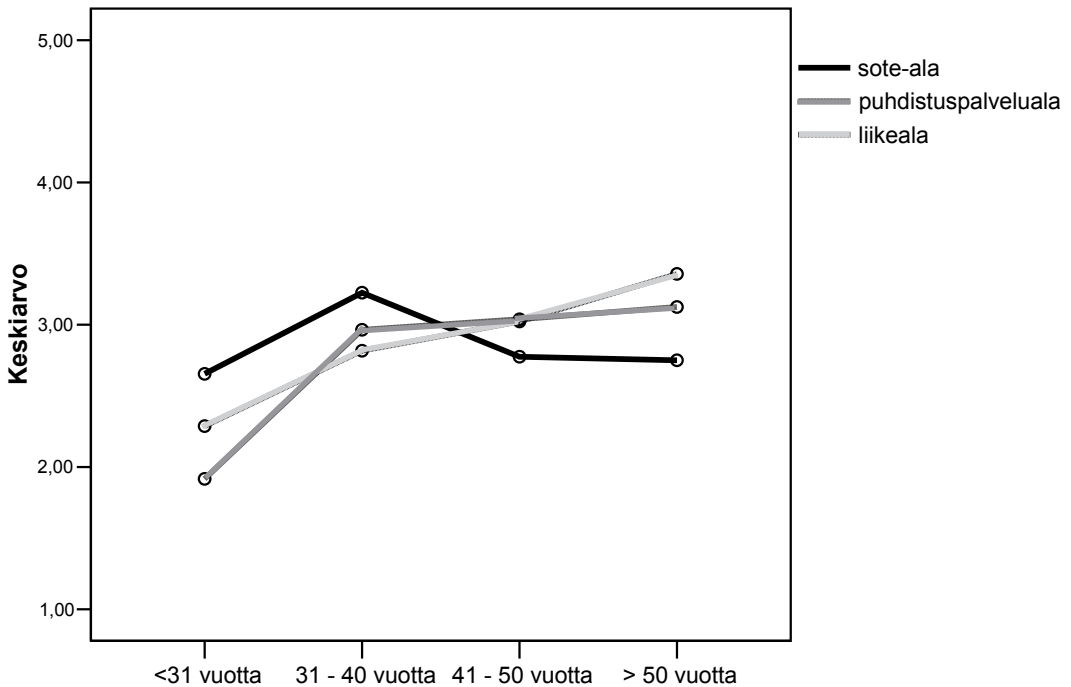
Osallistumissyiden suuntauksia tarkasteltiin eri koulutusalojen eri ikäryhmissä. Työmarkkina-aseman edistäminen arvioitiin kaikissa koulutusryhmissä hyvin tärkeäksi syyksi osallistua koulutukseen (Kuvio 1). Korkeimmat arviot olivat liikealan opiskelijoilla kaikissa ikäryhmissä. Sosiaali- ja terveysalalla vanhimpien osallistujien keskuudessa työmarkkina-aseman edistäminen ei ollut yhtä tärkeä syy kuin nuoremmilla. Puhdistuspalvelualan opiskelijoiden arvioissa työmarkkina-aseman edistäminen oli myös korkealla tasolla, mutta oli kuitenkin hieman alhaisempi kuin kahdella muulla koulutusosalalla. Koulutusalojen ja ikäryhmien väliset erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.



Kuvio 1. Työmarkkina-aseman edistäminen koulutusalan ja ikäryhmän mukaan, kaksisuuntainen varianssianalyysi.

Sosiaaliset ja taloudelliset osallistumissyöt eivät olleet kovin tärkeällä sijalla opiskelijoiden arvioissa. Nuorimmat osallistujat arvioivat näiden syiden merkityksen kaikkien vähäisemmäksi (Kuvio 2). Liikealan sekä puhdistuspalvelujen opiskelijoilla sosiaaliset ja taloudelliset syyt tulivat tärkeämmiksi iän myötä. Sosiaali- ja

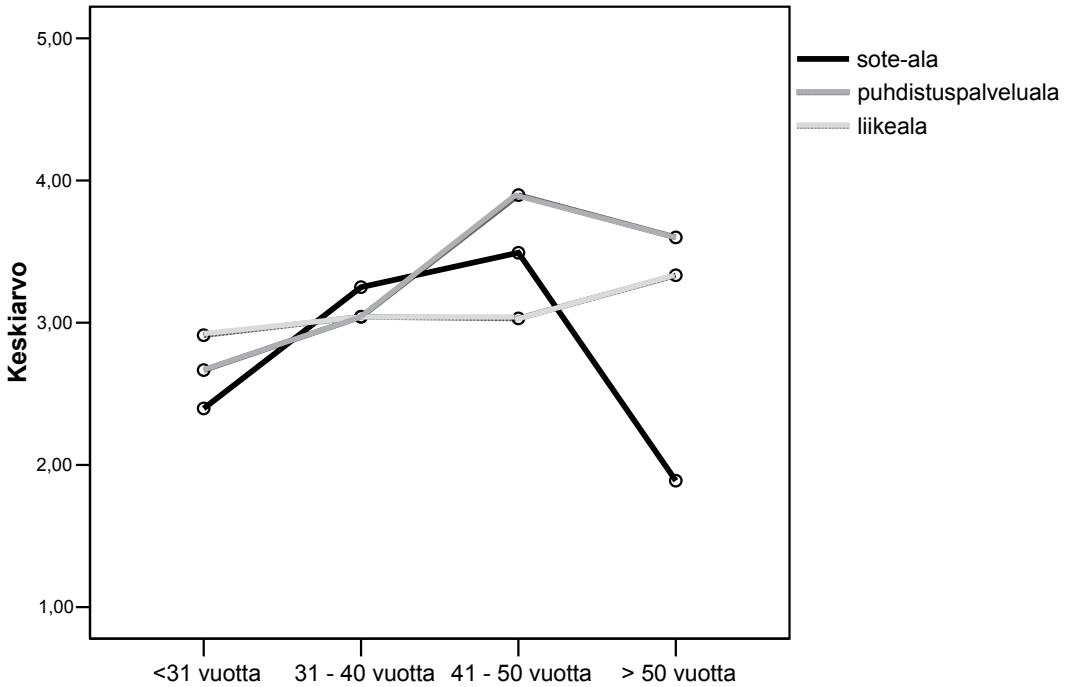
terveysalalla 31–40-vuotiaat pitivät koulutuksen tuomaa toimintaa ja ryhmään kuulumista muita ikäryhmiä tärkeämpänä, mutta kahdessa vanhimmassa ikäryhmässä nämä tavoitteet olivat laskeneet samalle tasolle kuin nuorimmilla osallistujilla. Ikäryhmien väliset erot olivat tilastollisesti merkitseviä ( $p=0.004$ ).



Kuvio 2. Sosiaaliset ja taloudelliset syyt koulutusalan ja ikäryhmän mukaan, kaksisuuntainen varianssianalyysi.

Ammatillisten syiden merkitys koulutukseen hakeutumisessa vaihteli sekä ikäryhmien että koulutusalojen välillä (Kuvio 3). Puhdistuspalvelualalla ammatilliset tavoitteet nousivat iän myötä varsin tärkeiksi osallistumisen syiksi, korkeimmillaan ne olivat 41–50-vuotiaiden ryhmässä. Liikealan koulutuksissa ammatilliset syyt olivat melko tärkeitä ja nousivat edelleen hieman iän myötä. Sosiaali- ja terveysalalla arviot ammatillisten tavoitteiden merkityksestä poikkesivat muista koulutusaloista selvästi. Nuorimmassa ryhmässä nämä tavoitteet arvioidtiin vähäisemmiksi kuin muilla koulutusaloilla. Keskimmaisissa ikäryhmissä ammatilliset syyt arvioidtiin melko tärkeiksi, mutta vanhimmassa

ikäryhmässä ne laskivat jyrkästi. Ikäryhmien välinen ero oli tilastollisesti melkein merkitsevä ( $p=0.023$ ) samoin kuin koulutusalojen ja iän yhteisvaikutus ( $p=0.042$ ). Sosiaali- ja terveysalan yli 50-vuotiaat opiskelijat poikkesivat selvästi varsinkin ikäisistään puhdistuspalvelualojen ja liikealan opiskelijoista. Ammatillinen pätevytymisen ei ollut heille tärkeä osallistumissyö työvoimakoulutuksessa. Mahdollisesti sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden vähäisempään kiinnostukseen ammatillista pätevytymistä kohtaan on vaikuttanut se, että valtaosalla heistä oli jo jokin sosiaali- ja terveysalan tutkinto, jolloin ammatin saaminen ei ole ollut ensisijainen syy osallistua koulutukseen.



Kuvio 3. Ammatilliset syyt koulutusalan ja ikäryhmän mukaan, kaksisuuntainen varianssianalyysi.

## Yhteenvedo ja pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää millaisia syitä työvoimapolitiittiseen koulutukseen osallistuneet pitivät tärkeinä koulutukseen hakeutumiseensa sekä millaisia osallistumissyiden suuntauksia aineiston perusteella oli löydettävissä. Lisäksi haluttiin selvittää sitä, miten työvoimakoulutukseen osallistuneet opiskelijat koulutuksen alussa arvioivat tämän nimenomaisen kurssin vastaavan heidän ammatillisia toiveitaan. Osallistujat olivat sosiaali- ja terveysalan sekä liike- ja palvelualojen työttömiä työnhakijoita ja tutkimuksen aineistona käytettiin heidän koulutuksen alussa täyttämäänsä alkukyselyä (n=166). Tuloksia tarkasteltiin koulutusryhmien (sosiaali- ja terveysala, liikeala, puhdistuspalveluala) sekä ikäryhmien välillä.

Työvoimakoulutuksen tehtävänä on kouluttaa työttömiä kulloisetkin yhteiskunnalliset ja alueelliset tarpeet huomioiden. Tarjontaa säädellään lailla, joka edellyttää työvoimaviranomaisten ennakointia paikallisten työnantajien työvoiman tarpeista (Järvensivu 2004, 24). Tämän hankkeen opiskelijoista 45 prosenttia arvioi koulutuksen alussa, että koulutus vastaa erittäin hyvin heidän ammatillisia toiveitaan. Nuorempien arviot olivat hieman vanhempiä myönteisempiä. Tyyty-

väisimpiä olivat puhdistuspalvelualan opiskelijat ja erityisesti heistä nuorimmat. Tulosten perusteella näyttää siltä, että erityisesti vailla tutkintoa oleville työvoimakoulutus voi tarjota mahdollisuuden päästä ammatillisen koulutuksen alkuun. Näyttää myös siltä, että työttömät hakeutuvat koulutukseen, jota alueellisesti on tarjolla ja jolla on odotettavissa tulevaisuudessa työvoiman tarvetta. Mahdollisuus työllistyä esimerkiksi vanhustyöhön tai puhdistuspalveluihin motivoi hakeutumaan koulutukseen, vaikka koulutusala ei itseä ensisijaisesti kiinnostaisikaan.

Osallistumissyistä muodostettiin kolme laajempaa suuntausta: työmarkkina-aseman edistäminen, sosiaaliset ja taloudelliset syyt sekä ammatilliset syyt. Työmarkkina-aseman edistäminen osoittautui tässä aineistossa selkeästi tärkeimmäksi työvoimakoulutukseen osallistumisen syyksi. Opiskelijat arvioivat sen tärkeäksi iästä ja koulutusalaan riippumatta. Myös yksittäisissä osallistumissyissä tärkeimpien syiden joukossa olivat työllistymisen edistäminen, ammattitaidon lisääminen tai saaminen ajan tasalle. Mahdollisuus kehittää itseään sekä kiinnostus koulutuksen sisältöä kohtaan tulivat esiin erityisesti liikealan opiskelijoilla, joilla oli muihin koulutusryhmiin

nähdessä pidempi koulutus ja sen takia ehkä suuremmat odotukset koulutuksen sisällön ja kiinnostavuuden suhteen. Vähäisin itsensä kehittämiseen sekä koulutuksen sisältöön liittyvien syiden merkitys oli puhdistuspalvelujen opiskelijoilla, joilla korostui puolestaan ammatin saaminen työvoimakoulutuksen kautta.

Rohkeuden ja varmuuden saaminen työskentelyyn tukee myös työllistymistä. Monet koulutuksiin osallistuneista naisista olivat palaamassa työelämään esimerkiksi pitkien hoitovapaajaksojen jälkeen. Ammatillisten asioiden kertaaminen koulutuksen ja työssäoppimisen kautta helpotti näin työhön paluuta. Vanhentuneiden tietojen ja taitojen kohentamisen ohella erityisesti sosiaali- ja terveysalan ryhmissä opiskelijat toivoivat saavansa koulutuksen myötä lisää rohkeutta ja varmuutta työskentelyynsä.

Sosiaaliset ja taloudelliset osallistumisyyt nousivat esiin toisena työvoimakoulutuksen osallistumisyyden suuntauksena. Nämä muodostuivat aktiivisen toiminnan saamisesta työttömyyden tilalle, opiskeluryhmään kuulumisesta sekä koulutusaikaisesta taloudellisesta tuesta. Tähän suuntaukseen kuului myös työvoimatoimiston ehdotus osallistua koulutukseen. Sosiaaliset ja taloudelliset syyt eivät nousseet kovin tärkeiksi syiksi osallistua koulutukseen. Syrjäytymisen ehkäisy ei siten opiskelijoiden omissa arvioissa tule esiin tämän tyyppisessä työvoimakoulutuksessa, jossa tavoitteet ovat ammattitaidon kehittämisessä työelämän vaatimuksia vastaavaksi.

Sosiaaliset ja taloudelliset syyt olivat alhaisimmillaan nuorimpien opiskelijoiden keskuudessa ja yleistyivät iän myötä erityisesti liikealan opiskelijoilla. Myös aikaisemmissa tutkimuksissa (Lensu 1998) on saatu vastaavia tuloksia, joiden mukaan vanhemmille ikäryhmille muiden työttömien tapaaminen koulutuksen yhteydessä oli tärkeämpää kuin nuorille. Koulutukseen osallistuminen katkaisee työttömyyden ja tuo vaihtelua ajankäyttöön. Mikkosen (1995, 98) mukaan tämä yleistyy sen mukaan, mitä pidempään työttömyys on ennen koulutusta kestänyt.

Kolmantena osallistumisyyden suuntauksena tulivat esiin ammatilliset syyt, jotka painottivat ammatin saamista tai vaihtamista sekä mahdollisuutta jatkaa opintoja tämän koulutuksen jälkeen. Tutkintotavoitteisuus antoi tämän tutkimuksen kohteena olleessa koulutushankkeessa

osallistujille mahdollisuuden suorittaa ammattitutkintojen osatutkintoja. Joillekin osatutkinto merkitsi pätevoitymistä esimerkiksi vanhustyöhön aikaisemman sosiaali- ja terveydenhuollon ammatillisen tutkinnon lisäksi. Osalle opiskelijoista osatutkinto merkitsi alkuun pääsemistä ammatillisen tutkinnon suorittamisessa. Esimerkiksi puhdistuspalvelualan kursseilla oli useita käytännön siivoustyötä tehneitä naisia, joilta puuttui ammatillinen tutkinto. Heille motivaatiossa painottui tutkinnon saaminen, ammatillinen pätevoityminen ja sitä kautta mahdollisuus hakea julkisen sektorin vakituisia työpaikkoja. Ammatilliset syyt korostuivat erityisesti vanhemmilla puhdistuspalvelualan osallistujilla, joilla puutteellinen pohjakoulutus oli yleisempi kuin muilla tämän aineiston opiskelijoilla. Ammatilliset syyt olivat tärkeitä myös liikealan vanhimille opiskelijoille. Sen sijaan sosiaali- ja terveysalan ryhmässä ammatillisten syiden merkitys laski jyrkästi yli 50-vuotiaiden ryhmässä. Valtaosalla heistä oli aikaisempi sosiaali- ja terveysalan tutkinto, jolla vähäisempi kiinnostus ja tarve ammatilliseen pätevoitymiseen voivat ainakin osittain selittyä.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella ammatillisen työvoimakoulutuksen osallistajat olivat varsin motivoituneita opiskelemaan. Tämä näkyi esimerkiksi siinä, että he arvioivat useat koulutukseen osallistumisen syyt itselleen hyvin tärkeiksi. Työvoimakoulutukseen hakeuduttiin vapaaehtoisesti ja sen avulla haluttiin erityisesti parantaa omaa asemaa työmarkkinoilla ja työllistyä. Koulutushankkeeseen osallistuneilta aikuisopiskelijoilta on kerätty myös laadullista aineistoa yksilöhaastattelujen, ryhmähaastattelujen ja avoimien vastausten avulla. Myös näiden aineistojen perusteella opiskelijat korostivat työllistymisen merkitystä koulutuksen tavoitteena ja iloitsivat myös lyhytaikaisista sijaisuuksista. Käytännön työelämäjaksojen kautta solmitut kontaktit työpaikkoihin nähtiin arvokkaina, samoin kuin harjoittelupaikoissa saatu työkokemus. Joillekin koulutus ja työharjoittelu mahdollistivat uskaltautuminen työelämään pitkän kotona vietetyn jakson jälkeen (Pitkänen ym. 2007).

Tutkimuksen kohteena olevan koulutuksen järjestämisen lähtökohtana oli alueelliseen työvoimatarpeeseen vastaaminen ja erityisesti työttömien naisten kouluttaminen tehtäviin,

joissa on odotettavissa työvoiman tarvetta. Myös opiskelijoiden odotuksissa tärkeimmäksi osallistumisen motivaatioksi kaikilla koulutusaloilla osoittautui työllistymismahdollisuuksien parantaminen koulutuksen avulla. Ammatillisen osaamisen kehittäminen sekä tutkintotavoitteisuus ovat tulleet yhä tärkeämmäksi myös työvoimapolitiisessa koulutuksessa (Opetusministeriö 2002, 15). Tämän aineiston perusteella tutkinnon saaminen oli tärkeää erityisesti niille osallistujille, joiden pohjakoulutus oli puutteellinen. Ikääntymisen vaikutus näyttäisi olevan kahdensuuntainen. Silloin kun aikaisempi tutkinto puuttui, kuten esimerkiksi puhdistuspalvelualalla, kiinnostus ammatilliseen pätevytykseen säilyi korkeana iästä riippumatta.

Ryhmässä, jossa suurimmalla osalla oli jokin aikaisempi ammatillinen tutkinto, kiinnostus ammatilliseen pätevytykseen laski jyrkästi 50 ikävuoden jälkeen.

Syrjäytymisen ehkäisty mainitaan myös sekä kansallisten (Laki työvoimapolitista) että Euroopan sosiaalirahaston (Työministeriö 2006a) työvoimapolitiisten toimenpiteiden tavoitteena. Oman osaamisen kehittyminen, itsevarmuuden karttuminen sekä työllistymismahdollisuuksien paraneminen tuovat sinällään työvoimakoulutuksen osallistujien elämään myönteisiä asioita. Työttömyyden katkaisuun tai ryhmään kuulumiseen liittyvät syyt eivät kuitenkaan opiskelijoiden omassa koulutukseen hakeutumisen syissä olleet kovin keskeisiä.

## Kirjallisuus

- AHO, S. & HALME, J. & NÄTTI, J. (1999). *Tukityöllistäminen ja työvoimakoulutuksen kohdentuminen ja vaikuttavuus 1990–1996. Työpoliittinen tutkimus, nro 207.* Helsinki: Työministeriö.
- AHO, S. (2001). *Miksi työvoimapolitiisten toimien työllisyysvaikutus on vaatimaton? Työpoliittinen aikakauskirja, 44, 45–46.*
- ALKULA, T., PONTINEN, S. & YLÖSTALO, P. (1994). *Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät.* Helsinki: WSOY.
- AUER, P. (1995). *The importance of training policies within active LMP. Monitoring of Labour Market Training Across EU-countries. Teoksessa I. Mikkonen & H. Räisänen (toim.) Evaluating Labour Market Training – Outcome and Effectiveness (19–28). Labour Policy Studies 122.* Helsinki: Ministry of Labour.
- BLOMQUIST, I., KOSKINEN, R., NIEMI, H. & SIMPANEN, M. (1997). *Aikuiskoulutustutkimus 1995. Aikuisopiskelu Suomessa.* Helsinki: Tilastokeskus.
- BLOMQUIST, I., RUUSKANEN, T., NIEMI, H., NYSSÖNEN, E. (2002). *Osallistuminen aikuiskoulutukseen: Aikuiskoulutustutkimus 2000.* Helsinki: Tilastokeskus.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism.* Cambridge: Polity Press.
- HEIKKILÄ, M. & KESKITALO, E. (2002). *Aktivointipolitiikka ja työvoima- ja sosiaalihuollon yhteistyö. Poliittikan muutos ja paikalliset käytännöt. Aiheita 8/2002.* Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- HOULE, C. (1961). *The inquiring mind.* Madison: University of Wisconsin Press.
- HÄMÄLÄINEN, K. (1999). *Aktiivinen työvoimapolitiikka ja työllistyminen avoimille työmarkkinoille.* Helsinki: Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, ETLA. Taloustieto Oy.
- HÄMÄLÄINEN, K. & TUOMALA, J. (2006). *Työvoimapolitiisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi. Työpoliittinen tutkimus, nro 315.* Helsinki: Työministeriö.
- JÄRVENSIVU, A. (2004). *Työssä olevien työvoimakoulutus osana proaktiivista työvoimapolitiikkaa. Karttoitus työssä olevien työvoimakoulutuksen muodoista, sisällöistä ja mahdollisuuksista. Työpoliittinen tutkimus, nro 255.* Helsinki: Työministeriö.
- JÄRVINEN, T. & VANTTAJA, M. (2001). *Koulutusta osallistujien ehdoilla? Työvoimapolitiisten aikuiskoulutuksen vaihtoehtoisia suuntia. Teoksessa T. Ruoholinn (toim.) Tarkasteluja aikuiskoulutuksen kentiltä. (s. 103–115). Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisu A:193. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos. Turku: Painosalama Oy.*
- KAUHANEN, M., LIJJA, R. & SAVAJA, E. (2006). *Työvoimapolitiisten koulutuksen vaikuttavuus kysynnän näkökulmasta. Työpoliittinen tutkimus 313.* Helsinki: Työministeriö.
- KOKKILA, H. (2003). *Elinikäiseksi oppijaksi aikuisiällä? Vailla toisen asteen tutkintoa olevien 30–54 -vuotiaiden osallistuminen aikuiskoulutukseen ja käsitykset koulutuksen tarpeesta. Sosiologian raportteja. Joensuun yliopisto, sosiologian laitos N:o 1. Joensuu: Yliopistopaino.*
- LAKI JULKISESTA TYÖVOIMAPALVELUSTA. *Annettu Helsingissä 30 päivänä joulukuuta 2002. N:o 1295/2002.*
- LORENTZEN, T. & DAHL, E. (2005). *Active Labour Market Programmes in Norway: Are they helpful for social assistance recipients. Journal of European Social Policy, 15, 27–45.*
- METSÄMUURONEN, J. (2001). *Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS -ympäristössä. Metodologia-sarja 7.* Helsinki: Methelp Ky.
- MIKKONEN, I. (1995). *Työvoimakoulutukseen hakeutumisen motivaatio ja koulutuksen kokeminen. Aikuiskasvatus 15/1995.*
- MOORE, E. (2004). *Aikuiskoulutukseen osallistumattomuus on myös rationaalista. Aikuiskasvatus 24, 206–213.*
- OPETUSMINISTERIÖ (2002). *Parlamentaarisen aikuiskoulutustyöryhmän mietintö 3: 2002. Opetusministeriön työryhmien muistioita.* Helsinki: Opetusministeriö.
- PFAU-EFFINGER, B. (2004). *Development of Culture, Welfare States and Women's Employment in Europe.* Aldershot, England: Ashgate Publishing Ltd.

- PITKÄNEN, M. (2005). *Raskasta mutta antoisaa. Työvoimapolitiittiseen vanhustyön koulutukseen osallistuneiden käsityksiä vanhustyöstä. Sosiaalipoliittikan ja sosiaalityön laitos. Tampere: Tampereen yliopisto.*
- PITKÄNEN, M. & VUORENMAA, K. & MYLLYKANGAS, R. (2007). *Urapolku työelämään. Hoiva- ja palvelualueille suunnatun koulutushankkeen loppuraportti. Seinäjoki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehitystoiminnan yksikkö, Seinäjoen ammattikorkeakoulu ja Seinäjoen koulutuskeskus.*
- RAIVOLA, R., HEIKKINEN, A., KAUPPI, A., NUOTIO, P., OULASVIRTA, L., RINNE, R., KAMPPI, P. & SILVENNOINEN, H. (2006). *Aikuisten opiskelumahdollisuudet ja järjestäjäverkko toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 15. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.*
- RINNE, R. & KIVIRAUMA, J. (2003). *Koulutuksen ja syrjäytymisen muuttuva yhteys. Teoksessa R. Rinne, & J. Kivirauma, (toim.) Koulutuksellista alaluokkaa etsimässä (s.13–78). Kasvatusalan tutkimuksia 18. Turku, Suomen Kasvatustieteellinen Seura.*
- SAPPINEN ULLA (2001). *Ikääntyvä väestö työvoimapolitiittisessa ja omaehtoisessa ammatillisessa koulutuksessa. Teoksessa T. Ruoholinna (toim.) Tarkasteluja aikuiskoulutuksen kentiltä. (s. 117–134). Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja A:193. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos. Turku: Painosalama Oy.*
- SIHTO MATTI (1994). *Aktiivinen työvoimapolitiikka. Tampere: Tampere University Press.*
- SILVENNOINEN HEIKKI (2002). *Koulutus marginalisaation hallintana. Helsinki: Gaudeamus.*
- STENBERG ANDERS (2005). *Comprehensive Education for the Unemployed – Evaluating the Effects on Unemployment of the Adult Education Initiative in Sweden. Labour, 19, 123–146.*
- TILASTOKESKUS (2006). *Työvoimatilasto 2005. Työvoimatutkimuksen tuloksia vuosilta 1996–2005. Helsinki: Tilastokeskus, Suomen virallinen tilasto.*
- TYÖMINISTERIÖ (2006A). *ESR Suomessa. www.mol.fi/esr\_suomessa*
- TYÖMINISTERIÖ (2006B). *Työllisyyskatsaus joulukuu 2006. www.mol.fi työllisyyskatsaus*
- VANTTAJA MARKKU, RINNE RISTO (2001). *Vanhat vaatteet, uudet aatteet: kohti työelämäväetoista aikuiskoulutuspolitiikkaa. Teoksessa R. Mäkinen & O. Poropudas (toim.) Irtiotto 90-luvun koulutuspolitiikasta. Koulutuspolitiikan artikkelikokoelma (s. 129–150). Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja B:67. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos. Turku: Painosalama Oy.*
- YLI-LUOMA PERTTI (1996). *Lisrel. Helsinki: IDML.*



Heikki Räisänen & Juha Tuomala

## Mitä mikronäkökulma kertoo rekrytointiongelmista?

**R**ekrytointiongelmilla tarkoitetaan avoimien työpaikkojen täyttämisesä esiintyviä ongelmia. Rekrytointiongelmiä empiirinen määrittely ei kuitenkaan ole yksiselitteistä, eikä esimerkiksi pelkkä työpaikan avoinnaolon tai koko rekrytointiprosessin kesto ole riittävä indikaatio rekrytointiongelmista. On myös syytä huomata, että rekrytoinnissa ilmenevät vaikeudet kuuluvat työmarkkinoiden normaaliin toimintaan. Dynaamisilla työmarkkinoilla on aivan normaalia, että joitain työpaikkoja on vaikeampi täyttää kuin toisia. Rekrytointiongelmat voivat kuitenkin jossain vaiheessa muuttua joko laajuudeltaan tai vakavuudeltaan työmarkkinoiden toimintaa vaikeasti häiritseviksi häiriötilaksi. Pahimmillaan ongelmat voivat muuttua laajaksi työvoimapulaksi, jossa avoimia työpaikkoja ei lopulta saada täytettyä.

Tässä artikkelissa tarkastellaan sitä, millaisia taustatekijöitä liittyy eniten rekrytointiongelmista kärsiviin ammatteihin. Artikkelin perustuu tutkimukseemme (2007), jossa rekrytointiongelmiä eli vaikeuksia avointen työpaikkojen täyttämisesä analysoitiin ensi kertaa Suomessa laajan mikroaineiston avulla. Artikkelin näkökulma onkin juuri mikrotason. Tutkimuskohteeseen luodaan kuva yksittäisten vakanssien kautta. Tarkoituksena oli päästä seurantajärjestelmien tuottamien tietojen taakse ja hakea selityksiä ja taustatekijöitä ongelmien esiintymiselle. Tutkimuksessa hyödynnettiin sekä työministeriön kolmesti vuodessa laatimaa työvoimatoimistojen arvioihin perustuvaa seurantatietoa että Tilastokeskuksen vuosittain tuottamaa työnantajahaastattelun seurantaaineistoa. Tämän lisäksi on käytetty seurantatiedoista riippumattomia tilastollisia indikaattoreita työmarkkinoiden tiukkuudesta. Vaikkei tarkastelu ole kattava koko työmarkkinoiden kannalta,

kattaa se silti koko julkisen työnvälityksen kautta tapahtuvan rekrytoinnin.

Tutkimuksella pyrittiin lisäämään ymmärrystä siitä, millainen osuus rekrytointiongelmista kärsivillä ammateilla on työmarkkinoiden toiminnassa. Tarkastelimme työpaikan avoinnaolon kestoja, vakanssi-työttömyys -suhdetta ja ongelma-ammattien taustatekijöitä. Tämä osoitti, että ongelma-ammattit on mahdollista luokitella työtömiä työnhakijoiden ja vakanssien lukumäärän perusteella ryhmiin, joissa rekrytointiongelmat selittyvät samantyyppisillä taustatekijöillä. Havaitsimme, että ongelma-ammattien taustalla on hyvin erilaisia ammattikohtaisia ja alueellisia tekijöitä. Esimerkiksi akateemisten ammattien kohdalla rekrytointiongelmiä takana ovat usein alueelliset kohtaanto-ongelmat, eikä niinkään liian vähäiset koulutusmäärät. Sen sijaan työntekijäammateissa ongelmat liittyvät useammin määrälliseen osaamisvajeeseen.

## Miten rekrytointiongelmia on käsitelty aiemmin

### Työttömyyden ja työvoimapulan kriteerit

Työttömyydelle ja työvoimapulalle voidaan asettaa kolme kriteeriä, joiden tulee täytyä. Ne ovat käytettävissäolo, haku ja vastaanotto. Pelkkä työnan-

tajan tuntemus siitä, että työmarkkinat ovat kireät ja hakijoita on vaikea löytää, ei ole rekrytointiongelma. Vasta kun on olemassa avoin paikka ja yrityksiä hakijoiden etsimiseksi, eikä sopivaa hakijaa silti tunnu löytyvän, voidaan puhua rekrytointiongelmistä. Mikäli sopivaa hakijaa ei lopulta ollenkaan löydy, muuttuu tilanne työvoimapulaksi.

Taulukko 1. Työttömyyden ja työvoimapulan kriteerit (Räisänen 2003, 3).

Kriteeri	Työttömyys (työttömyyssuhka)	Työvoimapula (rekrytointiongelma)
Käytettävissäolo	henkilön oltava työmarkkinoiden käytettävissä, rekisteröityminen työvoimatoimiston työnhakijaksi	oltava avoin työpaikka, joka ilmoitettava hakijoiden haettavaksi esim. työvoimatoimistossa
Haku	haettava (kokoaika)työtä	etsittävä työnhakijoita
Vastaanotto	otettava tarjottu työ vastaan	sopivan hakijan ilmaannuttua paikka on täytettävä

Voidaankin katsoa, että kuten työttömyyssuhka on ehdollista, eikä vielä realisoitunutta työttömyyttä, rekrytointiongelmat ovat ehdollista työvoimapulaa (ks. taulukko 1). Ne eivät ole vielä muuttuneet työvoimapulaksi, mutta ovat sitä ehdolla, että sopivia hakijoita ei löydy. Kriteerejä arvioimalla ero rekrytointiongelmiin ja työvoimapulan välillä voidaan pelkistää erityisesti hakua ja sen tuloksellisuutta koskevaksi: haussa kohdataan rekrytointiongelman tapauksessa vaikeuksia, mutta sopiva hakija kuitenkin löydetään ja paikka täytetään. Työvoimapulan tilanteessa sopivaa hakijaa ei löydetä, eikä paikkaa voida lopulta täyttää. Työvoimapulassa siis vastaanottokriteeriä ei päästä edes käytännössä testaamaan.

### Rekrytointiongelmiin teoriasta ja indikaattoreista

Rekrytointiongelmat ja työvoimapula liittyvät kiinteästi kohtaantoprosessiin, jossa työntekijät ja työnantajat hakevat toisiaan työmarkkinoilla. Tämän prosessin tehokkuudesta riippuu esimerkiksi se, kuinka nopeasti avoimet työpaikat täyttyvät ja missä laajuudessa rekrytointiongelmia esiintyy kyseisillä työmarkkinoilla. Kysymys kohtaannon tehokkuudesta on synnyttänyt laajan kirjallisuuden. Esimerkiksi Pissarideksen (2000) mukaan kohtaantoprosessin oletetaan osittain määräävän talouden tasapainotyöttömyyden. Tämän työn tarkoituksena oli kohtaantofunktion estimoinnin sijasta avata sitä, millaiset tekijät vaikuttavat kohtaantoprosessin taustalla. Eli mil-

laiset tekijät vaikuttavat esimerkiksi työpaikan avoinnaolon kestoon ja miten se puolestaan liittyy rekrytointiongelmiin ja työvoimapulaan? Avoinnaolon kestolla on luonnollisesti jokin yhteys rekrytointiongelmiin, sillä vaikeasti täytettävät paikat ovat usein kauan avoinna. Pitkät avoinnaolot eivät kuitenkaan aina tarkoita rekrytointiongelmia ja niitä esiintyy myös lyhyillä kestoilla. Esimerkiksi julkisella sektorilla työpaikat ovat usein kauan auki hallinnollisten seikkojen vuoksi, vaikkei kyseessä olisikaan rekrytointiongelma-ammatti.

Erityisesti ammattitaitokapeikkoja ja laadullista työvoimapulaa (skill shortages) tutkineet Malcolm S. Cohen ja Mahmood A. Zaidi esittelevät useita teoreettisia selityksiä ilmiöön liittyen. Tehokkuuspalkkateorian perusteella työvoimapulaan yhdessä ammatissa voidaan yrityksessä reagoida valikoivalla palkkojen nostolla vain rajallisesti, koska se laskee yrityksen muissa ammateissa työskentelevien tuottavuutta ja on siksi tehoton. Sisäpiiriteorian mukaan yritykset eivät lyhyellä aikavälillä ole halukkaita maksamaan ulkopuolisten houkuttelemiseksi enempää kuin yrityksen sisäpiiriläisille maksetaan. Syynä tähän on ensinnäkin se, että sisäpiiriläistenkin palkkoja tulisi nostaa ja toiseksi se, että heidän korvaamisensa ulkopuolisilla hävittäisi erityisosaamista. Työvoiman liikkuvuuden rajoitukset voivat olla joko taloudellisia tai muita tekijöitä. Mikäli liikkuvuudelle on paljon rajoituksia, voi kysynnän muutoksesta seurata pysyviä palkkaeroja

sektoreiden tai ammattien välille. Suhteellisten palkkojen muutos voi puolestaan indikoida pitkän aikavälin pulaa. Korkeat muutto- ja uudelleen koulutuskulut, maahan- tai maastamuuton rajoitukset tai institutionaaliset liikkuvuuden esteet voivat selittää sen, mikseivät työmarkkinat sopeudu. Polkuriippuvuudella viitataan tilanteeseen, jossa työnantajat reagoivat työvoimapulaan uudelleenjärjestelemällä ammatteja ja työtehtäviä sekä suorittamalla organisatorisia muutoksia. Kysyntätilanteen muutoksessa työmarkkinoiden tasapainotila muuttuu ja tällöin polkuhistoria voi olla merkityksellinen tekijä työnantajien toiminnan vuoksi. (Cohen & Zaidi 2002, 7–8.)

Työvoimapula voi olla luonteeltaan joko lyhyt- tai pitkäaikaista. Tilanteessa, jossa kysynnän muutosta ei seuraa myöhemmin tarjontapuolen muutos, voi olla kyse vain tilapäisestä kysynnän heilahduksesta johtuvasta pulasta. Mikäli taas kysynnän muutos on nopeampi kuin mihin tarjonta pystyy reagoimaan, voi pula kestää pitkäänkin. Pulan luonteessa keskeistä on kysyntämuutos ja tarjonnan reagointi siihen.

Avoimet työpaikat ovat yksi työvoimapulan indikaattori. Tätä voidaan lähestyä vakanssiasteen käsitteen kautta. Se voidaan määrittellä seuraavasti:

$$V \% = (V / (V + E)) \times 100 \quad (1)$$

jossa E = työlliset ja

vakanssien määrä V = uudet avoimet työpaikat x avoinnaolon kesto

Vakanssiaste kuvaa siten vakanssien suhdetta potentiaaliseen työllisyyteen eli työllisten ja avointen työpaikkojen summaan. Vakanssien määrän kasvuun vaikuttavat molemmat komponentit, sekä rekrytointien määrä (tässä uudet avoimet paikat) että paikkojen avoinnaolon kesto. Cohen ja Zaidi korostavat, että avointen työpaikkojen tarkastelu ei yksin riitä, vaan niitä pitäisi tulkita yhdessä muiden työmarkkinoiden indikaattorien, kuten työttömyysasteen kanssa. Vakansseja ja työttömyyttä koskevien tietojen yhdistäminen voi luoda mielekkäitä indikaattoreita.

Uudet avoimet työpaikat puolestaan muodostuvat kokonaan uusista työpaikoista (työllisyyden lisäys), työvoiman vaihtuvuudesta sekä työelämästä poistuman korvaamisesta. Yksittäisen työnantajan kannalta ei ole eroa sillä, korvataanko vaihtuvuutta vai poistumaa. (Heinonen ym. 2004, 119).

Työvoimapulan ja soveltuen rekrytointivaikeuksien indikaattoreina voidaan pitää työttömyysastetta, työllisyyden kasvuastetta, palkkojen muutosta ja maahanmuuttajien osuutta ammatin työllisistä. Täydentävänä mittana voidaan pitää julkisia työvoimaennusteita. (Cohen & Zaidi 2002, 12–13.)

On tärkeää tunnistaa vakanssiasteen ja sen komponenttitason tekijöiden teoreettinen yhteys rekrytointiongelmiin. Jatkossa käytämme V/U-suhdetta eli vakanssien ja työttömien työnhakijoiden suhdelukua ilmentämään työmarkkinoiden ammatin tiukkuutta. Jos vakanssien määrä suhteessa ammatin työttömien työnhakijoiden määrään on suuri, työmarkkinat ovat tiukat ja päinvastoin.

### Operationaalista määrittelyä

Rekrytointiongelmien ja työvoimapulan määrittely ei ole yksiselitteistä. Koska jo teoreettisiin käsitteisiin liittyy paljon eroavuuksia eri lähteissä, ovat operationaalisemmat määrittelyt herkkiä vaihteluille niin käsitteiden sisällössä kuin niiden mittaamisessakin.

Suomessa rekrytointiongelmiä seuraa työministeriö kolmesti vuodessa työvoimatoimistojen arvioiden perusteella. Tilastokeskus puolestaan kokoaa työministeriölle vuosittain koko taloutta edustavan työnantaja haastattelun tietopohjan, joka siis perustuu rekrytoivien työnantajien arvioihin. Menetelmältään vakiintunut on myös Elinkeinoelämän keskusliiton työvoimatiedustelu, joka perustuu EK:n jäsenyritysten arvioihin. Lisäksi Suomen Yrittäjät seuraavat rekrytointiongelmiä. Rekrytointiongelmiä seurataan myös Tilastokeskuksen avointen työpaikkojen tutkimuksessa.

Lähtökohtaisesti voidaan erottaa toisistaan ensinnäkin erilaisiin kyselyihin tai haastatteluihin perustuvat rekrytointiongelmiin tai työvoimapulan määrittelyt. Nämä arvioidaan esitettyjen kriteerien mukaan. Toiseksi on olemassa joihinkin tilastollisiin kriteereihin perustuvia määrittelyjä.

### Arvionvaraiset tiedot

Työministeriön kokoamassa työvoimatoimistojen vaikeasti täytettäviä työpaikkoja koskevassa seurantaraportissa määrittely perustuu tutkimuskuukauden aikana (tammi-, touko- ja syyskuu) julkisessa työnvälityksessä avoinna olleisiin työpaikkoihin, joiden täyttämässä on esiintynyt

vaikeuksia. Määrittelyn lähtökohtana on yksittäisen avoinna ollut työpaikka ja välittäjänä toimivan viranomaisen arvio sen täytössä esiintyneistä vaikeuksista. Määrittelyn lähtökohdat vaikuttavat objektiivisilta, mutta eri työvoimatoimistojen käsitys vaikeasti täytettävästä työpaikasta voi vaihdella – tai samankin toimiston eri aikoina. Toisaalta tarkoitus onkin, että työmarkkinatilanne otetaan kyselyllä huomioon. Mikä on normaalia jollain paikkakunnalla tai jossain ammatissa, voi ilmentää rekrytointiongelmia toisella paikkakunnalla tai toisessa ammatissa. Tarkoitus on nimittäin saada työvoimatoimiston paikallinen asiantuntemus mukaan arvioon.

Tilastokeskuksen tuottamassa Työnantaja-haastattelututkimuksen aineistossa edellytetään rekrytointia ja siinä koettuja vaikeuksia kriteerinä rekrytointiongelmalle. Pelkkä tuntemus työmarkkinoiden tiukkuudesta ei siis riitä rekrytointiongelmaksi. Toisaalta eri toimipaikkojen ilmaiseva käsitys vaikeasti täytettävästä työpaikasta voi vaihdella. Tässäkin voi olla ajallista vaihtelua. Työministeriössä tietojen pohjalta laaditaan neljännesvuosittain raportti ja laajempi julkaistava raportti vuosittain.

Elinkeinoelämän keskusliiton työvoimatiedustelussa kysytään otantaan kuuluvilta jäsenyrityksiltä vastaushetkellä sellaisia ammatteja tai tehtäviä, joihin on ollut vaikeaa saada ammattitaitoisia henkilöitä (Rekrytointikanavat ja rekrytointivaikeudet EK:n jäsenyrityksissä. Toukokuu 2005). Kriteerit ovat lähellä muiden kyselyjen vastaavia, mutta poikkeavat yksityiskohdissaan niistä hieman. Yhdistelmä ”onko...tällä hetkellä sellaisia ammatteja tai tehtäviä” ja ”joihin ...on ollut vaikeaa saada” voidaan tulkita siten, että kysely poimii vastaushetkellä myös aiemmin esiintyneet ongelmat, mikäli tällaisia ammatteja tai tehtäviä yrityksessä vastaushetkellä esiintyy. Toisaalta täsmentävä lisäkysymys esittää: ”missä ammateissa ja tehtävissä olette kokeneet rekrytointivaikeuksia?” Vaikuttaa ilmeiseltä, että vastaajien arviota pyydetään nimenomaan konkreettisesti esiintyneeseen vaikeuteen hankkia työvoimaa. On ymmärrettävää, ettei avoimen työpaikan käsitettä ole tuotu voimakkaasti esille EK:n jäsenyrityksille, koska rekrytoiva työnantaja voi hakea työvoimaa monin tavoin. Ammattitaitoisen henkilön käsite kuitenkin on periaatteessa jonkin verran rajaava ja voi aliarvioida

työnjaoltaan eriytymättömien pienten yritysten rekrytointiongelmia. EK:n suhdannebarometrin ammattitaitoisen työvoiman saatavuus on noussut tärkeäksi yritysten kasvun esteeksi.

Suomen Yrittäjien ja Finnveran Pk-yritysbarometrissa rekrytointiongelmien määrittely poikkeaa melko olennaisesti edellisistä, vaikka onkin niille sukua. Lähtökohtana on pk-yrityksen avoin työpaikka ja sen täyttäminen. Mikäli kaikki paikat on onnistuttu täyttämään osaavalla ammattilaisella, ei yritys ole kohdannut rekrytointiongelmia. Empiirisesti tulokset poikkeavat täysin muiden kyselyjen tuloksista. Kevään 2006 Pk-yritysbarometrissa vastanneista yrityksistä 31 prosenttia on onnistunut täyttämään kaikki avoinna olleet paikat. Käytetyn määritelmän mukaan 69 prosenttia on siis kohdannut rekrytointiongelmia. Ero muiden kyselyjen tuloksiin on valtava, eikä voi selittyä ajallisella tai kohderyhmien eroilla. Tulos on empiirisesti hämmäntävä, koska esimerkiksi vuonna 2004 julkisessa työvälityksessä vain 4,5 prosenttia avoinna olleista paikoista jäi täyttämättä. Olisiko mahdollista, että vastaajat sisällyttävät arvioon myös rekrytoitun henkilön osaamistason?

### **Tilastolliset kriteerit rekrytointiongelmille**

Tilastolliset rekrytointiongelmien kriteerit ovat liittyä rekrytointiprosessin tai käytännössä lähinnä työpaikan avoinnaolon kestoon sekä UV-käyrän (työttömyys-vakanssiaste-) erilaisiin sovelluksiin. Avoinnaolon kesto on selkeä, joskin yksipuolinen kriteeri kuvastamaan rekrytointiongelmia. Kestoa tarkastellessa ajatellaan, että se osoittaa vaikeuksia, eikä pelkkää kestoa. Tällöin ei oteta huomioon eri kestoisten töiden tai erilaisten ammattien erilaista rekrytointiprosessia. Erityisen heikosti rekrytointiongelmia voidaan ajatella kuvattavan keston keskiluvuilla. Jakauman ja sen muodon huomioon ottaminen olisi paljon kuvaavampi tarkastelutapa. Tähän liittyen työministeriö julkaisee kuukausittaisissa työllisyyskat-sauksissaan (ks. [www.mol.fi](http://www.mol.fi)) tietoja avoinna olleiden paikkojen avoinnaolon pitkittymisestä yli yhden ja yli kahden kuukauden kestoihin. Tällainen seuranta antaa jo huomattavasti kiinnostavampaa informaatiota rekrytoinnin mahdollisista vaikeuksista kuin pelkkä avoinnaolon keskiluku, kuten keskiarvo tai mediaani. Avoinnaoloa koskevia yk-

sityiskohtaisia tietoja esimerkiksi ammateittain on saatavissa lähinnä työnvälitystilastosta.

Periaatteessa työpaikan avoinnaolon kestolla on kuitenkin työvoiman hankinnassa suuri merkitys. Mitä pitempään yrityksellä kestää avoimen työpaikan täyttö, sitä kalliimpaa on uusien työntekijöiden palkkaaminen ja sitä alhaisempi työvoiman kysyntä (Calmfors & Holmlund 2000, 117). Työnvälitys voi parantaa työmarkkinoiden yhteensovitusprosessia. Erityisesti parempi läpinäkyvyys ja suurempi hakuintensiteetti alentavat hakuaikoja ja mahdollisesti myös kitkatyöttömyyttä. Työnvälityksen nopeudella on suuri merkitys, sillä se laskee vakanssiastetta ja aikasäästö lisää työllisyyttä. (Konle-Seidl 2002, 43). Pitkä rekrytointiaika johtaa suuriin tuotannon menetyksiin ja vaihtoehtoisten ratkaisujen korkeisiin kuluihin (Harkman ym. 2003, 89). Reinhard Hujerin ja Christopher Zeissin (2005, 7) mukaan yhteensovitusprosessin kesto riippuu ennen kaikkea alueellisista ja kvalifikaatioihin liittyvistä eroista kysynnän ja tarjonnan välillä.

Työnvälitys on osa avointen työpaikkojen ja työnhakijoiden kohtaamista ja sitä voidaan käsitteellisesti tarkastella työnetsinnän (myös työntekijän etsinnän) tai työmarkkinoita koskevan informaation näkökulmista. Esimerkiksi Arnd Kölling (2002, 2–4) tarkastelee etsintää siitä näkökulmasta, että työnantaja toimii etsijänä. Kohtaamisfunktio (ks. Pesola 2002, 11–18) kuvaa uudet työsuhteet avointen työpaikkojen ja työnhakijoiden avulla. Suhteessa tähän työnvälitys on tavallaan työmarkkinoilla tapahtuvan kohtaamisen tuotantoteknologiaa, joka usein jää panostekijöiden (avoimet työpaikat, työnhakijat) ja tuotoksen eli työsuhteiden varjoon. Koh- taannon tehokkuutta voi tarkastella myös siitä näkökulmasta, kuinka nopeasti työmarkkinoilla yhdistetään työttömät työnhakijat ja avoimet työpaikat uusiksi työsuhteiksi. Tällöin työpaikkojen avoinnaolon kesto voi indikoida työmarkkinoiden tehokkuutta. (Bunders 2003.)

UV-käyrän sovellukset voivat olla makrotasoisia tai osaryhmittäisiä. Käytännössä ongelmaksi muodostuu vakanssiasteen laskeminen erilaisille osaryhmille, koska ammattikohtainen työllisten määrä on vaikeasti saatavissa oleva luku. Tämän vuoksi esimerkiksi TM:n ja OPM:n selvityksessä ”Työvoiman saatavuus tilastojen ja rekrytointiselvitysten perusteella” (2006) on laskettu V/U-

suhde eli vakanssien ja työttömien varantojen suhdeluku. Tämä kuvaa kyllä työmarkkinoiden tiukkuutta, mutta ei ole kattava näkemys asiasta. Esimerkiksi muut kuin työttömät työnhakijat ja työllisten määrä puuttuvat ammattikohtaisesti tällaisesta tarkastelusta. V/U-suhteen tarjontakomponentti ei tietysti kerro työvoiman tarjonnan todellisesta osaamistasosta mitään, vaan ainoastaan työttömien työnhakijoiden ammattikohtaisen luokittelun. Yhdellä henkilöllä voi olla myös useita niin sanottuja hakuammatteja.

### Arvioita kriteereistä

On helppo sanoa, että niin arvionvaraiset tiedot kuin tilastollisetkin kriteerit ovat riittämättömiä ja että mieluiten tulisi käyttää useita lähestymistapoja. Kyselyt ovat kuitenkin Pk-yritysbarometriä lukuun ottamatta määrittelyltään siedettävän lähellä toisiaan. Niiden väliset erot muodostuvat lähinnä kolmesta seikasta: 1) kyselyjen tai haastattelujen otannasta tai kohderyhmästä, 2) siitä, kenen arvioita kysytään sekä 3) viiteajankohdista ja luokituseroista.

Yleiskuva rekrytointiongelmien esiintymisen laajuudesta saadaan pitemmältä aikaväliltä työnantaja- ja haastattelusta sekä EK:n (ja sen edeltäjien TT:n ja PT:n) työvoimatiedusteluista. Kokonaiskuva on näiden tiedustelujen perusteella varsin samansuuntainen. Tilastokeskuksen avointen työpaikkojen tutkimus perustuu työpaikkatason tietoon (avoimen työpaikan) ja sitä julkaistaan toimialoittain. Vaikeasti täytettävien paikkojen osuus on jonkin verran korkeampi kuin toimipaikkatasoisessa työnantaja- ja haastattelussa, mikä onkin ymmärrettävää. Suuret paljon rekrytoivat toimipaikat ovat toimipaikkatason tarkastelussa mukana vain kerran, mutta työpaikkojensa osalta mahdollisesti useammin.

Periaatteessa paras määrittely rekrytointiongelmi- lle olisi tavanomaista pidempi avoinnaolon kesto (ammattissa ja alueella). Tässä vaikeutena on vertailuryhmän muodostaminen, koska ammatit ovat erilaisia. V/U-suhde on hyvä kriteeri työmarkkinoiden tiukkuudelle, mutta sillä voidaan tuoda esille lähinnä kaikkein tiukin osa, jolloin ollaan lähinnä työvoimapulan tilanteessa.

Laadullisen ja määrällisen ulottuvuuden erot- taminen rekrytointiongelmissa ja työvoimapulas- ta puhuttaessa onkin tärkeää. Raportoidut syyt korostavat ammattitaitokysymysten ja työkoke-

muksen merkitystä. Eräissä kyselyissä on vaihtoehtona myös se, ettei työnhakijoita ole, mikä ilmentää määrällistä työvoimapulaa. Tällainen syy ongelmille on ollut melko yleinen.

### Millaisia taustatekijöitä rekrytointiongelma-ammatteihin liittyy?

Huomattavista rekrytointiongelmien määristä kärsiviin ammatteihin näyttäisi liittyvän joitakin yhteisiä tekijöitä. Näitä ovat muu työaikamuoto kuin päivätyö sekä keskimääräistä pidempi avoinnaolon kesto ja työn alle kolmen kuukauden kesto sekä muu kuin palkkatyö eli provisio- tai yrittäjäpalkka tai vuorotteluvapaasijaisuus. Myös koulutusvaatimuksen esittäminen liittyy usein rekrytointiongelmista kärsiviin ammatteihin. Niihin liittyy vain harvoin työhönsuorituksen käyttö, alle 20 hengen henkilöstömäärä, kaupunkimainen kuntatyyppi ja yksityinen sektori. Nämä tulokset perustuvat logististen regressiomallien avulla suoritettuihin estimointeihin, kun enimmäistä ongelmista kärsivät ammatit ovat selittävinä muuttujina joko ryhmissä tai erikseen. (Räisänen & Tuomala 2007.)

Esiintymistä selittävässä tekijöissä on huomattavan suurta ammattikohtaista vaihtelua. Työnantaja kohtaa rekrytointiongelmat yksittäisen vaikeasti täytettävän (tai työvoimapulasta kärsivän) avoimen työpaikan tasolla. Tällöin ongelmien torjumisessa ei välttämättä auta, vaikka tunnettaisinkin ne tekijät, jotka liittyvät monista ongelmista kärsiviin ammatteihin.

Tulosten perusteella näyttää siltä, että korkea koulutus ja epätyypillisyystekijät niin työsuhde- muodossa kuin työajoissa liittyvät pitkiin avoinnaoloihin. Työmarkkinoiden kireyttä kuvaavista indekseistä keskimääräistä pidempi avoinnaolon kesto liittyy ongelmien esiintymiseen ryhmätasolla. Työmarkkinoiden ammattikohtainen V/U-suhde julkisessa työvälytyksessä liittyy avoinnaolon kestoihin siten, että kireimmässä neljänneksessä (siinä, jossa vakanssien määrä suhteessa työttömien työnhakijoiden määrään on suurin) avoinnaolon kestolla mitattu tehokkuus on muita heikompaa. Tehokkuuden voidaan sanoa olevan viidenneksen heikompaa kuin muissa vakanssi-työttömyys -suhteen mukaan määritellyissä kvartileissa.

Paikkojen avoinnaolon kestot ovat siis huomattavan erilaiset runsaista rekrytointiongel-

mista kärsivissä ammateissa, mistä seuraa eroja haussa olevien paikkojen määrässä työnhakijan ja työnvälitystyötä tekevän viranomaisen näkökulmasta. Tämä antaa aiheen epäillä rekrytointiongelmien seurantarjestelmien ylikorostavan korkeasti koulutettujen rekrytointiongelmia ja vähättelevän työntekijätason ammattien ongelmia. Suoraa näyttöä ei ole, mutta pidämme tätä todennäköisenä.

Edellä kuvatut tulokset koskevat kaikkia rekrytointiongelma-ammattia. Yksittäisten rekrytointiongelmista kärsivien ammattien esiintymiseen vaikuttavien tekijöiden suhteen ongelma-ammattit voivat erota suuresti. Yleishavainto on se, että ammattien välinen hajonta on suurta. Tilastokeskuksen ja työministeriön seurannoissa löydettiin ongelma-ammattien esiintymiseen vaikuttavia tuloksia, mutta niiden kaltaisia selkeitä taustatekijöitä rekrytointiongelmista kärsiville ammateille ei ole helppo yksilöidä. Onkin syytä etsiä ammattiryhmiä, joissa esiintyy samantyyppisiä rekrytointiongelmia.

Pelkän avoinnaolon keston perusteella on vaikea luoda yksiselitteistä kriteeriä rekrytointiongelmille, koska eniten ongelmista kärsivissä ammateissakin avoinnaolojen kestot poikkeavat toisistaan huomattavan paljon. Lyhyin avoinnaolon kesto on sairaala-apulaisilla, pisimmät puolestaan yrittäjillä, farmaseuteilla, lääkäreillä ja parturi-kampaajilla. Erot ammattien välillä ovat suuria.

Tilastokeskuksen työnantaja-aastattelussa vuodelta 2005 ongelmallisimmat ammatit painottuvat julkiseen sektoriin selvästi voimakkaammin kuin työministeriön työvoimatoimistotiedustelussa. Ainoastaan kolme ammattia esiintyy kummankin seurannan kärkiammattien joukossa: sairaanhoitajat, perus- ja lähihoitajat sekä myyntiedustajat. Työnantaja-aastattelussa (Hämäläinen 2006, 25) esiintyvät ammatit ovat sairaanhoitajat, lääkärit, perus- ja lähihoitajat, sairaala-apulaiset, lastenhoitajat, lastentarhanopettajat, myyntiedustajat, perhepäivähoitajat, hammaslääkärit, koneasentajat, kuorma-autonkuljettajat sekä rakennusinsinöörit. Työvoimatoimistotiedustelussa (Hämäläinen 2005a, 5; 2005b, 5; 2005c, 5) vuoden 2005 ongelmallisimmat ammatit olivat laitossiivoojat, sairaanhoitajat, perus- ja lähihoitajat ja farmaseutit; tarjoilijat ja kokit; yrittäjät, parturi-kampaajat, muut puutarhatyöntekijät, lehdenjakajat; kokoojat, koneistajat, hitsaajat ja

levyseppä-hitsaajat; tuotantotyöntekijät, kirvesmiehet sekä myyntineuvottelijat ja -edustajat.

Rekrytointiongelma-ammattit eivät edellä todetun perusteella muodosta kovinkaan yhtenäistä ryhmää, vaan vaikeudet täyttää työpaikkoja selittyvät hyvin erilaisilla taustatekijöillä. Yksittäisten ongelma-ammattien tarkastelun sijasta voi kuitenkin olla hyödyllistä ryhmitellä ongelma-ammattit suurempiin kokonaisuuksiin. Ongelma-ammattien lähempi tarkastelu osoitti, että niistä voidaan muodostaa ammattiryhmiä, joissa rekrytointiongelmat selittyvät samantyyppisillä taustatekijöillä. V/U-suhde on eräs tapa arvioida ammattikohtaisten työmarkkinoiden yleistä tiukkuutta ja rekrytointiongelmia. V/U-suhteen kasvuun vaikuttavat kuitenkin molemmat komponentit, sekä vakanssien että työttömien lukumäärä. Tämän takia voi olla järkevää tarkastella vakanssien ja työttömyyden suhdetta komponentitasolla.

Tutkimuksessa estimoitii työpaikan avoinnaolon kestoa kuvaavat eloonjäämismallit<sup>1</sup>. Selittäviin muuttujiin valittiin mukaan V/U-suhteen kvartiilit. Avoinnaolon päättymisen todennäköisyyttä lisäävät voimakkaimmin työvoimatoimiston hakijalla täyttö, työn alle kolmen kuukauden kesto ja työhönsoitukseen<sup>2</sup> tekeminen. Voimakkaimmin avoinnaolon jatkumiseen tai pitkittymiseen vaikuttavat (tai liittyvät) työpaikkatiedotteen<sup>3</sup> käyttö ja yksityinen sektori. V/U-suhteen kvartiilit liit-

tyvät avoinnaolon keston siten, että alimman kvartiilin (vakanssien määrä suhteessa työttömyyteen alhaisin) ollessa referenssiryhmänä, toinen kvartiili laskee avoinnaolon päättymisen todennäköisyyttä 7, kolmas 8 ja ylin kvartiili 21 prosenttia. Työmarkkinoiden näin arvioidulla kireydellä on siis vaikutusta avoinnaolon keston.

Havaitsimme, että keskeiset ongelma-ammattit on mahdollista ryhmitellä neljään työttömien määrän ja vakanssien määrän perusteella toisistaan eroavaan ryhmään.<sup>4</sup> Ongelmalliset ammattit ryhmiteltiin neljään työttömien määrän ja vakanssimäärän (sekä rekrytointiajan) perusteella toisistaan poikkeavaan ryhmään: epätyypillisiin, ammattityöntekijöihin, akateemisiin ja sekaryhmään. Avoinnaolon kestolla tarkastellen akateemiset poikkeavat eniten muista. Ammattityöntekijöiden ryhmään nähden avoinnaolon kesto akateemisten ryhmässä on 57 prosenttia tehottomampaa. Myös epätyypillisten ryhmän avoinnaolo on selvästi ammattityöntekijöiden ryhmää tehottomampaa. Sovelsimme myös ammatin tyypillisistä koulutusvaatimusta ja laadimme avoinnaolon kestoa kuvaavat mallit erikseen eri koulutusryhmille. Yhtäpitävästi edellä esitetyn ryhmittelyn tulosten kanssa korkeasti koulutettujen rekrytointi on pitkäkestoisempi prosessi kuin toisen asteen koulutusta edellyttävissä ammattiteissa.

1 Työpaikkojen avoinna oloa on estimoitu Coxin regressiolla. Tällainen eloonjäämismalli kuvaa vakanssin avoinnaolon jatkumista (=eloonjäämistä). Mallissa voidaan käyttää useita selittäviä muuttujia ja tutkia niiden vaikutusta selitettävään aikamuuttujaan. Malleista on laadittu kumulatiivinen eloonjäämiskäyrä selittävien muuttujien keskiarvolla. Käyrä kuvaa siis todennäköisyyttä, jolla vakanssi on tietyssä kestoaiheessa vielä avoinna.

2 Työhönsoituksella tarkoitetaan työvoimatoimiston työttömälle työnhakijalle tekemää yksilöityä kehotusta ottaa työnhakutarkoituksessa yhteyttä avoimen työpaikan tarjoavaan työnantajaan. Työhönsoitus on siis työvoimatoimiston selkeä kannanotto siitä, että paikka soveltuisi sen arvion mukaan hakijalle. Työhönsoituksen noudattamatta jättämisestä seuraa työttömyysturvan menettäminen määräajaksi.

3 Työpaikkatiedote on saman informaation sisältävä kirje kuin työhönsoituskirje, mutta siihen ei liity sanktioiden mahdollisuutta.

4 Keskeiset ongelma-ammattit (26 kpl) jaetaan vuoden 2004 työttömien ja vakanssien absoluuttisen lukumäärän perusteella neljään ryhmään. Ensimmäiset työttömät jaetaan kahteen ryhmään. "Paljon työttömiä" ryhmään kuuluvat 13 ammattia, joissa on määrällisesti eniten työttömiä. Loput 13 ammattia muodostavat "vähän työttömiä" ryhmän. Vakanssit jaetaan samaan tapaan kahteen ryhmään vakanssien lukumäärän perusteella. Tämän jälkeen muodostetaan nelikenttä, joka jaottelee ammattit työttömien määrän ja vakanssien lukumäärän perusteella.

Taulukko 2. Avoinnaolon keston eloonjäämisen estimointi v. 2004, hakupaikat pl., Coxin regressio.

	Merkitsevyys	Exp(B)	95,0% LV Exp(B)	
			alaraja	yläraja
paikkamäärä (min. 2)	,000	,845	,824	,867
työaika (ei päivätty)	,000	,963	,944	,982
työn kesto (alle 3 kk)	,000	1,473	1,444	1,502
tp. tyyppi (ei palkkatyö)	,014	1,037	1,007	1,068
henkilöstömäärä (alle 20)	,000	,942	,923	,961
henkilöstömäärä (min. 200)	,290	1,015	,987	1,044
koulutusvaatimus (on)	,000	,834	,797	,873
kaupunkimainen (on)	,000	,923	,905	,941
suurkaupunki (on)	,023	1,026	1,004	1,050
yksityinen sektori (on)	,000	,781	,761	,800
tv. toimiston hakijalla täyttö (on)	,000	1,530	1,499	1,561
työhönosoitus (on)	,000	1,438	1,406	1,470
työpaikkatiedote (on)	,000	,615	,603	,627
työllisyysaste TE-alue (min. 67,552)	,000	,886	,863	,909
työllisyysasteen muutos TE-alue 0304 (min. -0,78)	,673	,996	,976	1,016
työttömyysaste TE-alue (min. 8,776)	,000	,814	,791	,837
työttömyysasteen muutos TE-alue 0304 (min. -0,230)	,000	,910	,892	,930
aluetuotteen muutos 0304 sk-taso (yli maan keskim.)	,477	,994	,976	1,011
V/U-suhde luokiteltu (ref. ryhmä: alin kvartiili)	,000			
toinen kvartiili	,000	,931	,910	,953
kolmas kvartiili	,000	,919	,898	,940
neljäs kvartiili	,000	,788	,767	,809

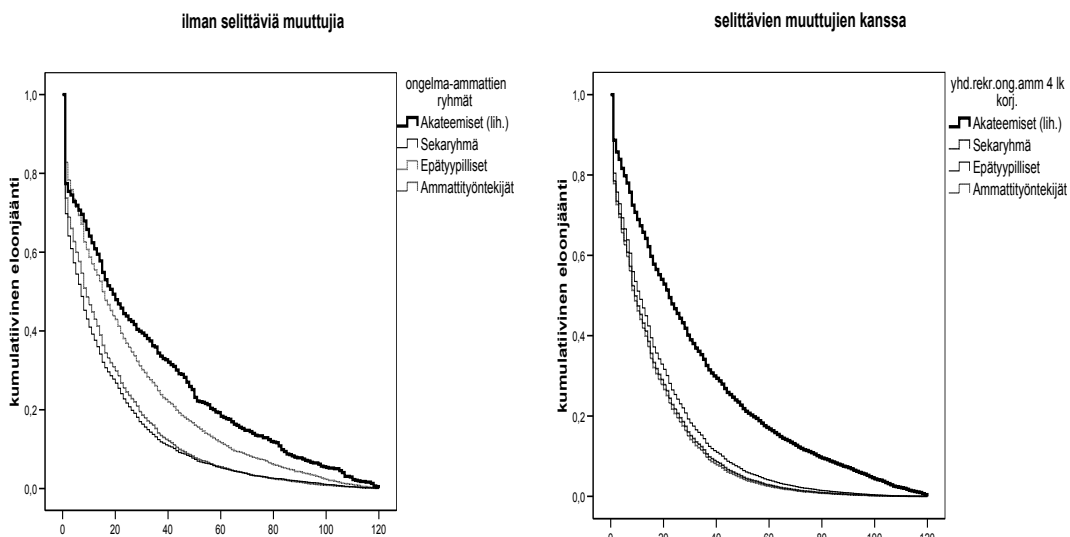
N=52 503, -2 log likelihoud = 1 030 930,1, khii2=\*\*\*

Selite: Odotettu B-kerroin eli riskisuhde on todennäköisyys, jolla selitettävä muuttuja lisää tai laskee avoinnaolon päättymistä ja se voidaan tulkita prosentteina (esim. oheisen taulukon alimman rivin neljäs kvartiili laskee avoinnaolon päättymisen todennäköisyyttä 100-79=21 % alimpaan kvartiiliin nähden).

Oheisissa kuvioissa 1 a ja b esitetään avoinnaolon keston eloonjäämiskäyrät ongelma-ammattien ryhmille. Kun mukana ei ole selittäviä muuttujia (vasen kuva), eroaa epätyypillisten ryhmä ammattityöntekijöistä ja sekaryhmästä tehottomampaan suuntaan. Edelleen akateemiset osoittautuvat kaikkein tehottomimpien avoinnaolojen ryhmäksi. Kun mukaan otetaan 19 selittävää muuttujaa (oikea kuva), häviää epä-

tyypillisten avoinnaolon kestoero miltei kokonaan ja ainoastaan akateemisten ryhmä poikkeaa muista. Yksityiskohtainen estimointitulos on esitetty liitetaulukossa 1. Kun ryhmät vakioidaan näiden selittävien taustaominaisuuksien suhteen, vain akateemisten ryhmä on muita selkeästi tehottomampi, tässä tapauksessa keskimäärin 52 prosenttia ammattityöntekijöiden ryhmän avoinnaoloa tehottomampi.





Kuvio 1 a ja b. Avoinnalon keston eloonjäämiskäyrät ongelma-ammattien ryhmille ilman selittäviä muuttujia (a, vasen) ja niiden kanssa (b, oikea) v. 2004, hakupaikat pl.

”Akateemiset” erottuvat selkeästi omaksi ryhmäkseen, sillä siihen kuuluu paljon koulutusta vaativia pitkälle erikoistuneita ammatteja. Paikkojen täyttäminen vaatii näin ollen jo käytännöllisistä syistä pidempää prosessia kuin monissa vähemmän koulutusta vaativissa ammateissa. Lisäksi tämän ryhmän ammatit sijoittuvat usein julkiselle sektorille, jolla paikkojen täyttäminen vaatii pitkän hakuprosessin. Vaikeudet täyttää paikkoja voivat olla myös alueellisia. Esimerkiksi lääkärin ja hammaslääkärin paikkojen täyttö on erityisen vaikeaa Itä- ja Pohjois-Suomen syrjäseuduilla. Sen sijaan yliopistopaikkakunnilla paikkojen täyttäminen on selvästi helpompaa. Koulutusmäärällisesti kohtaanto-ongelmat eivät kuitenkaan ole merkittäviä. Avoimien vakanssien määrä on myös sinänsä melko vähäinen, mutta jos jollekin paikkakunnalle ei saada esimerkiksi vakituista lääkäreitä pitkiin aikoihin, on kyseessä alueellisesti vakava rekrytointiongelma.

”Ammattityöntekijöiden” ryhmään kuuluu perinteisiä työntekijä-ammattajeja. Tämä ryhmä on sikäli ongelmallinen, että vaikka periaatteessa avoimia vakansseja on suhteellisen paljon, työttömien määrä on silti korkea. Esimerkiksi kirvesmiesten kohdalla on esitetty arvioita, että osalla työttömäksi rekisteröityneistä on vanhentunut ammattitaito, eivätkä he työllisty tämän takia. Laitossiivoojan töitä taas ei välttämättä koeta houkutteleviksi,

vaikka avoimia paikkoja olisikin. Tämän ryhmän osalta kyse on selkeästi kohtaanto-ongelmasta. Vaikka ammattiryhmässä on paljon työttömiä, ei vakansseja pystytä täyttämään nopeasti.

”Sekaryhmän” muodostavat ongelma-ammattit joissa on paljon työttömiä ja vähän vakansseja. Tähän ammattiryhmään sijoittuu suurelta osin samantyyppisiä työntekijäammattajeja (koneistajat, hitsaajat, sairaala-apulaiset) kuin ”ammattityöntekijöiden” ryhmään. Toisaalta tähän ryhmään sijoittuvat yrittäjät ja lastentarhanopettajat. Myös vertailukohteena olevat ei-ongelma-ammattit eli ammatit, joissa ei juuri esiinny rekrytointiongelmaa, sijoittuvat tähän ryhmään. Koska ryhmän ammatit sijoittuvat lähelle ei-ongelma-ammattajeja, voidaan arvella, että rekrytointiongelmat ovat tässä ryhmässä vähäisempiä kuin esimerkiksi ”ammattityöntekijöiden” ryhmässä. Tähän viittaa myös se, että avoimia vakansseja on melko vähän suhteessa työttömien suureen määrään ja ollaan eräessä mielessä ylitarjontatilanteessa.

”Epätyyppillisten” ryhmä koostuu tapauksista, joissa on paljon vakansseja ja vähän työttömiä. Tämä selittyy pääosin sillä, että työttömäksi ei juurikaan rekisteröidytä näillä ammattinimikkeillä. Monet ryhmän ammatit ovat luonteeltaan tilapäisiä tai muilla tavoin epäsäännöllisiä. Esimerkiksi sesonkiluonteisia marjanpaimijoita ei juuri ole työttömäksi rekisteröityneenä samalla ni-

mikkeellä ja työvoiman tarve on kausiluonteista. Ryhmään kuuluvat myös lehdenjakajat ja puhelinmyyjät. Näissä ammateissa on paljon vaihtuvuutta ja yritykset saattavat hakea uusia työntekijöitä jatkuvasti. Nämä ammatit ovat myös tyypillisiä opiskelijoiden tilapäistöitä. Rekrytointiongelmalliset ovat usein paikallisia, ja työvoiman tarve lyhyt-

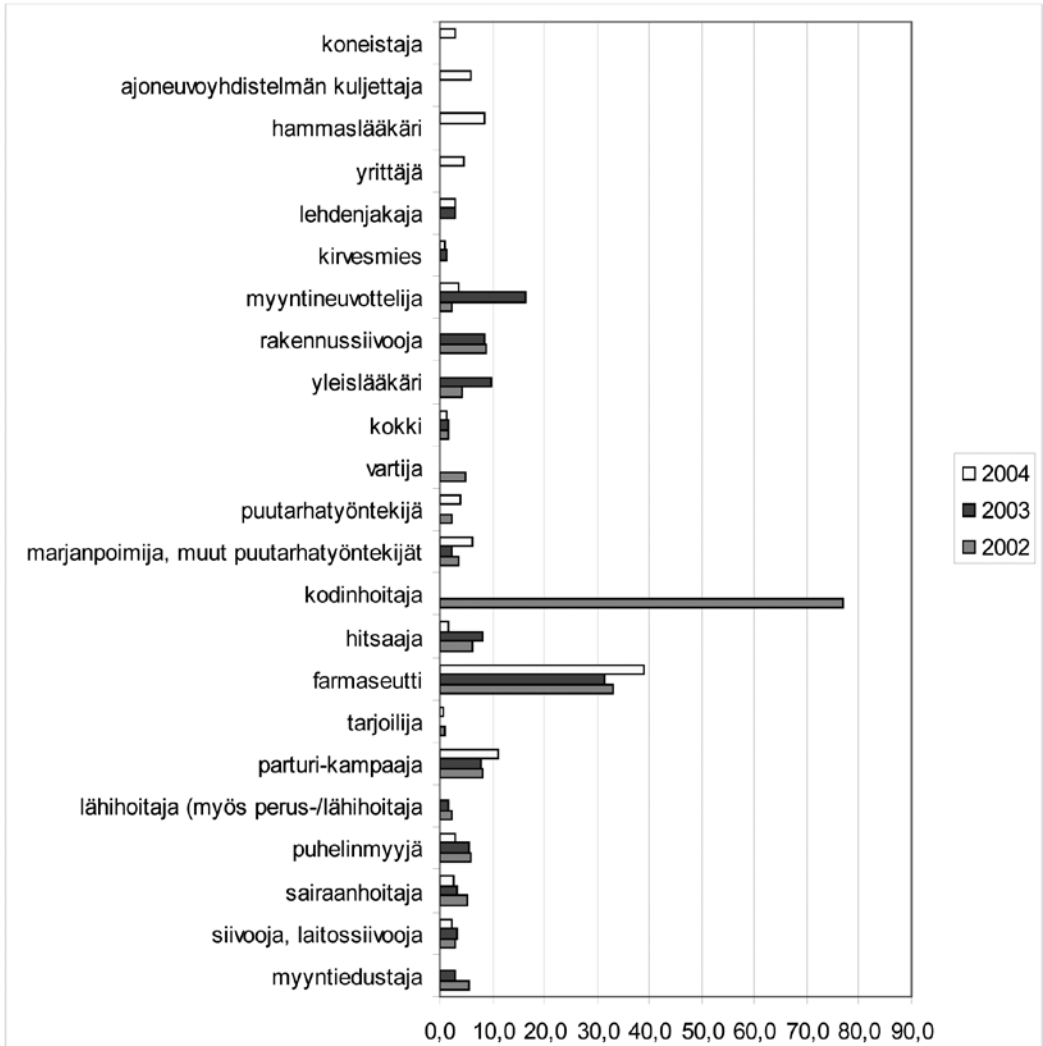
kestoista. Selkeän poikkeuksen ryhmässä muodostaa parturi-kampaajan ammatti, jossa paikat ovat usein yrittäjälouheita. Kokonaisuutena tämän ammatin osalta kyse ei ole varsinaisesti samanlaisista ongelmista kuin muissa ryhmissä, vaikka avoimia vakansseja onkin runsaasti suhteessa työttömien määrään.

Taulukko 3. Ongelma-ammattit luokiteltuna työttömien ja vakanssien lukumäärän mukaan v. 2004.

↑ vakansseja paljon	<p><b>”Epätyypilliset”</b> muut puutarhatyöntekijät myyntiedustaja puhelinmyyjä myyntineuvottelija lehdenjakaja parturi-kampaaja puutarhatyöntekijä (rekrytointiaika ka: 37,2 päivää)</p>	<p><b>”Ammattityöntekijät”</b> laitossiivoja kirvesmies kokki perus-/lähihoitaja tarjoilija sairaanhoitaja (rekrytointiaika ka: 22,5 päivää)</p>
← vakansseja vähän	<p><b>”Akateemiset”</b> lääkäri farmaseutti hammaslääkäri rakennusinsinööri sosiaalityöntekijä (rekrytointiaika ka: 50,3 päivää)</p>	<p><b>”Sekaryhmä”</b> lastenhoitaja yrittäjä ajoneuvoyhdistelmän kuljettaja koneistaja hitsaaja lastentarhanopettaja sairaala-apulainen ei-ongelma-ammattit, ka (rekrytointiaika ka: 29,1 päivää)</p>
	← työttömiä vähän	työttömiä paljon →

Laskimme myös ongelmien esiintymisen suhdetta kaikkiin ammatin avoimiin paikkoihin kuvaavaan vaikeusindeksiin. Ohessa on laskettu ”vaikeusindeksi” työhallinnon seurannan mukaisille ammateille suhteuttamalla kolmen vuoden aikana tehdyn kyselyn tulokset kaikkiin vuoden aikana avoinna olleisiin työpaikkoihin. Kodinhoitajien yksittäistä piikkiä lukuun ottamatta vain farmaseut-

tien paikkojen ongelmallisuus on huomattavan korkea. Parturi-kampaajien paikoissa indeksi saa myös korkean arvon kaikkina tarkastelu vuosina. Kaikkiaan 17 ammattia 23 raportoidusta kärkiammatista esiintyy ainakin kahtena kolmesta tarkastelu vuodesta ongelmapaikkojen listalla. Tässä mielessä rekrytointiongelmassa esiintyy jonkinlaista pysyvyyttäkin.



Kuvio 2. Työministeriön seurannan mukaisten ongelmallisimpien ammattien ”vaikeusindeksi” v. 2002–2004.<sup>5</sup>

Lisäksi arvioimme sitä, millä Suomen alueilla esiintyy suhteellisesti eniten rekrytointiongelma-ammattajeja. Vaikka esimerkiksi Uudellamaalla kohtaanto-ongelmat olivat suhteellisesti tarkasteltuna vähäisiä verrattuna muuhun maahan, on alueen ongelma-ammattien paikkamäärä absoluuttisesti suuri. Kaikilla alueilla esiintyy rekrytointiongelma-ammattajeja. Kaikkien ongelma-ammattien tapauksessa kyse on siitä, että työnantajilla on vaikeuksia saada tarvitsemiaan työntekijöitä. Eri

alueiden ongelmat ovat kuitenkin luonteeltaan hyvin erilaisia. Kausiluonteisten marjanpimijoiden ja telakalle tarvittavien hitsaajien rekrytointiongelmat ovat varsin erilaisia sekä työnantajan että työnvälityksen näkökulmasta.

Alueelliset tulokset ovat osittain yllättäviä: työttömyysasteen ja V/U-suhteen perusteella ryhmittelimme TE-keskukset ylikysyntäalueisiin, heikon kohtaannon alueisiin, hyvän kohtaannon alueisiin sekä ylitarjonta-alueisiin. Etelä-Suo-

<sup>5</sup> ”Vaikeusindeksi” on laskettu suhteuttamalla kolmen vuotuisen ongelmaraportin (=tammi-, touko- ja syyskuun toiminta) vaikeasti täytettävien paikkojen määrä ammattissa kaikkien vuoden aikana avoinna olleiden ammattien paikkojen määrään ja kertomalla suhdeluku sadalla.

men suuret työmarkkina-alueet eivät ole suhteellisesti rekrytointiongelmien esiintymisen suhteen vaikeimpia alueita, vaikka määrällisesti niitä on paljon. Sen sijaan eniten ongelmallisten ammattien esiintymiä löytyy Väli-Suomen alueilta. Tulosten perusteella ongelmallisiksi osoittautuneita ammatteja esiintyy suhteellisen paljon Pohjois-Savossa, Keski-Suomessa, Kainuussa, Pirkanmaalla ja Etelä-Savossa. Sen sijaan esimerkiksi Uudellamaalla ja Varsinais-Suomessa esiintyminen on suhteellisesti vähäisempää. Avoimien keston perusteella alueet ryhmittyvät ääripäiden osalta johdonmukaisesti edellä esitetyn kanssa.

### Johtopäätöksiä

Ammatillinen ja alueellinen liikkuvuus ovat tärkeitä tekijöitä rekrytointiongelmiin vastaamisessa. Tuloksemme osoittavat, että rekrytointiongelmat ovat luonteeltaan hyvin erilaisia eri ammateissa ja alueilla. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että rekrytoivan työnantajan kannattaa suunnitella prosessinsa ja käytetyt kanavat huolella ennakolta. Jos rekrytointiongelmiä on esiintynyt, eräs reagoitintapa on laajentaa haun maantieteellistä aluetta mahdollisimman useiden hakijoiden tavoittamiseksi. Haun ajoittamisessa ja siihen varattavassa ajassa on otettava huomioon hakeeko työnantaja työvoimaa jollain tavoin epätyypilliseen työhön. Näitä voivat olla kausiluontoinen tai lyhytkestoinen työ, provisio- tai rittijäpohjainen tai muu kuin päivätyö. Samoin korkeasti koulutettuja työnhakijoita etsivä työnantaja voi joutua miettimään, mistä hakijat löytyvät. Korkea-asteen koulutuksen suorittaneet ovat usein valmiita liikkumaan työn perässä, jos työ ei ole aivan tilapäistä. Rekrytoivan työnantajan kannattaa myös ottaa selvää meneillään ja päättyvässä olevasta työvoimakoulutuksesta, josta eri alojen tehtäviin sopivia henkilöitä on heti valmiina työhön. Opilaitosyhteydet ovat työnantajalle muutenkin tärkeitä.

Työnantajien rekrytointikilpailukyky näkyy esimerkiksi siinä tuloksessa, että ongelmia ilmaantuu esitettäessä koulutusvaatimus pienissä yrityksissä ja suurkaupunkiympäristössä. Tällainen eriytynyt työvoimaa hakeva yritys ei välttämättä ole rekrytoinnissa kilpailukykyinen. Rekrytointikilpailukyky voidaan liittää joko yksittäiseen

avoimeen työpaikkaan tai työnantajaan. Tällaiset rekrytointikilpailukykyyn ongelmat voivat vaivata myös joitain julkisen sektorin ammatteja.

Jos työnantaja rekrytoi tilapäistyövoimaa, työvoimatoimisto voi löytää ratkaisun. Myös työhallinnon ja yritysten yhteiset koulutushankinnat ovat ainakin suuremmissa rekrytointitilanteissa käyttökelpoisia tuottamaan yrityksen tarvitsemää työvoimaa. Toisen asteen ammatillista koulutusta edellyttäviin tehtäviin löytyy yleensä työvoimaa työvoimatoimiston työnhakijoiden joukosta ja tämä näyttää toimivan tehokkaasti.

Rekrytointiongelmien luonteeseen kuuluvat niiden äkillisyys ja työpaikka-avausten suuri dynamiikka. Ennustettavuus on yksityiskohdissaan heikkoa, paitsi eräiden jatkuvasti ongelmallisten ammattien osalta. Tällaisia ammatteja ovat viime vuosina olleet esimerkiksi laitossiivoojat, puhelinmyyjät ja farmaseutit.

Työnhakijat eivät voi helposti tunnistaa rekrytointiongelmiä niiden lyhytkestoisuuden vuoksi. Ajankohtaisen työmarkkina- ja rekrytointitilanteen seuraaminen antaa kuitenkin mahdollisuuden valita, mitä paikkoja hakee. Työnhakijoiden tiivis työpaikkatietojen seuraaminen on välttämätöntä, sillä monissa rekrytointiongelmista kärsivissäkin ammateissa paikkojen täyttöprosessit ovat hyvin tehokkaita ja haettavat paikat vaihtuvat nopeasti. Työnhakijat voivat myös käyttää Paikkavahtipalvelua hälyttämään sähköpostiinsa heti, kun uusi alan työpaikka on ilmoitettu julkiseen työnvälitykseen.

Eräissä ammateissa ja tietyillä alueilla saatiin viitteitä siitä, että työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan kohtaamisessa esiintyy ongelmia. Tällöin aktiivinen työnvälitystoiminta on tärkeää näiden yhteensovittamisessa. Esimerkiksi joissain yöntekijäammateissa esiintyy runsasta rekrytointia ja rekrytointiongelmiä, mutta myös työttömiä työnhakijoita on paljon. Kyse on tällöin siitä, kuinka tehokkaasti näissä tapauksissa edistetään liikkuvuutta työmarkkinoilla.

Rekrytointiongelmien ja etenkin työvoimapolin esiintymiseen vaikuttaa myös pitemmän aikavälin rakennepolitiikka, jossa eri elinkeinojen ja ammattien kehittyminen, työtuloihin kohdistuva verotus ja etuudet sekä asuntopolitiikka ovat tärkeällä sijalla. Palkanmuodostuksen alueelliset ja yritysmaat erot ovat myös työmarkkina-liikkuvuutta aikaansaava mekanismi.

Liitetaulukko 1. Avoinnaolon keston eloonjäämisen estimointi ongelma-ammattiryhmille v. 2004, hakupaikat pl., Coxin regressio.

	merkitsevyys	Exp(B)	95,0% LV Exp(B)	
			alaraja	yläraja
paikkamäärä (min 2)	,000	,780	,746	,816
työaika (ei päivätty)	,000	,864	,834	,895
työn kesto (alle 3 kk)	,000	1,359	1,310	1,410
tp. tyyppi (ei palkkatyö)	,000	,796	,752	,842
henkilöstömäärä (alle 20)	,000	,929	,895	,965
henkilöstömäärä (min. 200)	,001	,921	,876	,968
koulutusvaatimus (on)	,000	,845	,786	,909
kaupunkimainen (on)	,000	,935	,903	,968
suurkaupunki (on)	,140	1,032	,990	1,076
yksityinen sektori (on)	,000	,643	,612	,674
tv. toimiston hakijalla täyttö (on)	,000	1,518	1,464	1,573
työhönosoitus (on)	,000	1,434	1,375	1,496
työpaikkatiedote (on)	,000	,593	,573	,614
työllisyysaste TE-alue (min. 67,552)	,000	,859	,818	,902
työllisyysasteen muutos 0304 TE-alue (min. -0,78)	,000	,934	,901	,969
työttömyysaste TE-alue (min. 8,776)	,000	,890	,845	,938
työttömyysasteen muutos TE-alue 0304 (min. -0,230)	,000	,897	,864	,931
aluetuote sk-taso 0304 (yli maan keskim.)	,992	1,000	,968	1,033
ongelma-ammattiryhmät (ref. ryhmä: ammattityöntekijät)	,000			
akateemiset	,000	,482	,432	,537
sekaryhmä	,100	,966	,928	1,007
epätyypilliset	,000	,869	,827	,913

N= 15 862, -2 log likelihood = 272 342,7, khii2=\*\*\*

## Kirjallisuus

- BUNDERS, M. (2003). Kohtaantofunktio suomalaisilla työmarkkinoilla vuosina 1988–2002 – alue- ja ammattiryhmien väliset erot kohtaannon tehokkuudessa. Helsinki: Suomen Pankin keskustelualoitteita 32.
- CALMFORS, L. & HOLMLUND, B. (2000). Unemployment and Economic Growth: a partial survey. *Swedish Economic Policy Review* 7, 107–153.
- COHEN, M.S. & ZAIDI, M.A. (2002). *Global Skill Shortages*. Cheltenham: Edward Elgar.
- HARKMAN, A. & OMARSSON, A. & SAHIN, G. (2003). Att söka jobb och arbetskraft på www.ams.se. Om betydelsen av Arbetsförmedlingens internetjänster på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadsstyrelsen, Ura 2003: 7. [www.ams.se/documents/rapporter/2003/ura03\\_7.pdf](http://www.ams.se/documents/rapporter/2003/ura03_7.pdf) (luettu 23.8.2005).
- HEINONEN, E., HÄMÄLÄINEN, K., RÄISÄNEN, H., SIHTO, M. & TUOMALA, J. (2004). Mitä on työvoimapolitiikka? VATT-julkaisu 38, Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- HUJER, R. & ZEISS, C. (2005). Vermittlungsgutscheine. Zwischenergebnisse der Begleitforschung 2004. Teil IV Makroökonomische Wirkungsanalyse, IAB Forschungsbericht Nr. 4/2005, Bundesagentur für Arbeit. <http://doku.lab.de/forschungsbericht/2005/fb0405.pdf> (luettu 27.1.2006).
- HÄMÄLÄINEN, H. (2005A). Rekrytointiongelmien työvoimatoimistoihin ilmoitettujen paikkojen osalta, tammikuu 2005. Helsinki: työministeriö. [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06/10\\_muut/rekrytointiongelmien\\_tammikuu2005.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06/10_muut/rekrytointiongelmien_tammikuu2005.pdf)
- HÄMÄLÄINEN, H. (2005B) Rekrytointiongelmien työvoimatoimistoihin ilmoitettujen paikkojen osalta, toukokuu 2005. Helsinki: työministeriö. [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06/10\\_muut/rekrytointiongelmien\\_toukokuu2005.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06/10_muut/rekrytointiongelmien_toukokuu2005.pdf)

- Hämäläinen, H. (2005c) Rekrytointiongelmia työvoimatoimistoihin ilmoitettujen paikkojen osalta, syyskuu 2005. Helsinki: työministeriö. [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdffil/06\\_tyoministerio/06/10\\_muut/rekrytointiongelmia\\_syyskuu2005.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdffil/06_tyoministerio/06/10_muut/rekrytointiongelmia_syyskuu2005.pdf)
- Hämäläinen, H. (2006). Työvoiman rekrytointi toimipaikoissa vuonna 2005. Selvitys työvoiman hankintakanavista, rekrytointiongelmista ja toimipaikkojen tulevaisuuden näkymistä. Helsinki: työministeriö. [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdffil/06\\_tyoministerio/06/10\\_muut/rekrytointi2005.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdffil/06_tyoministerio/06/10_muut/rekrytointi2005.pdf) (luettu 4.3.2007)
- KONLE-SEIDL, R. (2002). Steigerung von Effizienz und Reputation in der Arbeitsvermittlung. Fragen der Privatisierung oder Modernisierung im Spiegel internationaler Ansätze und Erfahrungen, IAB Werkstattbericht, Ausgabe Nr. 15, Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- KÖLLING, A. (2002). He Who Seeks Shall Find... Or Perhaps Not? Analysis of firms' searches for qualified personnel, using data from the IAB establishment panel 2000. Nürnberg: IAB Labour Market Research Topics No 47.
- PESOLA, H. (2002). Kohtaamisfunktio Suomessa. Työpoliittinen tutkimus nro 235, Helsinki: työministeriö.
- PISSARIDES, C.A. (2000). *Equilibrium Unemployment Theory*. 2nd edition, Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- REKRYTOINTIKANAVAT JA REKRYTOINTIVAIKEUDET EK:N JÄSENYRITYKSISSÄ (2005). Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto EK. [www.ek.fi/julkaisut](http://www.ek.fi/julkaisut).
- RÄISÄNEN, H. (2003). Rekrytointiongelmia ja työvoimapotentialia lääkärien, lastentarhanopettajien, farmaseuttien ja proviisorien ammateissa. VATT-keskustelualoitteita 299, Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- RÄISÄNEN, H. & TUOMALA, J. (2007). Mitä ovat rekrytointiongelmia? – mikroaineiston näkökulma. Teoksessa: Rekrytointiongelmia, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus. Helsinki: Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5.
- TYÖVOIMAN SAATAVUUS TILASTOJEN JA REKRYTOINTISELVITYSTEN PERUSTEELLA (2006). Julkaisematon selvitys, Hallituksen politiikkaohjelmat, työllisyys.

Eija-Maria Gerlander & Kirsti Launis  
**Työhyvinvoinnin tarkaste-  
 luikkunat**

**T**yön muutoksessa syntyvien työhyvinvoinnin ongelmien ennakointi ja niihin vaikuttaminen on osoittautunut ongelmalliseksi. Näkökulmat, joiden kautta lähestymme työhyvinvointi-ilmiötä ja käsitteet, joiden avulla kuvaamme ja tulkitsemme työhyvinvointia, ratkaisevat pitkälti sen, miten siihen vaikutamme. Jäsensimme kolme erilaista työhyvinvoinnin kehystä, jotka nimesimme työhyvinvoinnin tarkasteluikkunoiksi. ”Kokemusikkuna” aukeaa kun tuotamme tietoa työhyvinvoinnista nojautuen omiin kokemuksiimme ja tuntemuksiimme. ”Kuormitusikkuna” aukeaa kun työhyvinvointia käsitteellistetään työn ja terveyden väliseen vuorovaikutukseen liittyvien kuormitustekijöiden avulla. ”Työn muutoksen ikkunan” kautta tarkastelemme työn muutoksessa ilmeneviä häiriöitä ja jännitteitä työhyvinvointiongelmien lähteenä. Tarkasteluikkunat teoreettis-metodologisena tarkastelukehystenä avaavat monimuotoisemman ymmärryksen työhyvinvoinnista sekä mahdollistavat eri näkökulmien yhdistämiseen pohjautuvan ymmärryksen rakentamisen paikallisista työhyvinvoinnin haasteista ja edistämiskeinoista.

### **Työhyvinvointitiedon runsaus ei johda työhyvinvointiongelmien ennaltaehkäisyyn**

Työhyvinvointia koskevasta, määrällisesti runsaasta ja monipuolisesta tiedosta huolimatta ongelmat näyttävät vain lisääntyneen 1990-luvun alusta lähtien. Työpaikoilla altistutaan edelleen monenlaisille ympäristön kuormitustekijöille, koetaan kiirettä, työuupumusta tai hakeudutaan masennuksen takia entistä useammin työkyvyttömyyseläkkeelle. Erityisesti tilastollisin menetelmin tuotetaan tutkimustietoa selvittämään sitä, onko tilanne työntekijöiden kokemana muuttunut tai muuttumassa huonommaksi tai paremmaksi. Esiintyykö esimerkiksi masennusta aiempaa enemmän tai onko työhön tullut työelämän muutoksen tuomia uusia kuormitustekijöitä?

Jatkuvasti lisääntyvä tietomäärä ei ilmeisesti kuitenkaan merkittävästi edistä työelämän on-

gelmien ennaltaehkäisyä. Tutkijat selittävät tätä siten, että tutkimustieto ei joko leviä riittävästi tai sitä ei jostain muusta syystä työpaikoilla käytetä. Työpaikoilta puolestaan saa usein vastaansa huolen, että olemassa olevan työhyvinvointitiedon varassa ongelmien ennakointi on vaikeaa, jopa mahdotonta. Ongelmien korjaus ja ennakointi on näyttäytynyt erityisen hankalana niinä aikoina, kun työssä tapahtuu monenlaisia muutoksia nopeasti. Käytössä oleva tieto ei tunnu vastaavan paikallisen työyksikön tärkeimpiin kysymyksiin: mistä on kysymys ja mitä ongelmille tulisi tehdä. Yleiset ohjeet esimerkiksi kiireen vähentämisestä tai palautteen lisäämisestä eivät tunnu tavoittavan arkityön ongelmia ja johtavat usein työstä erillisiin toimenpiteisiin tai hankkeisiin.

Myös työterveystutkijat toteavat, että runsaasta työhyvinvointitiedosta huolimatta (Vahtera ym. 2002) on suhteellisen vähän tietoa siitä, mikä heikentää työntekijöiden terveyttä työelämän nykyisessä rakennemuutoksessa. Työhyvinvointia edistäviä hankkeita tulisi suunnata aiempaa enemmän ”itse työn” kehittämiseen (Tuomi & Vanhala 2002).

Vastausta tiedon hyödyntämisen ja käyttöönoton pulmiin on aiheellista etsiä myös tiedon laatuun liittyvistä kysymyksenasetteluista. Työhyvinvointia koskevaa tietoa käsiteltäessä on hyvä ymmärtää myös sitä, miltä näkökulmilta kyseinen tieto työhyvinvointi-ilmiötä valottaa. Millaisia työhyvinvoinnin taustaoletuksia sekä käsitteitä näkökulmaan liittyy ja millaisia vaikuttamisen mahdollisuuksia näkökulma avaa? Mistä puhutaan, kun puhutaan työhyvinvoinnista? Kyse ei ole niinkään erillisten käsitteiden määrittelystä yhä tarkemmin, vaan näkökulmista ja niihin liittyvistä käsitejärjestelmistä, joiden kautta työhyvinvointia lähestytään.

Tässä artikkelissa hyödynsimme erään opettajayhteisön työhyvinvoinnin kehittämis-tutkimushankkeen (Launis & Koli 2005) pohjalta tuottamiamme oivalluksia työpaikoilla tuotetusta ja käytetystä työhyvinvointitiedosta. Konstruoimme työhyvinvoinnista tuotettua tietoa kolmeksi näkökulmaksi niihin sisältyvine teoreettisine malleineen ja käsitteineen. Hahmotimme eri näkökulmiin liittyviä työhyvinvoinnin edistämistyön mahdollisuuksia ja rajauksia. Lopuksi pohdimme näkökulmien yhdistämistä työhyvinvoinnin edistämistyössä.

### **Mitä on tutkittu kun on tutkittu työhyvinvointia?**

Työssä jaksamista pyrittiin 1990-luvulla ymmärtämään ja edistämään työkykykäsitteen avulla. Kirsti Launis tutkimusryhmineen (2001) on todennut, että vallitseva epidemiologinen tutkimusote on jättänyt katveeseen sen tiedon, jonka avulla erilaiset työyhteisöt erilaisissa tilanteissaan kuvaavat, tulkitsevat ja pyrkivät vaikuttamaan omaan työssä jaksamiseensa. Launis ja kumppanit ovat arvioineet, että työkykytutkimus on pyrkinyt pääosin tuottamaan yleistettävää tietoa erilaisten sairauksien esiintyvyydestä ja sairauksiin vaikuttavista tekijöistä työelämässä (emt. 43). Tutkimus on tuottanut tietoa sairauksien ja eri-

laisten tekijöiden esiintymisestä eri toimialoilla, ammasteissa ja eri-ikäisillä työntekijöillä. Näistä yleistyksistä on kuitenkin kadonnut paikallisuus, mistä syystä ne toimivat rajallisesti sekä paikallisen tilanteen kuvaajana että paikallisten toimien suunnittelun pohjana.

Yllättävän vähän tiedetään myös siitä, miten ihmiset työpaikoilla kuvaavat työhyvinvointiaan ja millaisen tiedon avulla he omaehtoisesti pyrkivät vaikuttamaan työhyvinvointinsa edistämiseen - miten työhyvinvointi rakentuu ja murenee arkisessa toiminnassa. Peter Berger ja Thomas Luckmann (2003) toteavat, että oppineet saattavat tarkastella todellisuutta erilaisista teoreettisista näkökulmista, mutta kiinnostavaa on, miten tavallisten ihmisten arkiymmärrys tulkitsee elettyä todellisuutta ja millä tavoin ihmiset pyrkivät siihen vaikuttamaan.

### **Terveyden ja työhyvinvoinnin tarkastelun näkökulmia**

Terveyttä ja työhyvinvointia on aiemminkin tarkasteltu eri näkökulmista käsitystyyppin (Mäkitalo & Palonen 1994), moniäänisyyden (esim. Engeström 1999) tai kehyksen (Peräkylä 1990) käsitteitä käyttäen. Artikkelissaan Jorma Mäkitalo ja Juhani Palonen (1994) toteavat, että käsitys työkyvystä ohjaa työkykyyn kohdistuvaa toimintaa. Konteksti vaikuttaa siihen, mitä kulloinkin työkyvyllä tarkoitetaan. Työkyvyn käsitettä käytetään arvioinnin ja edistämisen kontekstissa. Mäkitalo ja Palonen (1994) muodostivat työkyvystä kolme erilaista käsitystyyppiä: lääketieteellinen, tasapainomallin mukainen ja integroitu. Käsitetyyppien perusteina olivat työkyvyn määritelmien sisältämät käsitykset ihmisestä, työstä sekä ihmisen ja ympäristön välisestä vuorovaikutuksesta.

Anssi Peräkylä (1990) on kuvannut vakavasti sairaiden hoitoa erilaisista toimintakokonaisuuksista käsin. Toimintakokonaisuuksia hän nimeää kehyksiksi Erving Goffmanin (1986) kehysanalyysiä hyödyntäen. Goffmanin mukaan kehykset ohjaavat toimintaa ja kielenkäyttöä. Kullakin kehyksellä on oma toimintansa ja puhe-toimintansa erityissanavarastoineen ja sävyineen. Jokainen kehys viittaa omaan todellisuuteensa. Kehysten vaihto on osa arkipäivää. Mikä tahansa tapahtumien kulku sisältää useiden eri kehysten mukaisia episodeja, jotka kaikki viittaavat omaan todellisuuteensa. Tutkimuksessaan



Peräkylä erottelee vakavasti sairaiden hoidossa neljä eri kehystä. Samasta tilanteesta voidaan puhua lääketieteellisesti, käytännön kannalta, maallikkoperspektiivistä tai psykologisesti. Pelkä yhden kehyksen kritiikki ei muuta olemassa olevaa toimintakokonaisuutta, vaan on tunnistettava muita kehyksiä ja mahdollisesti tuettava niiden esiin tuloa. (Peräkylä 1990.)

Turunen tutkimusryhmineen (2004) toteaa, että lääketieteen näkökulma ja sen tarjoamat välineet eivät ota riittävän laaja-alaisesti huomioon oireilevan potilaan ongelmia, vaan tarvitaan myös muita näkökulmia. Tarvitaan tietoa potilaan kokemuksista ja toiminnasta, esimerkiksi siitä, miten sairaus vaikuttaa koettuun terveyteen ja potilaan toimintaan perheessä tai työpaikalla. Tutkimusryhmä ehdottaa potilaan kokonaistilanteen hahmottamista kolmen eri kehyksen kautta. Nämä ovat diagnostiikka-, kokemus- ja toimintakehyks. Kehysten keskinäisen vuorovaikutuksen analyysi on myös oleellista, jotta laadultaan erilainen tieto kumuloituisi. Tällöin diagnostiset ja kokemukselliset ulottuvuudet nivoutuvat käytännön toimintaan ja käytännön interventioiden työstäminen helpottuu.

Artikkelissaan työuupumustutkimuksen ja -puheen erilaisista kehyksistä Marja Kaskisaari (2004) toteaa, että työuupumuksen tarkastelukehys määrittää jo sen, millaiseksi kohteena olevaa ilmiötä ensisijaisesti hahmotetaan ja millaisen tiedon perusteella sitä lähestytään. Kaskisaaren päätelmä on, että työuupumuksen käsitteellistäminen riippuu senhetkisistä tavoista merkityksellistää työelämä. Hänen mukaansa työuupumuksen tulkinta edellyttää kuuden eri kehyksen – yksilökeskeisen, realistisen, poliittis-hallinnollisen, konstruktionistisen, yhteiskuntadiagnostisen ja ruumiillisen – yhdessä luoman näkökulman kriittistä analyysiä. Hallitseva, yksilökeskeinen kehys määrittää uupumuksen mentaaliseksi konstruktioksi, jossa yksilöllinen stressin hallinta on oleellisin ominaisuus.

Myös työhyvinvointi-ilmiön kuvauksiin sekä määritelmiiin ja määritelmiä kartoittaviin arvi-

ointivälineisiin sisältyy näkökulmasidonnainen ja intentionaalinen todellisuuden mallinnus. Mallinnus vaikuttaa itse arviointiprosessin lopputulosta enemmän siihen, millaisia tuloksia saadaan ja millaisiin toimenpiteisiin tilanteessa ryhdytään. Monimuotoisten ilmiöiden kohdalla on oleellista tunnistaa eri näkökulmia ja niihin liittyviä intentioita, jotta olisi mahdollista valita toiminnan tarkoituksen kannalta toimivimmat näkökulmat. Vaikka työhyvinvointi-ilmiöstä sekä puhutaan että kirjoitetaan paljon ja sitä arvioidaan ja edistetään lähes jokaisessa työpaikassa, ilmiön eri näkökulmien ja käsitteellistämisen tapojen tarkastelu on jäänyt vähälle huomiolle.

### **Eri näkökulmia opettajayhteisön työhyvinvoinnin edistämiseen**

Tarve pohtia työhyvinvoinnin eri näkökulmia tuli ajankohtaiseksi erään opettajayhteisön työhyvinvoinnin kehittämis- ja tutkimushankkeen aikana (Launis & Koli 2005; Koli 2005; Koli 2006). Opettajayhteisössä oli tehty runsaasti työhyvinvointia edistäviä toimia, mutta niiden tuloksia pidettiin riittämättöminä. Organisaation johto halusi selvittää, mistä opettajayhteisön pahoinvoinnissa oli kyse ja mitä sille voitaisiin tehdä. Hankkeen fokuksena oli opetustyön muutosten ja työhyvinvoinnin yhteyksien selvittäminen ja sen aikana koottiin aiempaa työhyvinvointitietoa sekä tuotettiin uutta (Launis & Koli 2005). Työhyvinvointitiedon kokonaisuudesta alkoi hahmottua erilaisia näkökulmia, joiden taustalla näyttäytyi erilaisia teoreettisia lähtökohtia.

Jäsensimme opettajayhteisön työhyvinvointiaineiston pohjalta kolme laadullisesti erilaista työhyvinvoinnin näkökulmaa, kuhunkin näkökulmaan liittyviä edistämistoimia sekä niiden seuraamuksia. Nimesimme näkökulmat kokemus-, kuormitus- ja työn muutoksen ikkunoiksi. Hankkeen sisällöllistä analyysiä ja tuloksia on raportoitu Launin ja Annarita Kolin artikkelissa (2005) sekä Kolin kahdessa kirjoituksessa (2005; 2006). Tässä artikkelissa päähuomio on työhyvinvoinnin eri näkökulmien työstämisessä.

Taulukko 1. Työhyvinvoinnin tarkasteluikkunat opettajayhteisön työssä.

Kokemusikkuna	Kuormitusikkuna	Työn muutoksen ikkuna
<p>Aluksi opettajat kertoivat, ettei heillä ole mitään ongelmia työssään. Pian he kuitenkin kertoivat työn keskeisimpien ongelmien olevan kuppikunnat ja selän takana puhuminen, sovitusta asioista luistaminen, hankalat opiskelijat, riittämättömyyden tunne ja projektit, jotka vievät aikaa opetuksesta.</p> <p>Toisaalta työn motivoiviksi puoliksi opettajat nimesivät mukavan työyhteisön, opiskelijat sekä mahdollisuuden kehittyä ja kehittää itseään.</p>	<p>Työhyvinvointikyselyn perusteella yksikön ongelmiksi jäsenyksi esimieheltä saadun palautteen puute (onnistumisesta), esimiestoiminta yleensä, työyhteisön asioiden riittävän yhteisen käsittelyn puute, kyky ratkaista ristiriitoja, työn tavoitteiden epäselvyys, työhyvinvointinäkökulmaa ei huomioida työn muutoksissa.</p>	<p>Opettajien työn kohde on muuttunut ja laajentunut. Haasteina mm. muuttuvat opetussuunnitelmat, nopea alan kehitys, heterogeeniset oppilasryhmät, kansainvälistyminen, uudenlaiset yhteydet työelämään ja yhteistyökumppaneihin. Haasteisiin vastaaminen edellyttää opettajilta uudenlaista keskinäistä yhteistyötä ja yhteisiä työn kehittämisen malleja. Opetustyöhön oli tullut opetuksen lisäksi kehittämistyöhön osallistumista, mitä palkkausjärjestelmä ei kuitenkaan tue. Kehittämistyö edellyttäisi joustavaa ja tiimimäistä toimintaa, mutta organisaatorakenteet ja opetussuunnitelman rakenne ovat hierarkkisia ja massatuotantomaisia. Oppilaitoksen johdon ja opettajien arki elävät eri toimintakonseptia/toimintamallia.</p> <p>Avointa keskustelua edellyttävä kehittämishanke ei istu työkuulttuuriin, jossa korostetaan itse pärjäämistä sillä opettajien työntiteetti perustuu edelleen käsityömäiseen oman opetuksen hoitamiseen.</p>
<p>Työyhteisön oma kehittämishanke yhteisten pelisääntöjen kirkastamiseksi ja niihin sitoutumiseksi. Pelinsäännöiksi kiteytyivät avoimuus, rehellisyys ja luottamus, joista kiinni pitäminen osoittautui suureksi ongelmaksi.</p>	<p>Työhyvinvointikyselyn tulosten yhteinen käsittely asiantuntijan johdolla. Ei välittömiä jatkotoimia.</p>	<p>Perustettiin kehittämistiimi, jonka tehtävänä oli suunnitella ja järjestää uusimuotoinen näyttötutkinto. Konkreettisella hankkeella pyrittiin oppimistekoihin, joilla voidaan ylittää yksilötyön ja yhteisen työn sekä opetus- ja kehittämistyön välisiä rajoja. Kaksi muuta kehittämishanketta käynnistyi myöhemmin.</p>

Kokemusikkunassa työhyvinvointia murentaviksi ja edistäviksi asioiksi jäsenyivät pitkälti samat asiat – työyhteisö, oppilaat ja työn moninaisuus. Kokemuslähtöinen työhyvinvoinnin käsittely toi esille emotionaalisesti merkittäviä, itsessään jännitteisiä työn sisältöjä. Työhyvinvoinnin edistämiseksi työyksikkö lähti hakemaan ratkaisua yleisesti hyväksytyistä vuorovaikutuksen pelisäännöistä. Pelisääntöjen yhteisellä käsittelyllä ei juuri ollut vaikutusta yksikön toimintaan. Oli vaikeaa ottaa käyttöön yleisiä ohjenuoria, joita jokainen tulkitsi ja sovelsi oman kokemuksensa ja ymmärryksensä pohjalta (Launis & Koli 2005).

Kuormitusikkunan työhyvinvointitulokset jäivät yksikölle vieraksi. Saaduista tuloksista ei tunnut löytävän yhtymäkohtaa omaan työhön. Yhteinen käsittely palveli enemmänkin organisaation antamaa veloitetta tulosten käsittelystä. Työn muutoksen ikkunan tiedon käsittely oli yksikölle haasteellista. Yksikössä ei ollut tapana keskustella

työstä ja tutkia sitä yhdessä. Yhteiset palaverit olivat enemmänkin työnjaollisia. Arkityön sujuvuuden kehittämiseksi päädyttiin opetussuunnitelman ja -käytäntöjen työstämiseen. Uudenlaisten opetuskäytäntöjenkin kehittäminen törmäsi organisaatorakenteisiin, eri toimintamallien keskinäisiin jännitteisiin sekä oppilaitoksen ulkopuolelta tullessiin sääntöihin (Koli 2005; Koli 2006).

### Työhyvinvoinnin tarkasteluikkunat – teoreettis-metodologinen tarkastelukehys

Syvensimme opettajayhteisön työhyvinvointitiedon pohjalta konstruoituja kolmea työhyvinvoinnin näkökulmaa kolmeksi teoreettis-metodologiseksi työhyvinvoinnin tarkasteluikkunaksi, joista on yhteenvedo taulukossa 2. Ikkunat ovat osittain päällekkäisiä, mutta ne valottavat työhyvinvoinnin ilmiötä osittain eri tavoin ja avaavat erilaisia mahdollisuuksia työhyvinvoinnin edistämistyöhön.

## Kokemusikkuna

Kokemusikkunan historiaa voidaan peilata niin sanottujen työn kehitystyyppien ensimmäisen vaiheen, käsityömäisen työn kautta (Victor & Boynton 1998). Käsityömäisessä työssä työn hallinta ja työssä oppiminen perustuvat työkokemukselle ja ammattiperinteen siirtämiselle työntekijältä toiselle. Tällöin kokemuksista oppiminen toimii työntöön perustana ja tärkeänä kehittämisen lähtökohtana. Kokemusikkuna onkin työhyvinvoinnin näkökulmista ensimmäinen tai ainakin välittömimmin tavoitettavissa oleva kehys, joka kuvaa työntekijän kokemuksia ja tunteuksia työntööstä ja työyhteisöstä. Työntekijän yksilölliseen kokemukseen perustuva tulkinta ohjaa vahvimmin hänen suhtautumistaan ja toimintaansa. Työpaikalla työntekijöiden kokemukset ja tunteukset voivat olla keskenään hyvin erilaisia. Työyhteisössä on niin monta todellisuutta kuin on tekijäkin. Kokemukset ja tunteukset vaihtelevat ajan myötä, hetkittäin sekä työn että sen ulkopuolisten tekijöiden vaikutuksesta.

Työhyvinvoinnin kannalta oleellista on oman työn kokeminen mielekkäänä ja hallittavissa olevana (Mäkitalo 2005; Antila 2006). Työhyvinvoinnin edistämistyössä keskusteluja, joissa jaetaan kokemuksia ja tullaan kuulluiksi, pidetään jo sinänsä hyvinvointia edistävinä. Työuupumuksen ja psyykkisen kuormittuneisuuden interventioissa on keskitytty yksilön stressinhallintakeinojen vahvistamiseen (Hätinen & Kinnunen 2002; Kaskisaari 2004). Työnohjaus on sekä yksilöiden että yhteisöjen yleisesti hyödyntämä työn mielekkyyden ja työn hallinnan kehittämisen keino. Siinä käsitellään työhön, työyhteisöön ja -tilanteisiin sekä erilaisiin toimintatapoihin liittyviä kokemuksia, kysymyksiä ja tunteita. (Linna 1998.) Kokemuksellinen työstäminen auttaa ymmärtämään ja hallitsemaan esimerkiksi vaikeiksi koettuja työtilanteita sekä tukee työntekijöiden omaa ammatillista kehittymistä.

Kokemukset ankkuroituvat käytännön tilanteisiin ja ongelmanratkaisussa tavallisia ovat usein välittömät, yksilölliset korjaustoimet. Omista tai toisen kokemuksista oppiminen tarjoaa ennakoinnin ja edistämistyön aineksia. Niitä ongelmia, jotka eivät korjaudu käytännön toimin näköpiirissä olevana aikana, pidetään usein val-

litsevinä tosiasioina, joilla perustellaan tilanteen hyväksyminen (Korhonen 2004).

Kokemuksen tarkastelussa ja tulkinassa näyttää olevan kaksi päävaihtoehtoa: henkilölähtöinen ja kontekstilähtöinen (Mott 1992). Henkilölähtöinen tarkastelu tuottaa henkilöihin liittyviä syytulkintoja, jolloin esimerkiksi työhyvinvoinnin ongelma voidaan nähdä joko omana tai toisten vikana tai puutteena. Tällöin edistämistyössä voidaan päätyä syllisten nimeämisiin ja yrityksiin yksittäisten ihmisten tai työntekijäryhmien kehittämiseksi tai muuttamiseksi. Henkilölähtöinen syytulkinta näyttää myös vahvistavan ongelmien ulkoistamista sekä tukevan myyttisiä perusteluja, jotka ehkäisevät asioihin tarttumista (Korhonen 2004) tyyliin ”kyllähän me hoitaisimme asian, mutta johto sörssi”. On myös tilanteita, joissa henkilölähtöiset tulkinat ovat oikeutettuja ja tavoittavat parhaiten ongelmien luonteen.

Kontekstilähtöisellä tarkastelulla tarkoitetaan kokemusten ja tunteiden tarkastelua työtoiminnassa syntyvinä ja työtoimintaa laadullisesti kuvaavina ilmiöinä. Tällöin kokemukset ja tunteet ohjaavat tutkimaan arkityön sujuvuutta ja siinä esiintyviä häiriöitä henkilölähtöisen tarkastelun sijaan. Työnohjaus on pyrkinyt kontekstilähtöiseen työn tarkasteluun kokemuksellista aineistoa työstämällä.

Työhyvinvoinnissa on viime kädessä kysymys yksilön kokemuksesta. Kokemus on aina koki-jalleen tosi, ja on tärkeää, että kokemus tulee ilmaistuksi ja kuulluksi. Kokemuksen näkökulmaa voidaankin pitää tärkeänä työhyvinvoinnin lähtökohtana. Kokemusten työstämisen oletetaan edesauttavan kokemuksellista oppimista. Kokemuksellinen oppiminen on kehämäinen prosessi, jossa (Kolb 1984) konkreettisia havaintoja reflektoidaan synnytetään uusia oivalluksia, yleistyksiä tai uusia käsitteellistämisiä, joita testataan käytännössä ja havainnoidaan niiden toimivuutta.

Työpaikan monet muutokset haastavat työhyvinvointia usein sellaisten toimintamallien kehittämiseen, joista ei ole olemassa paikallista, toimivaa sovellusta eikä aiempia kokemuksia. Edistämistyön tueksi tarvitaan tällöin myös niin sanottua kokeellista tietoa (Miettinen 1998). Kokeellinen tieto kertyy toimintaa ja sen ehtoja tutkimalla sekä käytännön kokeilujen kautta.

## Kuormitusikkuna

Kuormituslähtöisen työhyvinvoinnin tarkastelun pohja on epidemiologisen terveystutkimuksen tuottamissa tuloksissa. Epidemiologispohjaisen työhyvinvointitiedon tarve tuli ilmeiseksi teollisen massatuotannon syntymisen myötä. Tieteellisesti perusteltu tieto fyysikaalisten, kemiallisten ja biologisten altisteiden terveysvaikutuksista pakotti tekemään usein jäykkään ja vaikeasti muokattavaan työhön korjauksia työntekijöiden työolojen parantamiseksi ja työnteon inhimillistämiseksi. Jatkossa pystyttiin ottamaan altisteiden hallinnan haasteet jo tuotannon suunnitteluvaiheessa huomioon. Myöhemmin työelämän muuttuessa epidemiologisen tutkimuksen avulla voitiin osoittaa työntekijöiden terveyttä vaarantaviksi tekijöiksi fyysiset ja psyykkiset kuormitustekijät, jotka ilmenevät joko fyysisessä tai psykososiaalisessa työympäristössä. Asiantuntijat määrittivät kuormitustekijät ja kehittivät mittareita kuten työstressikyselyn (Elo ym. 1990) tai TIKKA-menetelmän (Lindström ym. 2005) niiden arvioimiseksi. Epidemiologisten terveysvaikutusten näkökulmaa voidaan pitää ensimmäisenä asiantuntijoiden tuottamana ja tieteen edistymiseen pohjautuvana työn ja terveyden välisen suhteen näkökulmana (Mäkitalo & Palonen 1994; Kettunen 2001).

Sven Hernberg (1998, 94) on määritellyt psyykkisen kuormituksen eli altistumisen prosessin mittaamisen logiikan seuraavasti: Stressillä tarkoitetaan epäsuhtaa yksilön edellytysten ja ympäristön vaatimusten välillä tai yksilön odotusten ja ympäristön tarjoamien mahdollisuuksien välillä. Stressori on se stressitekijä, joka aiheuttaa epäsuhtaan. Stressireaktio on ihmisen vaste epäsuhtaan. Stressioireita voivat olla muun muassa heikko urakehitysmahdollisuus, huono organisaatioilmapiiri, roolitekijät, henkinen yli- tai alikuormitus, tuen puute, kiusaaminen, liian vähäinen päätösvalta ja niin edelleen. Saman objektiivisen stressorin vaikutus vaihtelee ihmisestä toiseen ja samassa ihmisessä eri aikoina. On kiinnitettävä huomiota sekä objektiivisiin stressoreihin että henkilökohtaisiin tekijöihin.

Stressireaktiot ovat voittopuolisesti epäspesifejä, joten työn kuormittavuudesta ei voida tehdä päätelmiä pelkästään mittaamalla reaktioita. Tietyn työn piirteitä voidaan epäsuorasti luon-

nehtia stressitekijöiksi tai epäspesiviksi kuormitustekijöiksi sen perusteella, että yleisellä tasolla on olemassa paljon näyttöä niiden ja stressireaktioiksi luonnehdittujen ilmiöiden yhteyksistä. Epidemiologispohjaisen tiedon hankkiminen perustuu ryhmien väliseen vertailuun. Verrattavien ryhmien tulee olla tilastotieteellisesti luotettavia ja päätelmien pohjautua tilastollisten todennäköisyyksien laskentaan. Sven Hernberg toteaa, että ”epidemiologinen stressitutkimus on valitettavasti ollut aika sekava ala, koska kaikki tutkijat eivät ole hallinneet käsitteitä sen paremmin kuin menetelmiäkään” (Hernberg 1998, 96).

Kuormituslähtöinen näkökulma soveltuu teollisen massatuotannon terveysvaikutusten arviointiin. Tällöin työntekijän työ koostuu joukosta toimenkuvassa määriteltyjä, laadullisesti suhteellisen pysyviä tehtäviä, joiden työkuormituksen kannalta oleelliset piirteet, työn kuormitustekijät tai työn vaatimukset, voidaan luotettavasti kuvata ja niitä voidaan mitata (Launis ym. 2004). Lähtökohta on, että kuormitus pysyy laadultaan samanlaisena, mutta intensiteetti vaihtelee. Työn hallinta pohjautuu työn vaatimusten ja yksilön suorituskyvyn tasapainoon.

Työn kuormitustekijälähtöinen tutkimus johti työn piirteiden analyysiin. Tutkijat konstruoivat työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä seikkoja niin kutsutuiksi hyvän työn piirteiksi, joiden ajatellaan soveltuvan kaikkiin töihin jokaisessa työpaikassa. Hyvän työn piirteet johdettiin teollisen massatuotannon mukaisen työn kuormitustekijöistä. Työhyvinvoinnin edistämistyössä lähtökohdaksi voidaan siten ottaa myös hyvän työn piirteiden edistäminen. Tällaisia piirteitä ovat muun muassa vaikutusmahdollisuudet omaan työhön (vastakohtana pakkotahtisuudelle) ja palautteen saaminen omasta työstä (vastakohtana epätietoisuudelle). Vastakohtana eristetyille työlle hyvän työn piirteisiin kuuluu mahdollisuus sosiaaliin suhteisiin työssä. (Mäkitalo & Launis 2006.)

Kuormituslähtöisen työhyvinvoinnin edistämistyön pohjana käytetään usein niin sanottua kysely-palautemenetelmää (Elo 1994). Menetelmässä asiantuntijat arvioivat kyselylomakkeiden avulla työpaikan keskeisimmät kuormitustekijät sekä ne hyvän työn piirteet, joita tulisi kehittää. Lomakevastaukset analysoidaan tilastollisin menetelmin ja kyselyn tulkinnaa keskeistä ovat

saadut keskiarvot ja hajontaluvut sekä tarkastelun kohteena olevan yksikön tulosten vertailu koko organisaation tuloksiin, toisiin yksiköihin tai saman ammatti- tai toimialan tuloksiin. Saatuja tuloksia käsitellään työpaikalla asiantuntijan johdolla. Työpaikan tehtävänä on tulkita, mitä saatu tulos tarkoittaa heidän yksikössään ja millaisia kehittämistoimia tulisi käynnistää tuloksen parantamiseksi.

Kuormituslähtöinen työhyvinvoinnin tarkastelunäkökulma on usein johtanut hankkeisiin kuormitustekijöiden poistamiseksi tai hallitsemiseksi. Työhyvinvoinnin edistämistyö pohjautuu tällöin asiantuntijatiedon sisäistämiseksi ja niille toimille, jotka tuotetaan saatujen työhyvinvointimittausten pohjalta. Mäkitalo (2005, 89–92) osoittaa, että kyselyt eivät useinkaan toimi varsinaisen kehittämistyön suuntaajana. Työhyvinvoinnin edistämistyön vaikuttavuutta ja tuloksellisuutta on pyritty optimoimaan kehittämällä standardoituja kehittämismalleja ja hyviä käytäntöjä yleiseen käyttöön (kuten tyky-step, aslak- ja tyk-kuntoutukset, kuntoremontit).

Epidemiologinen tutkimusote mahdollistaa yleistettävän tiedon tuottamisen työelämän terveysvaikutuksista. Esimerkiksi Työ ja terveys Suomessa 2006 -katsaus (Kauppinen ym. 2007, 4–5) osoittaa, että työelämä on kehittynyt 10 vuoden aikana terveyden kannalta myönteiseen suuntaan. Kuitenkin edelleen joka kahdeksas työkäinen on työkyvyttömyyseläkkeellä tai yksilöllisellä varhaiseläkkeellä ja pitkien sairauspoissaolojen vuoksi menetetään 14 miljoonaa työpäivää vuodessa. On paljon näyttöä siitä, että huono johtaminen lisää sairauspoissaoloja ja huonosti toteutetut, toisiaan seuraavat muutoshankkeet raunioittavat organisaation. Erityisesti sosiaali- ja terveysalan muutostukeen ja henkilöstön jaksamiseen on panostettava.

Näin yhteiskunnan päätöksentekijät saavat merkittävää tietoa työelämän ongelmista ja muun muassa siitä, millä toimialoilla lisäselvityksiä ja kehittämishankkeita tarvittaisiin. Hernbergin (1998, 12) mukaan epidemiologisen tutkimuksen tehtä-

vä onkin selvittää sairauksien etiologia tekijöitä sekä määrittää sairauksien vaikutuksia. Työpaikan omaksi tehtäväksi jää altisteiden ja kuormitustekijöiden poistaminen tai niiden vaikutusten minimointi. Paikallisella tasolla epidemiologipohjainen tieto toimii rajoitetusti työhyvinvoinnin edistämisen välineenä. Ongelmien ehkäisy ja työhyvinvoinnin edistäminen edellyttävät lisäksi paikallisten näkökulmien avaamista.

## Työn muutoksen ikkuna

Massatuotantomalli alkoi osoittautua 1990-luvun loppupuolella monelta osin tehottomaksi tuotantomalliksi kansainvälistyvässä, tehokkuuteen ja laadun parantamisen pyrkivässä työelämässä, jossa hyödynnetään uuden teknologian mahdollisuuksia. Yksittäisten työvaiheiden suoritusnopeuden sijaan oleellisiksi tuotantotekijöiksi on tullut nopea asiakastarpeisiin ja muihin toimintaympäristön muutoksiin ja haasteisiin vastaaminen. Tällöin haasteeksi nousee työprosessien kehittäminen muuttuvien olosuhteiden ja asiakastarpeiden mukaisesti.

Tuotanto- ja palvelukonseptien<sup>1</sup> muutosten myötä työpaikkojen arkinen toiminta on alkanut muuttua paitsi määrällisesti myös laadullisesti. Laadullisia muutoksia näyttää tulevan yhä nopeampaan tahtiin ja yhtäaikaaisesti. Esimerkiksi toiminnan tulokseen, sen organisointiin ja tekemisen tapoihin voi kohdistua samanaikaisia muutoshasteita ja -paineita. Tällöin muun muassa työn- ja vastuunjaon periaatteet muuttuvat. Yhä useammin työntekijät ovat yhteisönä vastuussa sekä toiminnan sujumisesta että kehittämisestä (Launis ym. 2004; Launis & Pihlaja 2005).

Palvelukonseptien muutosten myötä myös työssä kuormittuminen muuttuu laadullisesti toisenlaiseksi. Yhä useammin työhyvinvointiongelmat näyttävät kytkeytyvän työssä tapahtuviin muutoksiin, jotka arkisessa työssä koetaan usein työn sujumattomuutena (Launis & Pihlaja 2005). Sujumattomuuden syynä on toiminnan eri tasoilla tai osa-alueilla epätahdissa tapahtuva muutos. Esimerkiksi vanhusten kotipalvelussa työn

<sup>1</sup> Tuotanto- ja palvelukonseptilla (toimintakonsepti) tarkoitetaan organisaatiossa vallitsevaa tai kehitettävää toimintatavan kokonaisuutta, jolla organisaatio pyrkii ratkaisemaan kannattavuutensa ja kilpailukykynsä perustan. Toimintakonsepti sisältää sekä periaatteen, jolla tuotanto tai palvelu tuotetaan että teknologian, vertikaalisen ja horisontaalisen työnjaon, työn johtamisen ja oppimisen mallit sekä toiminnan perustana olevan tiedon luonteen. Kussakin laadullisesti erilaisessa toimintakonseptissa myös työhyvinvoinnin edellytykset ja työn paineet muodostuvat laadullisesti erilaisin perustein.

kohteet muuttuvat yhä huonokuntoisemmiksi vanhuksiksi tai koulussa maahanmuuttajalapsiksi. Toisaalta työyhteisö saattaa kasvaa uudelleenorganisoitumisen myötä, lainsäädäntö edellyttää uusia toimintamuotoja tai työväliseihin voi tulla uusi tietojärjestelmä. Muutos yhdessä työtoiminnan osatekijässä edellyttää usein muutoksia myös toisissa osatekijöissä kuten työnjaossa ja yhteistyön tavoissa, työntekoa ohjaavissa sopimuksissa. Työn muutoksen ikkunassa työntekijöiden kokema työn kuormittavuutta lähestytään organisaation tuotanto- ja palvelukonseptien muutosten ja muutoksessa syntyvien epäjatkuvuuksien ja häiriöiden kautta.

Työhyvinvoinnin tarkastelu työn muutoksen ikkunasta edellyttää malleja ja välineitä, joilla tavoittaa työtoiminnan rakenteiden toimivuutta ja muutosprosessin vaikutuksia, eli käytännössä arkisen työn sujuvuutta (Launis ym. 2004). Tällöin tarkastelun fokuksessa on toiminnan kohteellisuus (mihin toiminta kohdistuu, mikä on toiminnan tarkoitus), toimijoiden yhteistoiminta ja työnjako sekä eritasoisten työväliseiden merkityksen korostaminen (työkalut, menetelmät, mallit, teoriat) (Mäkitalo & Launis 2006). Toiminnan osatekijät ovat systeemisessä yhteydessä toisiinsa ja niiden keskinäisiä yhteyksiä hahmotetaan toimintajärjestelmämallilla (Engeström 2002). Hyvinvointi nähdään työtoiminnan synnyttäminä kokemuksina ja seuraamuksina.

Työn muutoksen ja työhyvinvoinnin yhteyksien tarkastelemiseksi on luotu toiminnan teorian ja kehittävän työntutkimuksen metodologian pohjalta uusia käsitteitä. Näitä ovat häiriökuormitus (Mäkitalo 2005), kohdehyvinvointi (Mäkitalo 2005) ja toimintakonseptien muutosten epäsynkronit (Launis & Pihlaja 2005). Häiriökuormituksella tarkoitetaan työn muutoksiin liittyvistä (tuotannollisen) työtoiminnan häiriöistä aiheutuvaa lisätystä ja siitä seuraavaa fyysistä ja psyykkistä kuormittumista. On mahdollista, että liian suuri työkuormitus johtuu väärin mitoitettua normaalkuormituksesta, jolloin tehtävät olisi terveyden ja hyvinvoinnin suojelemiseksi syytä mitoittaa uudestaan. Toisena mahdollisuutena on, että liikakuormitus johtuu keskeneräiseen muutokseen liittyvästä häiriökuormituksesta, jolloin on paneuduttava muutoksen hallintaan ja työn kehittämiseen.

Kohdehyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä hyvinvoinnin tunnetta, joka seuraa onnistumisesta itselle tärkeäksi muodostuneella työn osa-alueella. Työntekijälle työn tunnepitoisesti merkittävin osa-alue on työn varsinainen kohde ja motiivi. Tuotannollisen toiminnan muutoksiin liittyvät työn koko tarkoituksen muutokset muodostavat vakavan haasteen työntekijöiden affektiiviselle hyvinvoinnille. Erityinen vaikeus kohdehyvinvoinnin kannalta syntyy siitä, että työntekijät ovat yleensä tietoisia vain kohdehyvinvoinnin lopputuloksesta eli kielteisistä tai myönteisistä tunteistaan, mutta eivät niiden syystä. Mäkitalon (2005) analyysi vanhainkodin työntekijöiden kohdehyvinvoinnista osoitti, että työyhteisössä vallitsi melkoinen kirjo emotionaalisesti merkittäviä työn mielekkyyden lähteitä.

Muutoksen epäsynkronit puolestaan kuvaavat tilanteita, jossa meneillään olevaa tuotanto- tai palvelukonseptin muutosta viedään tahattomasti tai tarkoituksella samanaikaisilla päätöksillä eri suuntiin. Tämän seurauksena työn muutos muodostuu mahdottomaksi tai tempoilevaksi, millä on heijastuksensa töiden sujumiseen, muutoksen ymmärtämiseen ja tekijöiden työhyvinvointiin. Launis ja Pihlaja (2005) ja Koli (2005) ovat analysoineet kolmen erilaisen organisaation muutoksen arkea. He totesivat, että muutoksen tahdin kiihtyessä erilaiset toimintakonseptit voivat organisaatiossa kasautua päällekkäin (tehdään monenlaista vanhaa ja uutta), katketa kesken tai sahata edestakaisin uuden ja vanhan konseptin välillä. Uusi toimintakonsepti voi jäädä pelkääjän johdon juhlapuheisiin ja työnjohto, työnjako tai organisaation oppiminen toteutuvat edelleen vanhan toimintatavan mukaisesti. Kuvatesaan mainittuja muutoksia Launis ja Pihlaja (2005) nimittivät tilanteita toimintakonseptien muutosten epäsynkroniksi ja osoittivat, että ne ovat yhteydessä henkilökunnan kiireen, uupumuksen ja turhautumisen kokemuksiin.

Työn muutoksen ikkunan näkökulmalta työhyvinvoinnin edistämistyö on toimintakäytäntöjen uudistamista. Arkityön sujuvuuden ongelmia paikallistetaan toimintajärjestelmän sisäiseksi ristiriidoiksi ja jännitteiksi. Toimintajärjestelmän toimivuutta kehittämällä voidaan edistää työn sujuvuutta ja yhteisöllistä työn hallintaa sekä tietoisesti tutkia ja rakentaa työn mielekkyyttä. Edistämistyö pohjautuu ekspansiivisen oppimisen

prosessiin (Engeström 2002, 87–92). Prosessissa kohtaavat ja törmäävät muun muassa työntekijöiden, johdon ja asiakkaiden erilaiset intressit ja näkökulmat. Oleellista on tarkastella eri tahojen usein keskenään jännitteisiä näkökulmia tai intressejä paikallisen toimintajärjestelmän kautta. Tavoitteena on löytää vastauksia kysymyksiin mitä työssä tuotetaan ja miksi. Käytännön kehittämismenetelmiä ovat mm. muutoslaboratorio (Virkkunen ym. 1999) ja muutos- tai työhyvinvointipaja (Launis & Rokkanen 2007).

Työn muutoksen ikkunan kautta työhyvinvointi kytkeytyy osaksi paikallista työtoimintaa. Siinä yhdistyvät arkityön tekeminen, työn kehittäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen samaan

prosessiin. Työhyvinvoinnin kehittämistyön lähtökohtana on työtoiminnan ja sen muutosten yhteinen tutkiminen, jotta työntekijöille rakentuisi yhteinen ymmärrys työtoiminnassa tapahtuneista muutoksista ja sujumattomuuden syistä. Paikallisesti tuotettu työhyvinvointia edistävä työn kehittämishanke ei ole sellaisenaan yleistettävissä eikä siirrettävissä toiseen yksikköön, vaan kunkin yksikön tulee analysoida omaa toimintajärjestelmäänsä ja hahmottaa siinä keskeiset toimintajärjestelmän kehityshaasteet. Yleistettäviä ovat mallit ja välineet, joilla työtoimintaa tutkitaan ja kehitetään.

Työhyvinvoinnin tarkasteluikkunoiden keskeiset ominaisuudet on kiteytetty taulukkoon 2.

Taulukko 2. Työhyvinvoinnin tarkasteluikkunat.

Työhyvinvointia avaavat kysymykset:	Kokemusikkuna	Kuormitusikkuna	Työn muutoksen ikkuna
mitä, millaista työhyvinvointi on - mihin pyritään	koettua hyvää työtä - työntekijän kokemus työnteon mielekkyydestä ja autonomiasta	kuormitustekijöiden optimointia, jolloin työn vaatimukset ja työntekijän edellytykset ovat tasapainossa	työn sujuvuutta - kun työtoiminta sujuu hyvin ja tuloksellisesti, sen seurauksena syntyy myös työhyvinvointia ja työmotivaatio vahvistuu
työhyvinvoinnin ongelmien luonne	työntekijän / työyhteisön kokemat ongelmat henkilökohtaisine tulkintoineen	kuormitustekijöiden aiheuttama epätasapaino työn vaatimusten ja yksilöllisten edellytysten välillä	työn sujumattomuutta, joka aiheutuu toimintamallin vastaamatomuudesta toimintaympäristön muutokseen tai toimintajärjestelmän sisäisistä jännitteistä
keskeiset käsitteet ja	tulkinnat koetuista ongelmista esim. koettu kiire, sopimuksista lipsuminen, selkään puukotus	kuormitustekijät, kuormittumisen, työn vaativuus, ihmisen ominaislaadun mukaiset hyvän työn piirteet, tasapainon palauttaminen	toimintajärjestelmä, kohdehyvinvointi, häiriökuormitus, epäsynkronit, ekspansiivinen oppiminen
työhyvinvoinnin ”havaintoyksikkö”	yksilö, mielen sisäinen, ryhmädynaaminen	psykososiaalinen ja fyysinen työympäristö	työtoiminta
kehittämistyön fokus, kohde ja	koettuun ongelmaan vaikuttaminen	yksilön ja ympäristön vuorovaikutus - joko yksilön edellytyksiä tukien tai ympäristön kuormitustekijöitä halliten ja hyvän työn piirteitä edistäen	organisaation muutosprosessin / työn sujuvuuden edistäminen paikallisen toimintajärjestelmän toimivuutta ja sisäisiä jännitteitä tarkastelemalla
toimija	kokijälähtöisyys	asiantuntijälähtöisyys	toimijälähtöisyys
tiedon hankinnan menetelmä ja	työntekijän / yhteisön kokemusten ja tulkintojen käsittely keskustellen (dialoginen reflektio)	asiantuntijoiden määrittelemien kuormitustekijöiden intensiteetin arviointi (kysely-palautte - menetelmä), tilastopohjainen tiedon analyysi	työtoiminnan rakennetta, muutoksen dynamiikkaa ja kehittämisen prosessia hahmottavilla välineillä mm. paikallisen työn sujumattomuuden syiden tarkastelu ja kehitysvaiheiden tunnistaminen
luonne	ainutlaatuisuus	yleistäminen vertailu	paikallisuus historiallisuus
oppimisen / edistämistyön malli	kokemuksellinen oppiminen, esim. työnohjaus	oppiminen tiedon siirtona ja omaksumisena, mm. arviointi- ja interventiomallit, hyvät käytännöt	ekspansiivisen oppimisen prosessissa uusien toimintamallien tuottaminen, mm. muutospaja

## Työhyvinvoinnin tarkasteluikkunoiden yhdistäminen työhyvinvoinnin edistämistyössä

Opettajayhteisön kehittämis- ja tutkimushankkeessa vuosina 2002–2004 tavoitteena oli uuden, työn muutoksen ikkunan esille tuonti oletuksena, että kyseinen ikkuna tavoittaisi muihin verrattuna paremmin työhyvinvointia murentavia ilmiötä. Ajatusta eri näkökulmien yhteisen tarkastelun mahdollistamasta, laadultaan erilaisen tiedon kumuloinnista ja kokonaisvaltaisemmasta työhyvinvointi-ilmion ymmärtämisestä edistämistyön pohjaksi ei tuolloin vielä ollut (vrt. Peräkylä 1990; Kaskisaari 2004; Turunen ym. 2004).

Kysymys siitä, miksi opettajayhteisön työhyvinvointitiedon yhdistämistä ei organisaatiossa tapahtunut, johti yhtäältä pohtimaan sitä, kuinka tietoisia työhyvinvoinnin toimijat ovat käyttämistään työhyvinvoinnin ikkunoista. Arthur Kleinman (1980) on todennut osuvasti, että näkökulmien valinta ja käyttö on pitkälti tiedostamatonta. Erytisen haasteellista on niiden näkökulmien tunnistaminen, joita itse käyttää (Virkkunen 1995, 81). Ohjaako työhyvinvoinnin näkökulmien ja arviointimenetelmien valintaa enemmänkin se, kuka tai mikä taho arviota tekee kuin työpaikan tai työtilanteen tarpeet? Jos näkökulmien valintaa ei tehdä tietoisesti, voi käydä niin, että valitaan välineet, jotka eivät tuota ilmiöstä tarvittavaa tietoa tavoitteen saavuttamiseksi tai ongelman ratkaisemiseksi.

Toisaalta pohdimme työhyvinvointitiedon eri näkökulmien eriytymistä eri toimijoille. Näyttää siltä, että kullakin työhyvinvoinnin näkökulmalla on oma, eriytynyt tiedon tuottajansa ja käyttäjänsä. Kuormitusikkunan tiedon päätuottajia ja -toimijoita ovat usein työsuojelu vaaranarviointeinen ja työterveyshuolto kuormituslähtöisine työhyvinvointiselvityksineen. Kokemuseräistä tietoa tuotetaan ja jäsennetään usein työyhteisön omin voimin. Jos eräänlainen valituspuhe on hallitsevaa, työyhteisö voi pyytää pahoinvointikokemusten työstämisen tueksi työterveyshuoltoa tai ulkopuolista konsulttia. Liiketoiminta- ja tuotantotapamuutoksia sisältävää työn muutoksen ikkunaa ei useinkaan sisällytetä työhyvinvointiikkunaksi. Organisaation johdon ja esimiesten tuottama työn muutoksen ikkuna jää usein kuormitus- ja kokemusikkunoista erilliseksi. Tällöin varsinaisen työhyvinvoinnin edistämistyö on

kokemus- ja kuormitusikkunoiden näkökulmista määriteltyjen työhyvinvointiongelmien korjaus- ja edistämistoimintaa. Kyseinen tilanne ilmenee usein työterveyshuollon ja työsuojelun kommenteissa, joissa kuvataan, että organisaation johto ei tee riittävästi yhteistyötä eikä sitoudu työhyvinvoinnin edistämiseen. Jos toimijoilla ei ole yhteistä ymmärrystä eri ikkunoista avautuvista työhyvinvoinnin näkökulmista, keskeisiä haasteista sekä edistämistoiminnasta, yhteistyön perusta on kapea.

Ylipäätään työhyvinvointityön vaikuttavuutta ei enää lisätä sillä, että kukin toimija erikoistuu yhä syvemälle omaan alueeseensa. Tarvitaan eri toimijoiden aiempaa aktiivisempaa ja laadullisesti uudenlaista yhteistyötä, jotta syntyisi yksittäistä näkökulmaa laajempaa analyysiä työhyvinvoinnin keskeisistä kysymyksistä ja edistämistyön keinoista. Jos eri näkökulmia ei onnistuta integroimaan tai näkemään niitä esimerkiksi työhyvinvoinnin erilaisina ulottuvuuksina, voidaan ajautua hedelmättömään väittelyyn oikeassa olemisesta. Työhyvinvoinnin toimijoiden haasteena on ylittää eri näkökulmien rajoja ja rakentaa yhteistä toimintaa rajapinnoilla. Kyseistä haastetta on kuvattu horisontaalisen asiantuntijuuden ja yhteistyön rakentamisena (Engeström 2006; Kerosuo 2006).

Työhyvinvoinnin tarkasteluikkunat avaavat erilaisia näkökulmia työhyvinvoinnin edistämistyöhön. Kuormitusikkuna epidemiologisine lähtökohtineen toimii viitetietona organisaation toiminnan ja yleisemmin työelämän terveyden riskitekijöistä. Kokemusikkuna tuo esiin ne kunkin yksilön työtä koskevat emotionaalisesti tärkeät näkökulmat, jotka vahvimmin ohjaavat hänen toimintansa. Työn muutoksen ikkuna integroi kokemukset ja erilliset ongelmat tuotanto- ja palvelutoimintaan ja luo työpaikalle välineitä työn kehittämiseksi osana arkipäivän työntekoa. Työhyvinvoinnin toimijoiden haasteena on sekä ymmärtää työhyvinvoinnin eri näkökulmien käyttöalueet että rakentaa yhteinen alue eri näkökulmien ja toimijoiden kohtaamiselle. Tällöin on mahdollista aikaansaada toimintaa, joka sopii kyseisen organisaation sekä paikallisen työtoiminnan ja toimijoiden tarpeisiin. Näin työhyvinvointitoiminta lähestyy Tuomo Alasoinin ideaa kestävästä työjärjestelmästä, joissa yhdistyvät yksilön, organisaation ja laajemmat yhteiskunnalliset intressit (Alasoini 2003).



## Kirjallisuus

- ALASOINI, T. (2003). Työn laadullinen kehittäminen hyvinvointiyhteiskunnan kehittämisen strategiana. *Työelämän tutkimus*, 2, 95–109.
- ANTILA, J. (2006). *Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä*. Helsinki: Työministeriö.
- BERGER, P. L. & LUCKMANN, T. (2003). *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen: tiedonsosiologinen tutkimus*. Helsinki: Yliopistopaino.
- ELO, A.-L. (1994). Kysely-palautte työn osallistuvan kehittämisen tukena. Teoksessa K. Lindström (toim.) *Terve työyhteisö - kehittämisen malleja ja menetelmiä* (s. 40–52). Helsinki: Työterveyslaitos.
- ELO, A.-L., LEPPÄNEN, A., LINDSTRÖM, K. & ROPPONEN, T. (1990). TSK – miten käytät työstressikyselyä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- ENGSTRÖM, Y. (2002). *Kehittävä työntutkimus: perusteita, tuloksia ja haasteita*. Helsinki: Hallinnon tutkimuskeskus.
- ENGSTRÖM, Y. (2006). *Kaksikäinen asiantuntijaorganisaatio*. Helsinki: Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B 2.
- GOFFMAN, E. (1986). *Frame analysis: an essay on the organization of experience*. Boston: Northeastern University Press.
- HERNBERG, S. (1998). *Epidemiologia ja työterveys*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- HÄTINEN, M. & KINNUNEN, U. (2002). Työstressi ja uupumus interventioiden näkökulmasta: katsaus viimeaikaisiin interventiotutkimuksiin. *Työ ja Ihminen*, 16, 5–19.
- KASKISAARI, M. (2004). Yhteiskuntakriittinen näkökulma työuupumustutkimukseen. *Työelämän tutkimus*, 2, 25–35.
- KAUPPINEN, T., HANHELA, R., PIIRJO, H., KASVIO, A., LEHTINEN, S., LINDSTRÖM, K., TOIKKANEN, J. & TOSSAVAINEN, A. (2007). *Työ ja Terveys Suomessa 2006*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- KEROSUO, H. (2006). *Boundaries in action. An Activity-theoretical Study of Development, Learning and Change in Health Care Patients with Multiple and Chronic Illnesses*. Helsinki: University of Helsinki, Department of Education.
- KETTUNEN, P. (2001). *Kansallinen työ: suomalaisen suorituskyvyn vaalimisesta*. Helsinki: Yliopistopaino.
- KLEINMAN, A. (1980). *Patients and healers in the context of culture: an explication of the borderland between anthropology, medicine and psychiatry*. Berkeley, CA: University of California press.
- KOLB, D. A. (1984). *Experimental learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs (NJ): Prentice-Hall.
- KOLI, A. (2005). Työtoiminnan häiriöt ja ristiriitaiset toiminnan logikat ammattiopettajien työssä. *Konsepti – toimintakonseptin uudistajien verkkolehti*, 2, www.muutoslaboratorio.fi/konsepti.
- KOLI, A. (2006). *Ammattiopettajat toimintakonseptien risteyksessä*. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 4, 25–39.
- KORHONEN, S.-M. (2004). *Kehittämisen kompastuskivet: myytit kehittämishankkeen keskusteluissa*. Pro gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto.
- LAUNIS, K. & KOLI, A. (2005). *Opettajien työhyvinvointi muutoksessa*. Työ ja Ihminen, 19, 350–366.
- LAUNIS, K., LEHTO, A.-M., MÄKITALO, J., RÄSÄNEN, K. & YLIKOSKI, M. (2001). *Työkykytutkimuksen ja -tiedon katvealueet*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos, Työterveyslaitos.
- LAUNIS, K. & PIHLAJA, J. (2005). *Työhyvinvointi ja toimintakonseptin muutokset*. Konsepti - toimintakonseptin uudistajien verkkolehti, 2, www.muutoslaboratorio.fi/konsepti.
- LAUNIS, K. & ROKKANEN, T. (2007). *Työhyvinvointipajassa työterveyshuolto kohtaa työorganisaation kehittämisen haasteet*. Teoksessa E. Ramstadt & T. Alasoini (toim.) *Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa* (s. 209–229). Helsinki: TYKES raportteja 53.
- LAUNIS, K., VIRKKUNEN, J. & MÄKITALO, J. (2004). *Auttavatko työn kuormittavuuden mittarit hallitsemaan kasvavaa työuupumuksen ongelmaa? Työelämän tutkimus*, 2, 36–45.
- LINDSTRÖM, K., ELO, A.-L., HOPPU, L., KANDOLIN, I., KETOLA, R., LEHTELÄ, J., LEPPÄNEN, A., MUKALA, K., RASA, P.-L. & SALLINEN, M. (2005). *Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- LINNA, M.-L. (1998). *Työnohjaus palvelualueilla*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- MIETTINEN, R. (1998). *Miten kokemuksesta voi oppia? Kokemus ja reflektiivinen ajattelu John Deweyn toiminnan filosofiansa*. Aikuskasvatus, 18, 1–24.
- MOTT, L. (1992). *Systemudvikling*. Kobenhavn: Handelshojskolen.
- MÄKITALO, J. (2005). *Work-related well-being in the transformation of nursing home work*. Oulu: Oulu University Press.
- MÄKITALO, J. & LAUNIS, K. (2006). *Työhyvinvointia työtä kehittämällä*. Teoksessa M. Antti-Poika, K.-P. Martimo & K. Husman. *Työterveyshuolto* (s. 189–204). Helsinki: Duodecim, 2006.
- MÄKITALO, J. & PALONEN, J. (1994). *Mitä on työkyky: lääketieteellinen, tasapainomallinen mukainen ja integroitu käsitteistö*. Työ ja Ihminen, 8, 155–162.
- PERÄKYLÄ, A. (1990). *Kuoleman monet kasvot: identiteettien tuottaminen kuolevan potilaan hoidossa*. Tampere: Vastapaino.
- TUOMI, K. & VANHALA, S. (2002). *Yrityksen toiminta, menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi: seuranta tutkimus metalliteollisuudessa ja vähittäiskaupan alalla: Helsingin kaupparokkeakoulu*. Julkaisuja B-40.
- TURUNEN, J., PIKIVI, L. & MÄKITALO, J. (2004). *Sosiosomaattikka – uusi näkökulma laaja-alaisten oirekuvien hallintaan*. Duodecim, 120, 2063–2071.
- VÄHTERÄ, J., KIVIMÄKI, M. & VIRTANEN, P. (2002). *Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- VICTOR, B. & BOYNTON, A. (1998). *Invented here. Maximizing your organization's internal growth and profitability*. Boston: Harvard Business School Press.
- VIRKKUNEN, J. (1995). *Työpaikkatarkastuksen ristiriidat ja niiden ylittämisen mahdollisuudet*. Helsinki: Teknillinen korkeakoulu.
- VIRKKUNEN, J., ENGSTRÖM, Y., PIHLAJA, J. & HELLE, M. (1999). *Muutoslaboratorio: uusi tapa oppia ja kehittää työtä*. Helsinki: Edita.

Arja Haapakorpi

## Työvoimapula ja etnospesifit työmarkkinat – miten edistää korkeakoulutettujen maahanmuuttajien ammatillista sijoittumista?

**K**orkeakoulutettujen maahanmuuttajien ammatillista sijoittumista kehystävät yhteiskunnassa vallitsevat ajattelutavat, työmarkkinoiden rakenteet sekä työvoiman kysyntä ja tarjonta. Etninen tausta on sukupuolen tapaan sosiaalisesti jäsenyvä ominaisuus, joka ehdollistaa työmarkkinoille sijoittumista. Artikkelissa tutkitaan korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien ammatillista sijoittumista. Näkökulmana on koulutuksen ja etnospesifien osatyömarkkinoiden merkitys työllistymisessä. Etnospesifit osatyömarkkinat ovat työtehtäviä, joissa tietyn kielen ja kulttuurin hallinta ja kyseisen ryhmän jäsenyys voi olla eduksi työllistymisessä. Maahanmuuttajaväestön kasvu tuottaa jo sinänsä tällaisia työtehtäviä, sillä sen myötä syntyy uusia, ei-kantaväestölle helpommin avautuvia työpaikkoja. Tutkimuksen aineistona on työhallinnon URA-rekisterin tiedot helsinkiläisistä maahanmuuttajatyöntekijöistä. Maahanmuuttajien ammatillinen sijoittuminen polarisoitui asiantuntijatehtäviin ja matalan ammattitaidon työtehtäviin. Etnospesifeillä työtehtävillä oli erityinen merkitys työmarkkinoiden osa-alueena. Asiantuntijatehtäviin sijoittumista tuki työvoimapula tai asiantuntijatehtävien etnospesifi luonne: mahdollisuus hyödyntää koulutus pääomana työmarkkinoilla ehdollisti kantaväestön asiantuntijatyövoiman puute tai asiantuntijatehtävien erityisluonne.

### Johdanto

Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä koskevan uutisoinnin voi kiteyttää metroasemia siivoavaan tekniikan tohtoriin ja it-alan yritysten intialaisiin asiantuntijoihin. Myös tutkimukset kertovat maahanmuuttajien työmarkkina-aseman heikkoudesta suhteessa kantaväestöön ja heidän koulutuksensa aliarvostuksesta työmarkkinoilla, mutta toisaalta myös kansainvälistyvistä asiantuntijatyömarkkinoista. Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien asemaa jäsennetään usein polarisaationa asiantuntijatyöhön ja matalan ammattitaidon tehtäviin. Matalan ammattitaidon tehtäviin sijoittamisesta keskusteltaessa ongelmaksi nostetaan usein

koulutettujen ihmisten osaamisen alihyödyntäminen. (Forsander 2002; Jasinskaja-Lahti ym. 2002; Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000; Trux 2000). Sijoittuminen on kuitenkin edellä mainittua polarisaatiota monimuotoisempaa, mikä liittyy työmarkkinoiden rakenteisiin, kysynnän sekä tarjonnan väliseen suhteeseen ja etnisen taustan merkitykseen työllistymisessä.

Artikkelin tavoitteena on tutkia korkeakoulutettujen maahanmuuttajien ammatillista sijoittumista. Tarkastelukehiksenä ovat työmarkkinoiden rakenteet, työvoiman kysyntä sekä tarjonta ja etnisen taustan merkitys työllistymisessä. Millainen on korkeakoulutettujen maahanmuuttajien

työmarkkinoille sijoittumisen profiili? Missä määrin ja millaisin ehdoin maahanmuuttajat työllistyvät korkeakoulutusta edellyttäviin ammatteihin? Tutkimusaineistona on hyödynnetty työhallinnon URA-rekisterin tietoja työnhakijoiksi ilmoitautuneista helsinkiläisistä korkeakoulutetuista maahanmuuttajista. Aineisto antaa mahdollisuuden analysoida etnospesifeille työmarkkinoille sijoittumista, mikä tuo uuden tarkastelunäkökulman maahanmuuttajien työllistymistä koskevaan tutkimukseen. Maahanmuuttajien ammatillisen sijoittumisen ja siihen liittyvän työmarkkinoiden dynamiikan ymmärtämisessä tällainen tutkimustieto on keskeistä.

Artikkelissa luodaan ensin katsaus tutkimusongelman kannalta keskeisiin käsitteisiin ja teoreettisiin lähestymistapoihin, jonka jälkeen esitellään tutkimusaineisto, sen hyödyntämisen reunaehdot sekä menetelmät. Ammatillista sijoittumista tarkastellaan ala- ja ammattihierarkiakohtaisena sijoittumisena ja etnospesifeille työmarkkinoille sijoittumisena. Artikkelissa analysoidaan myös sukupuolen mukaista sijoittumista, sillä aikaisemmissa tutkimuksissa sukupuolella on havaittu olevan merkitystä maahanmuuttajien ammatillisessa sijoittumisessa (Heikkilä & Pikkarainen 2007).

## Maahanmuuttajien työmarkkinoille sijoittumisen kehukset

### *Koulutus pääomana*

Työmarkkinoille pääsyn edellytyksiksi mainitaan yleensä sopiva koulutus, muu relevantti osaaminen ja kokemus.<sup>1</sup> Tutkimuksissa on havaittu, että maahanmuuttajien tutkintoja, osaamista ja kokemusta aliarvioidaan, eikä ulkomaisten yliopistojen tutkintoja pidetä yhtä arvokkaina meriitteinä kuin kotimaisten yliopistojen (Friedberg 2000; Forsander 2002). Kulttuurisesti kaukaisemmista yhteiskunnista tulleet työllistyvät heikommin kuin tulomaan naapurista tulleet ja pystyvät huonom-

min hyödyntämään tutkintoaan työmarkkinoilla (ks. esim. Forsander 2002, 147–155). Rekrytoinnissa tutkinto on tärkein työnhakijan pätevyyden osoittaja. Sen avulla arvioidaan osaamista tilanteessa, jossa ei tunneta työnhakijaa. Kaukaisemmista kulttuureista tulleiden yliopistoja ja koulutusta ei tunneta, minkä vuoksi niihin suhtaudutaan varauksellisesti. Aikaisempien tutkimusten mukaan ulkomailla hankittuun koulutukseen ja työkokemukseen suhtaudutaan Suomessa usein syrjivästi jopa sellaisissa tapauksissa, joissa työtaidot olisi harjoittelussa ja ammattitaitotesteissä testattu ja hyväksi todettu (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000).

On myös havaittu, että huolimatta suomalaisessa yliopistossa suoritetusta tutkinnosta maahanmuuttajilla on työllistymisongelmia (Pulkkinen 2003, 76). Usein todetaan, että koulutus on Suomessa luonut mahdollisuuksia sosiaaliseen nousuun (Järvelä 1991, 35). Maahanmuuttajille lupaus hyvästä tulevaisuudesta on kuitenkin vähemmän luotettava kuin kantaväestölle annettu (Reitz 1998, 105). Maahanmuuttajien tutkinnon aliarvioiminen ei ole vain suomalainen ilmiö. Ruotsin kokemusten mukaan useista yliopistotutkinnoista huolimatta maahanmuuttajan voi olla vaikea päästä töihin (Domander 1995, 14).

Edellä mainitusta huolimatta Suomessa hankittuun koulutukseen on havaittu parantavan maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksia. Keskiasteen tutkinto kasvattaa työllisyyden todennäköisyyttä 6–9:llä ja korkea-asteen koulutus 7–12 prosentilla. Keskiasteen tutkinnon vaikutus olisi siten samansuuruinen kuin kantaväestön työttömällä ja vastavalmistuneilla. (Hämäläinen ym. 2005.)

Pierre Bourdieuin teoria koulutuksesta kulttuurisen pääoman muotona tuo esille sosiaaliseen ja etniseen taustaan liittyviä ehtoja koulutuksen hyödyntämisessä ja tekee siten ymmärrettäväksi koulutettujen maahanmuuttajien työmarkkinaongelmia. Koulutuksen hyöty kulttuurisena pääomana kietoutuu muihin pää-

<sup>1</sup> Maahanmuuttajia koskevassa tutkimuksessa käsitteellisenä lähtökohtana on usein ollut taloustieteistä johdettu inhimillisen pääoman teoria: osaaminen on jäsenetty hyödykkeenä, jolla on markkinoilla määrättyvä vaihtoarvo (ks. esim. Borjas 1994). Koulutus, kielitaito, kulttuurinen osaaminen sekä verkostot on mainittu inhimillisen pääoman muotoina. Useissa tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että teoria ei ota huomioon sosiaalisia ominaisuuksia inhimillisen pääoman hyödyntämisen reunaehtona. On todettu että etninen tausta voi heikentää työmarkkinoille sijoittumisen mahdollisuuksia, vaikka muu osaaminen olisi yhtä pätevä kuin kantaväestöllä. (Forsander 2002, 52; Akhlaq 2005; Tanner 2003, 10). Inhimillisen pääoman teoria ei anna välineitä ymmärtää maahanmuuttajien osaamis- tai inhimillisen pääoman hyödyntämistä ja erityisesti hyödyntämisen reunaehtoja työmarkkinoilla.

oman muotoihin eli sosiaaliseen ja taloudelliseen pääomaan. Kulttuurisen pääoman sovellettavuus vaihtelee yhteiskunnan eri kentillä. Sitä voidaan muuntaa taloudelliseksi ja sosiaalisesti pääomaksi: koulutuksen kautta voidaan päästä yksilöä hyödyttäviin verkostoihin ja taloudellista hyötyä tuottaviin aseisiin työmarkkinoilla. Kun kulttuurista pääomaa tukee sosiaalinen pääoma, eli koulutuksen lisäksi yksilöllä on sopivia verkostoja käytettävissään, hänen on helpompi työllistyä hyviin aseisiin. Koulutuksellisen pääoman merkitys ja arvo rakentuvat erityisessä kulttuurisessa ja sosiaalisessa toimintaympäristössä. Tutkintotodistuksen ja tiedon arvo ei ole universaali vaan muotoutuu maan tai kulttuurin arvojen ja käytäntöjen mukaisesti. Tutkintotodistuksen haltijan sosiaalinen ja kulttuurinen tausta muotoilee sen hyödyntämisen mahdollisuuksia. (Bourdieu 1986; Rahkonen 1999, 199–105.) Korkeakoulutuksen merkitys on symbolista (Martin & Szelenyi 2000). Esimerkiksi tiedon tyyli, joka opitaan kotona, on olennainen sen symbolisen vallan vaikuttavuudessa (Bourdieu & Passeron 1977, 70–75).

Bourdieun ajatusten perusteella voidaan päätellä, että kulttuuriseen pääomaan kuuluu myös sellaisen keskusteluvaruuden ja kielen jakaminen, joka on tietyissä työelämän asemissa tärkeä meriitti. Asiantuntijakielen, -symbolien ja -käytäntöjen tuntemus on keskeinen pätevyuden osoittaja. Asiantuntijakielen hallinnan edellytyksenä voidaan ajatella olevan asuinmaan kielen osaaminen.

Useissa tutkimuksissa on todettu, että maahanmuuttajille suomen kielen taito on välttämätön työllistymisessä (ks. esim. Forsander 2002, 164). Virolaisten on todettu sijoittuvan verrattain hyvin suomalaisille työmarkkinoille verrattuna muihin maahanmuuttajiin, mitä selitetään hyvällä suomen kielen taidolla ja kulttuurisella osaamisella (Forsander 2002, 147; Heikkilä & Pikkarainen 2007). Kielen kautta myös luodaan suhteita ja kartutetaan yhteiskunnan tuntemusta, mikä taas puolestaan edistää työllistymistä (Liebkind & Vesala 2002, 23). Toisaalta tietyillä asiantuntija-aloilla – esimerkiksi it-alan tutkimus- ja tuotekehitystehtävissä – suomen kielen taito ei ole välttämätön, mutta englanninkielisen asiantuntijakielen hallitseminen on. Ulkomaiden yliopistoissa suoritettujen tutkintojen arvostus vaihtelee myös työmarkkinoilla, josta esimerkkinä on intialaisten

tietokoneasiantuntijoiden työllistyminen Nokialle. Maahanmuuttajilta edellytettävä kulttuurinen pääoma muotoutuu siten yhteiskunnallisen ja työmarkkinoiden alueen mukaisesti.

### **Työmarkkinoiden rakenteet ja etnospesifit työmarkkinat**

Työmarkkinoiden rakenteet ja käytännöt luovat mahdollisuuksia ja rajoituksia maahanmuuttajien ammatilliselle sijoittumiselle. Työmarkkinat ovat osin eriytyneet sukupuolen mukaan (Kolehmainen 1999), mutta myös työntekijöiden sosiaalisen ja etnisen tai kulttuurisen taustan on havaittu olevan yhteydessä urakehitykseen (Haapakorpi 1998; Forsander 2002). Työmarkkinoiden osaluille rekrytoidaan vakiintuneiden käytäntöjen mukaisesti taustaltaan sopivia hakijoita. Ilmiötä on selitetty talouden ja työmarkkinoiden segmentaatiomallilla. Työmarkkinoiden ja talouden eri segmenteillä palkat, etenemismahdollisuudet ja muut etuudet ovat erilaiset. Taloudellisesti vakaassa ytimessä edut ovat hyvät, työpaikat pysyviä ja organisaatiot tarjoavat etenemismahdollisuuksia, kun taas talouden reunamilla, esimerkiksi usein alihankkijayrityksissä työpaikat ovat epävarmoja ja ansiotaso matala. Asemaltaan heikommalta segmentiltä on vaikea edetä vakaaseen ytimeen, sillä meriitit kertyvät segmentin sisäisinä työmarkkinoina eli sisäisenä urakehityksenä. Esimerkiksi etnisten ravintoloiden työkokemus ei avaa väyliä parempia työsuhte-etuja tarjoavaan konsulttiyritykseen. (Edwards ym. 1972; Nätti 1989.) Työmarkkinoiden segmentaatiomallia sovellettiin työmarkkinatutkimuksessa 1960-luvulta 1990-luvulle, mutta sitä alettiin kritisoida heikosta selitysvoimasta suhteessa suomalaisiin työmarkkinoihin ja deterministisestä otteesta. Useissa tutkimuksissa on kuitenkin havaittu työmarkkinoiden lohkoutumista, vaikkei sitä aina ole kutsuttu kyseisellä termillä. Työmarkkinat eivät ole kaikille avoimet markkinoiden kilpailuideaalin mukaisesti, ja eri väestöosat sijoittuvat työmarkkinoille epätasaisesti.

Käsitteet ”etniset taloudet” tai ”etniset työmarkkinat” noudattavat segmentaatioteorioiden ideaa erityisistä vaihdon alueista työmarkkinoilla. Sen lisäksi, että maahanmuuttajat joutuvat työttömiksi kantäväestöä useammin, he myös toimivat useammin matalan ammattitaidon ja palkkatason töissä (ks. Forsander 2002; Forsan-

der & Alitolppa-Niitamo 2000). Etnospesifit työmarkkinat -termiä käytetään tässä soveltaen Forsanderin määritelmää etnospesifeistä ammasteista. Termi tarkoittaa sellaisia työmarkkinoiden alueita, joissa tietyn kielen ja kulttuurin hallinta ja kyseisen ryhmän jäsenyys voi olla eduksi (Forsander 2002, 157). Etnospesifeille työmarkkinoille on ominaista kulttuurisen ryhmän oman paikan löytäminen tai rakentaminen suhteessa valtakulttuuriin: eriytynyt toiminta-alue muotoutuu kantaväestön taloudellisen toiminnan reunamilla ja sen ehdoilla (Knocke 1993). Etnospesifit työmarkkinat alkavat kehkeytyä tilanteesta, joissa tiettyihin matalan ammattitaidon ja palkkatason tehtäviin alkaa keskittyä yhä enenevässä määrin ulkomaista työvoimaa, esimerkiksi ravintola-alalle (Knocke 1991).

Etnospesifit osatyömarkkinat alkoivat kehittyä Suomessa oikeastaan vasta maahanmuuttajien määrän kasvaessa riittävän suureksi 1990-luvulla (ks. Forsander 2002, 154, 169). Maahanmuuttajat toimivat usein matalan ammattitaidon ja palkkatason töissä (Forsander 2002; Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000). Heitä on sijoittunut verrattain paljon kaupan, ravintola- ja majoitusallalle sekä rahoitus-, vakuutus- ja kiinteistöalalle sekä liike-elämän palveluihin; myös liikenne ja terveydenhuoltoala sekä opetus ovat työllistäneet 2000-luvulla (Heikkilä & Pikkarainen 2007).

Etnospesifit työmarkkinat eivät tarkoita vain tietyn alan matalapalkkatöitä, vaan työmarkkinoiden eri aloilla ja ammattihierarkiataasoilla olevia ”taskuja”, joihin ei-kantaväestöön kuuluvia työntekijöitä sijoittuu. Maahanmuuttajaväestön kasvu tuottaa uusia palveluita, tuotteita ja työtä. Maahanmuuttajien tarvitsemat palvelut luovat uusia työpaikkoja, ja markkinoille syntyy kysyntää heidän tarjoamiinsa palveluihin ja tuotteisiin. Maahanmuuttajaprojektit ja virkamiestyöhön liittyvät palvelutehtävät työllistävät myös heitä. Suomessa vuonna 1999 voimaan tullut kotoutumislaki on tuottanut välillisesti maahanmuuttajille työpaikkoja, sillä laki velvoittaa järjestämään maahanmuuttajille integroitumista ja työllistymistä edistäviä palveluita esimerkiksi koulutuksen ja sosiaalisuuden alueella. Maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontatyössä on tätä kautta avautunut muun muassa koulunkäyntiavustajan tehtäviä. Ohjaus- ja neuvontatöihin tarvitaan erityisesti korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia. Näitä töitä ovat esimerkiksi lähtömaan äidinkielen ja kulttuurin

opettaminen, tulkkaus ja kielenkääntäminen, kouluavustajan työ maahanmuuttajalasten kanssa oppilaitoksissa ja maahanmuuttajatyöhön liittyvä ohjaus ja neuvonta (ks. Forsander 2002, 157).

### **Työvoiman tarjonta ja kysyntä työllistymisen säätelijänä**

Maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksia säätelee työvoiman kysyntä ja tarjonta, joka vaihtelee suhdanteiden mukaisesti. Kun tarjonta on kysyntää suurempi, rekrytointikriteereitä kiristetään. 1990-luvun taitteessa laman aikana maahan tulleilla maahanmuuttajilla oli erityisen vaikeata saada työtä ja osalla urakehitys on jäänyt laman hellitettyäkin heikoksi huonon aloitustilanteen vuoksi (Haapakorpi 2004, 64). Nousukaute-na taas otetaan käyttöön työvoimareservejä. Maahanmuuttajat on alettu 2000-luvulla nähdä alihyödynnettyinä työvoimareservinä. Ilmiöstä kertoo puhe eläkkeelle siirtyvän työvoiman paikkaamisesta maahanmuuttajilla ja työperustaisen maahanmuuton edistämisestä.

Maahanmuuttajien koulutuksen merkitys työmarkkinoille sijoittumisessa vaihtelee työvoiman kysynnän mukaan alakohtaisesti. Kun työvoiman tarjontaa on suhteessa kysyntään runsaasti, maahanmuuttajilla on vaikeuksia työllistyä korkeasta koulutuksesta ja osaamisesta huolimatta. Työvoimapula avaa mahdollisuuksia maahanmuuttajille – toisaalta esimerkiksi pitkälle säädellyllä terveydenhuollon alueella tutkintoon liittyvät vaatimukset ovat työvoimapulasta huolimatta tiukat. Kysynnän ja tarjonnan dynamiikka voi edistää etnospesifien työmarkkinoiden kehittymistä, jos jollakin alueella työvoimapulan vuoksi rekrytoidaan erityisen runsaasti maahanmuuttajia.

### **Tutkimusongelma**

Tavoitteena on tutkia ja tehdä ymmärrettäväksi korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien ammatillista sijoittumista. Lähtökohtana on se, että tarkoituksenmukaisen ammatillisen sijoittumisen kriteeri on mahdollisuus hyödyntää tutkintoa työllistymisessä. Koulutuksen ja ammatillisen sijoittumisen välisen suhteen tarkastelu nostaa esille ei-kantaväestön asemaan liittyviä piirteitä työmarkkinoilla. Työmarkkinoiden ideaalisen toimintalogiikan mukaanhan korkealla koulutuksella tulisi maahanmuuttajataustasta huolimatta saada osaamista edellyttäviä töitä.

Työmarkkinoiden rakenteet ja etnisen taustan merkitys ammatillisessa sijoittumisessa operatiolisoidaan empiiriseen analyysiin seuraavasti:

- koulutuksen ja ammatin sisällön välinen suhde
- koulutuksen ja hierarkkisen aseman välinen suhde
- etnospesifeihin töihin sijoittuminen
- alakohtainen sijoittuminen ja
- sukupuolen merkitys korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien ammatillisessa sijoittumisessa.

Mikä on koulutettujen maahanmuuttajien asema ammattihierarkiassa? Ovatko he sijoittuneet oman alansa asiantuntijatehtäviin? Millä aloilla ja miksi koulutus auttaa työllistymään tarkoituksenmukaisiin töihin? Ovatko etnospesifit työmarkkinat koulutusta edellyttäviä asiantuntijatehtäviä tai matalan ammattitaidon tehtäviä? Millaisiin asemiin miehet ja naiset sijoittuvat työmarkkinoilla?

### Tutkimusjoukon määrittely, tutkimusaineisto ja menetelmät

Maahanmuuttaja-käsitteellä ei ole suoraa empiiristä vastaavuutta, minkä vuoksi määrittelyssä käytetään useita kriteereitä eli kansallisuutta, kulttuuria, etnistä taustaa tai äidinkieltä. Kansalaisuus ei ole aukoton määrittely, sillä osa maahanmuuttajista saa suomen kansalaisuuden Suomessa asumisen aikana. Tämä juridinen rajapyykki ei kuitenkaan muuta ihmisen sosiaalista ja kulttuurista ei-suomalaisuutta. Äidinkieli ei ole selkeä indikaattori eikantaväestöön kuulumisesta. Vaikka äidinkieli on muu kuin suomi tai ruotsi, saattaa kyseinen henkilö puhua sujuvasti myös suomea ja tuntee suomalaista kulttuuria. Suomessa asuu 1900-luvun alussa Suomeen muuttaneita venäläisiä emigranttiperheitä, joissa äidinkieli on venäjä mutta joissa puhutaan suomea sujuvasti. Ilmiötä voidaan lähestyä myös sukupolvi-näkökulmasta: toisen polven maahanmuuttajat ovat syntyneet Suomessa ja heidän ensimmäisen polven maahanmuuttajavanhempansa yleensä lähtömaassa. Työllistymisen kannalta maassa asumisen pituudella on merkitystä. Suomessa syntyneillä tai lapsena Suomeen muuttaneilla suomalaisen kulttuurin osaaminen on vahvempi kuin aikuisena muuttaneilla (Haapakorpi 2004, 98).

Lainsäädäntö kieltää eikantaväestöön kuulomisen rekisteröinnin etnisen taustan mukaan ja viranomaiset käyttävät erilaisia kriteereitä tilastoinnissa. Väestörekisterikeskus tilastoi väestöä kansalaisuuden ja äidinkielen mukaan. URA-rekisterissä käytetään maahanmuuttajuuden kriteerinä kansalaisuutta. Työnhakija saattaa saada suomen kansalaisuuden asiakkuutensa aikana, mutta tämän tiedon vieminen rekisteriin on virkailijoiden käytäntöjen varassa. URA-rekisterin tiedot kerätään työvoimaneuvojalla käynnin yhteydessä ja ne ovat peräisin työnhakijoilta itseltään.

Helsingin kaupungin tietokeskuksen mukaan vuonna 1990 Helsingissä asui 5 777 ja vuoden 2006 alussa 30 770 ulkomaan kansalaista. Ulkomaan kansalaisten osuus väestöstä oli suurempi Helsingissä kuin muualla maassa: vuodenvaihteessa 2005–2006 osuus oli pääkaupungissa 5,5, kun se muualla maassa oli keskimäärin kaksi prosenttia.

Väestörekisterikeskuksen tiedot puolestaan kertovat, että tutkimusajankohtana vuoden 2002 lopulla Helsingissä asui noin 28 000 maahanmuuttajaa, joista puolet oli miehiä ja puolet naisia. Maahanmuuttajista 14 prosentilla on korkeakoulututkinto (ks. Forsander 2002, 122), joten tutkimuksen toteutuksen aikaan Helsingissä voidaan arvioida olleen noin 4 000 korkeakoulutettua maahanmuuttajaa. URA-rekisterin tietojen perusteella voidaan päätellä, että karkeasti arvioiden joka neljäs korkeakoulutettu maahanmuuttaja oli 1990-luvun lopulla ja 2000-luvun alussa jossakin vaiheessa Helsingissä työvoimatoimistossa työnhakijana.

Tutkimuksessa hyödynnetty URA-rekisteriaineisto kattoi tiedot Helsingissä asuvista, eikantaväestöön kuuluvista alemman tai ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneista tai tutkijakoulutuksen saaneista työnhakijoista. Tietoja oli yhteensä 1 117 henkilöstä alkuvuoden 2003 tilanteessa. Vuoden 2002 alussa Helsingin työvoimatoimiston maahanmuuttajatyönhakijoista korkeakoulutettuja oli 20 prosenttia<sup>2</sup>.

URA-rekisteristä saatu tutkimusjoukko oli valikoitunut. Se kattoi ainakin jossakin uransa vaiheessa työttömänä olleet työnhakijat. Joukkoon eivät siten kuuluneet työmarkkinoilla hy-

<sup>2</sup> URA-rekisteriin ei välttämättä aina merkittä Suomen kansalaisuuden saamista, joten mukana voi olla mukana myös sellaisia henkilöitä, jotka ovat saaneet Suomen kansalaisuuden asiakkuuden aikana.

vin menestyneet tai työvoiman ulkopuolella olleet maahanmuuttajat. Voidaan myös arvioida, että vakituisen, vaikkakaan ei välttämättä koulutusta vastaavan työpaikan saaneet korkeakoulutetut maahanmuuttajat eivät olleet mukana URA-rekisterissä. Maahanmuuttajat eivät ole yhtenäinen väestöryhmä: erottavia tekijöitä ovat maahantulon syyt, etninen tausta ja juridinen sekä yhteiskunnallisen asema. Työmarkkina-asema voi myös vaihdella huomattavasti, vaikka koulutustaso olisi sama.

URA-rekisteriaineistossa sukupuolta, kansalaisuutta ja koulutusta koskevat tiedot oli koodattu valmiiksi, mutta ammatillista sijoittumista ja työnantajaa koskevat tiedot olivat valtaosaltaan tekstimuotoisia. Ammatillista sijoittumista koskevat tiedot koodattiin. Koodausprosessissa hyödynnettiin työhallinnon ammattiluokitusta. Analyysin kohteena ovat tässä vain ne työnhakijat, jotka olivat rekisteritietojen mukaan olleet 2000-luvulla työssä, koulutuksessa tai tukityöllistettynä. Joukko kattoi 747 henkilöä. Tarkastelun kohteena oleva ammatillinen sijoittuminen koskee sitä ammattia tai työtehtävää, joka oli merkitty rekisteriin viimeisimmäksi. Tiedot esitetään prosenttitaulukoina.

Ammatillista sijoittumista koskevat merkinnät olivat yleensä selkeitä, joskin melko yleisiä ammatinimikkeitä. Työtehtäviä ei oltu selostettu kovin tarkasti. Ammatti sinänsä viittaa terminä kahteen ulottuvuuteen: itse työhön eli työtehtävistä koostuvaan kokonaisuuteen ja toisaalta asemaan ammattien hierarkiassa (ks. Haapakorpi 2000, 14–17, 111–113). Ammatinimikkeen ja työtehtävien suhde voi vaihdella. Saman ammatinimikkeen alla saattaa olla useantyyppisiä toimenkuvia (esimerkiksi suunnittelija), ja toisaalta samaa työtä tekevillä voi olla erilaiset ammatinimikkeet (ks. Kinnunen 2001). Kiinnostuksen kohteena oli tässä tutkimuksessa sekä asema ammattihierarkiassa että itse työtehtävän sisältö, sillä ne kumpikin ovat tärkeitä ulottuvuuksia koulutuksen ja työllistymisen suhdetta tutkittaessa.

Syynä URA-rekisteriaineiston käyttöön on se, että maahanmuuttajista on muulla tavoin vaikea saada kattavaa kvantitatiivista aineistoa etnisen taustan rekisteröintikiellon vuoksi. URA-rekisterissä on tietoja työnhakijoiden koulutuksesta, työhistoriasta ja ammatillisesta sijoittumisesta lähtömaassa ja Suomessa. Ammattia koskevien tietojen perusteella pysty-

tään tutkimaan etnospesifien työmarkkinoiden osuutta työllistymisessä.

### **Tutkimusjoukon ammatillisen sijoittumisen kehys: toimintaympäristö**

Ammatillista sijoittumista tarkasteltaessa on otettava huomioon Helsingin erityisyys työmarkkina-alueena. Koulutustarjonta ja työmarkkinat ovat verrattain monipuoliset, sillä Suomen oloihin nähden runsas ja tiheästi asuva väestö on perusta monipuoliselle elinkeinorakenteelle. Väestö luo kysyntää erilaisille palveluille, mikä synnyttää työpaikkoja palvelusektorille. Seudulle on kasaantunut valtionhallinnon organisaatioita, suunnittelu-, tutkimus- ja koulutustoimintaa sekä uuden talouden yritysryppäitä. Tutkimus- ja kehittämistoiminta sekä informaatiosektori tarjoavat työpaikkoja suhteellisesti enemmän kuin muualla Suomessa. (Susiluoto 2003.) Korkeakoulutetuille maahanmuuttajille alue tarjoaa vaihtelevat ja runsaat työmarkkinat verrattuna maan muihin alueisiin. Toisaalta kilpailu hyvistä, korkeaa koulutusta edellyttävistä työpaikoista on kireää, sillä koulutustaso alueella on korkea. Palvelusektorin avoimet työpaikat ovat usein matalan ammattitaidon ja -palkkatason tehtäviä, joiden tekijöistä on pulaa. Yritysten mukaan asiakaspalvelu ja tuotanto ovat aloja, joille maahanmuuttajia palkataan mieluiten (Laakso ym. 2006).

Maahanmuuttajien kannalta pääkaupunkiseutu mahdollistaa verkostoitumisen samaa kansallisuutta olevien kanssa, sillä heistä 46 prosenttia asui tällä alueella vuodenvaihteessa 2005–2006 (Väestörekisterikeskuksen ja Helsingin kaupungin tietokeskuksen mukaan). Keskinäisen verkostoitumisen on todettu edistävän maahanmuuttajien työmarkkinoille sijoittumista (Joronen 1997; Forsander & Alitolppa–Niitamo 2000). Tuttavien ja suvun verkostot ovat tärkeässä asemassa työnhauksussa. Myös korkeasti koulutetut hyödyntävät verkostoja, vaikka he käyttävät matalamman koulutuksen saaneita enemmän myös virallisia väyliä (Ahmad 2005, 79).

Verkostojen merkitys työllistymisen edistämiseen liittyy niiden ominaisuuksiin ja laatuun työmarkkinoiden eri alueilla (ks. Reitz 1990, 138). Ensinnäkin verkostoituminen voi myös ehkäistä maahanmuuttajien työmarkkinoille ja koulutukseen sijoittumista, jos etninen ryhmä eristäytyy muusta yhteiskunnasta (Berry 1986). Toiseksi

sosiaaliset kontaktit, yhteiskunnallinen asema ja etninen tausta muotoilevat työllistymisen edistämisen mahdollisuuksia. Kun verkostot koostuvat vain omasta etnisestä ryhmästä tai työelämässä matalassa asemassa olevista kontakteista, työllistyminen matalan statuksen ammattiin on yleistä. Kun verkostoon kuuluu kantaväestöä ja työmarkkinoilla hyvissä asemassa olevia tuttavii, mahdollisuudet työllistyä koulutusta edellyttäviin ja hyvin palkattuihin töihin ovat paremmat. (Ahmad 2005, 115–118.)

### Aineiston alustava tarkastelu

Tutkittavasta joukosta 53 oli ylemmän ja 43 prosenttia alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita; neljä prosenttia oli suorittanut tohtorin tai lisensiaatin tutkinnon.<sup>3</sup> Ikäryhmittäin tarkasteltuna heistä 59 prosenttia oli 30–49-vuotiaita. Kansallisuuden mukaan tarkasteltuna 42 prosenttia oli venäläisiä ja 9 virolaisia; ukrainalaisia oli 3 prosenttia ja kiinalaisia, irakilaisia, brittejä ja saksalaisia 2 prosenttia. Tätä pienempien kansallisuuksien muodostama muut-kategoria kattoi 38 prosenttia tutkimusjoukosta.

Venäläiset olivat tässä rekisteriaineistossa yliedustettuna suhteessa heidän osuuteensa maahanmuuttajista. Heidän osuutensa on Väestörekisterikeskuksen ja Helsingin kaupungin tietokeskuksen tietojen perusteella helsinkiläisestä ulkomaalaisväestöstä noin 17 prosenttia. Asiaa selittänee venäläisten korkea koulutustaso tutkimusjoukossa. Entisestä Neuvostoliitosta tulleilla on itäisestä Keski-Euroopasta, Kiinasta, Pohjoismaista ja Pohjois-Amerikasta muuttaneiden ohella korkea koulutustaso (Forsander 2002, 124). He osallistuvat myös keskimääräistä useammin työvoimatoimiston järjestämään koulutukseen (Jasinskaja-Lahti & Liebkind & Vesala 2002, 78).

Tutkimuksen kohteena olleista naisista peräti kolme neljästä oli venäläisiä tai virolaisia. Kyseiset ryhmät ovat Pohjanpään, Paananen ja Niemisen mukaan nuorissa ikäluokissa hyvin koulutettuja ja hakeutuvat aktiivisesti työelämään. Entisestä Neuvostoliitosta tulleet nuoret naiset ovat selvästi paremmin koulutettuja kuin

ikäluokkansa miehet (Pohjanpää & Paananen & Nieminen 2003).

Tutkimuksen kohteena olleiden miesten joukossa venäläisten osuus oli runsas neljännes ja muut ryhmät olivat pieniä, vain muutaman prosentin kokoisia. Tutkimusten mukaan erilaiset kansallisuusprofiilit maahanmuuttajanaissa ja -miehissä selittyvät osin aviosuhteilla (ks. Jasinskaja-Lahti ym. 2002, 70). On yleistä, että venäläiset ja virolaiset naiset tulevat maahan avioituessaan suomalaisten miesten kanssa. Vastaavasti Pohjois-Afrikan maista tulevat miehet avioituvat suomalaisten naisten kanssa (emt., 70).

### Ammatillinen sijoittuminen

Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien ammatillista sijoittumista tutkitaan analysoimalla koulutuksen ja etnisen taustan merkitystä työllistymiselle. Ammatillisen sijoittumisen tarkastelu kohdistuu sekä ammatin alaan että sen asemaan ammattihierarkiassa. Koska työmarkkinat ovat eriytyneet sukupuolen mukaan, tutkitaan myös miesten ja naisten sijoittumista ala- ja ammattikohtaisesti.

Ammatit on kategorisoitu asiantuntijatyöksi, johtotyöksi, generalistityöksi ja matalan ammatitaidon työksi. Kategorisoinnin lähtökohtana on ollut työn tyyppi, jolla tarkoitetaan sisällöllistä ulottuvuutta. Toiseksi ammatillista sijoittumista on tarkasteltu hierarkkisena sijoittumisena. Ne ovat keskeiset koordinaatit suhteessa koulutukseen: koulutuksen ja ammatin alakohmainen ja tasokohtainen vastaavuus kertovat mahdollisuudesta hyödyntää koulutus pääomaa työmarkkinoilla. Työn tyyppi jäsentää ammatia erikoistumisen asteeseen mukaisesti. Ammatillista erikoistumista edellyttävä asiantuntijatyö tarkoittaa sellaista työtehtävien kokonaisuutta, jossa sovelletaan koulutuksen kautta hankittua tietopohjaa, työmenetelmiä ja -käytäntöjä (ks. Haapakorpi 2000, 35–44; 2002). Oletuksena on se, että näissä työtehtävissä edellytetään tietyn alan ja tason korkeakoulutusta. Koulutusvaatimukset ovat lakisäätöiset esimerkiksi opetus- ja terveydenhuollon tehtävissä.

3 Koulutusaloittain tarkasteltuna tekniikan alan tutkinnon suorittaneita oli 27 %, kauppa- ja yhteiskuntatieteilijöitä 20 %, humanistisen ja taidealan tutkinnon suorittaneita 20 %, ja kasvatustieteellisen alan tutkinnon suorittaneita 11 %. Alle 10 %:n ryhmiä olivat sosiaali- ja terveysalan, maa- ja metsätieteiden ja luonnontieteiden alan tutkinnon suorittaneet. Humanistisen ja taidealan tutkinnon suorittaneiden osuus oli suurempi kuin kantaväestössä, sillä kantaväestössä heitä on 13 %.



Generalistityöhön edellytetään vähintään keskiasteen koulutusta, mutta koulutusallalla ei ole keskeistä merkitystä. Usein näihin tehtäviin voi pätevyitä usean koulutusalan tai työkokemuksen kautta. Sihteerit, koulunkäyntiavustajat ja myynnin johto- ja suunnittelutyö olivat yleisimpiä generalistitöitä. Johtamis- ja generalistityö ovat sellaisia työkenttiä, joissa erikoistuminen ei ole keskeinen työtä jäsentävä piirre, vaikka niissä edellytetään melko korkeaa koulutustasoa.

Matalan ammattitaidon työ on nimensä mukaisesti sellaista työtä, jossa koulutuksella ei ole merkittävää asemaa rekrytoinnissa ja jolla on heikko status ammattien hierarkiassa. Matalan ammattitaidon työ oli tässä suurimmaksi osaksi ravintola-alan ammattitaitoa vaatimattomia töitä ja siivoustyötä. Asiantuntija-ammattit, generalistit sekä johtaja-ammattit ovat sen sijaan koulutusta vaativia ammattityyppejä ja ne sijoittuvat ammattien hierarkiassa verrattain korkealle.

Edellä mainittu kategorisointi kattaa vain ansiotyön, mikä on suppea tarkastelunäkökulma nykyisiin työmarkkinoihin. Epävakaassa työmarkkina-asetuksessa olevilla maahanmuuttajilla ura koostuu usein pätkätöistä ja niiden väliin jäävistä työttömyysjaksoista; lisäksi he osallistuvat usein sellaisiin projekteihin tai muihin toimintamuotoihin, joilla pyritään edistämään työllistymistä (Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000). Kategoria ”työmarkkinoille valmentava työ” tarkoittaa tässä harjoittelu- ja projektityön tyyppistä toimintaa, joka ei ole juridisesti ja sosiaalisesti ansiotyötä. Harjoittelu ja projektityö oli merkitty URA-rekisteriin yleensä ilman tarkempia määrittämiä toiminnan alasta tai työn tyyppistä eikä niitä voitu sijoittaa ammattikategorioihin. Projektityö oli valtaosaltaan Helsingin kaupungin maahanmuuttajaprojekteihin tai muihin työllistymistä edistäviin projekteihin liittyvää työtä.

Etnospesifeille työmarkkinoille sijoittuminen tarkoittaa tässä vain sellaisia töitä, joissa etnisen taustan voidaan selkeästi todeta vaikuttaneen sijoittumiseen. Kielen ja kulttuurin opettajat olivat suurin ryhmä ja muita merkittäviä ryhmiä olivat koulunkäyntiavustajat, maahanmuuttajien neuvonta- ja ohjauksetyö ja erilaiset projektitehtävät. Myös joissakin muissa työtehtävissä oli havaittavissa etnisen taustan myönteinen vaikutus ammatilliseen sijoittumiseen, mutta epämääräisemmin. Esimerkiksi taiteen ja liikunnan aloille

sijoittumista voi edistää tietty etninen tausta, sillä erityinen alalla tunnettu korkeatasoinen ulkomainen koulutus voi avata ovia työpaikkoihin.

Ammatillinen sijoittuminen polarisoitui asiantuntijatyöhön ja toisaalta matalan ammattitaidon työhön (Taulukko 1). Maahanmuuttajien ammatillinen sijoittuminen oli selvästi vaatimattomampaa verrattuna vastaavantasoisien koulutukseen saaneeseen kantaväestöön. Ammatillinen sijoittuminen poikkesi korkeakoulutetun kantaväestön sijoittumisesta, sillä akavalaisista korkeakoulutetuista yli puolet työskentelee asiantuntija- ja opetustehtävissä ja johtotehtävissä noin neljäsosa (Akava 2003, 65). Yksi syy maahanmuuttajien vähäisempään asiantuntijatehtävissä toimimiseen on se, että ulkomailla suoritettua tutkintoa ei ole tunnustettu virallisesti. Sosiaali- ja terveydenhuollon, opetusalan ja lainsäädännön alueella tutkintovaatimukset ja tutkinnon tunnustamiseen liittyvät kriteerit ovat hyvin tiukat ja maahanmuuttajilta – erityisesti EU-alueen ulkopuolelta tulleilta – edellytetään usein pitkää täydennyskoulutusjaksoa ennen kuin heidän lähtömaassa suoritettu tutkintonsa tunnustetaan. Professionaalisissa ammattiryhmissä portinvartiointi on osa työmarkkinapolitiikkaa: kynnys ammatinharjoittamiseen pidetään korkeana kilpailun ehkäisemiseksi ja etujen varjelemiseksi (Haapakorpi 1998). Tutkinnon tunnustaminen ja siihen liittyvä täydennyskoulutus voi olla taloudellisesti raskas vähävaraiselle maahanmuuttajalle, sillä maksu on verrattain korkea ja täydennyskoulutus edellyttää taloudellisia resursseja.

Toinen työllistymisreitti oli matalan ammattitaidon tehtäviin sijoittuminen. Suomalaisilla ja erityisesti helsinkiläisillä työmarkkinoilla on ollut 2000-luvulla pulaa matalan ammattitaidon tekijöistä, mikä on luonut väyliä maahanmuuttajien työllistymiselle. Muille aloille työllistymisen on ollut vaikeampaa. Koulutusta vaativiin työtehtäviin on yleensä tarjolla riittävästi kyseisen koulutuksen saanutta työvoimaa eivätkä työnantajat koe muun koulutuksen saaneisiin turvautumista järkevänä. Muissa tutkimuksissa on tullut ilmi sama ilmiö (Kreyenfeld & Kohnietzka 2002).

Matalan ammattitaidon työ voi avata portteja urakehitykselle. Se voi antaa ponnahduslautan parempaan ammatilliseen sijoittumiseen eli toimia työmarkkinoiden sisääntulopaikkana. Vaatimaton

sisääntulopaikka mahdollistaa kulttuuristen ja sosiaalisten kompetenssien kehittymisen eli kielitaidon, suomalaisen yhteiskunnan käytäntöjen ja sosiaalisten suhteiden karttumisen. Matalan ammattitaidon työt eivät käytännössä kuitenkaan aina avaa väyliä ja verkostoja vaativampiin

asemiin etenemiseen, mikä ehkäisee tai hidastaa maahanmuuttajien työmarkkinoilla liikkuvuutta. Urakehitys edellyttää työpaikoilta tietynlaisia rakenteellisia edellytyksiä: edellisen tehtävän on tarjottava ketjun seuraavaa lenkkiä varten relevanttia osaamista ja sosiaalisia suhteita.

Taulukko 1. Ammatillinen sijoittuminen sukupuolen mukaan (%).

	Miehet	Naiset	Kaikki
Asiantuntijatyö	35	33	34
Matalan ammattitaidon työ	29	30	29
Generalistityö	10	13	12
Johtotyö	6	2	4
Työmarkkinoille valmentava työ	4	8	6
Muu työ (ei koodattavissa)	16	14	15
Yht. %	100	100	100
N	325	422	747

Maahanmuuttajien asiantuntijatyö oli suurimaksi osaksi opetustyötä (12 %)⁴, mutta sen osuus vaihteli koulutusaloittain. Muita suurimpia ryhmiä olivat tekniikan alan asiantuntijat (5 %), atk-asiantuntijat (3 %), terveydenhuollon asiantuntijat (3 %) markkinoinnin ja talouden alan asiantuntijat (4 %) ja tutkijat (5 %). Koulutusala työllistää yliopistotutkinnon suorittaneita yleisesti pääkaupunkiseudulla: neljäsosa yliopistotutkinnon suorittaneista toimii koulutuksen toimialalla (Oppien osaajaksi 2006; Työvoimatilasto 2005). Johtotyö tarkoitti enimmäkseen liikeyritysten johtamista, johon näytti liittyvän ainakin osittain yrittäjyys. Yrittäjyyttä ei kuitenkaan eritelty, sillä sitä ei oltu aina merkitty rekisteritietoihin.

Etnospesifeille työmarkkinoille sijoittuneiden osuus oli runsas neljäsosa tutkimusjoukosta (28 %). Etnospesifit työmarkkinat koostuivat vaativista ammattitöistä, kun matalan ammattitaidon töiden osuus oli vähäinen (4 %). Puolet etnospesifeille työmarkkinoille sijoittuneista työskenteli asiantuntijatehtävissä ja opettajien osuus oli suurin. Neljäsosa toimi generalistitehtävissä eli yleisimmin koulunkäyntiavustajina ja ohjaus- ja neuvontatehtävissä.

Etnospesifit työmarkkinat tarjoavat maahanmuuttajille ansiomahdollisuuksia, työkokemusta ja verkostoitumisen mahdollisuuksia, mutta niillä on myös kääntöpuolensa. Työsuhteet ovat usein

epävakaista ja kertyvää työkokemusta voidaan pitää liian kapeana kelpuutettavaksi valtakulttuurin työelämään meriitiksi (Lutz 1993, 137–141). Etnospesifien työmarkkinoiden lokeroiden kautta ei aina kyetä laajentamaan suhdeverkostoa muihin työorganisaatioihin. Kyseinen asetelma ei kuitenkaan ole harvinainen, sillä joissakin valtakulttuurin asiantuntijatehtävissä mahdollisuudet siirtyä muille aloille ovat kapeat. Asiantuntijatyön luonne eli erikoistuminen ja siihen liittyvät työn organisoimisen mallit luovat suljettuja toimintalueita (Haapakorpi 1994). Esimerkiksi opetus-alalta muualle siirtymiselle ei synny kovinkaan mittavasti luontevia reittejä uran aikana, sillä oppilaitokset organisaatioina ovat varsin suljettuja. Jos maahanmuuttajataustaa edellyttäviä töitä pidetään arvokkaina ja jos niihin liittyvät ehdot ja edut eivät ole heikommat kuin valtakulttuurin työsuhteissa, niiden vähäiset mahdollisuudet luoda reittejä työmarkkinoiden muille alueille eivät kuitenkaan ole mittavin ongelma.

### Koulutusala ja ammatillinen sijoittuminen

Asiantuntijatehtäviin sijoittumista suuntasi tutkimuksen soveltuvuus ja kysyntä suomalaisilla työmarkkinoilla. Terveydenhuollon alan tutkimuksen suorittaneista runsas puolet toimi asiantuntijatehtävissä, joka tarkoitti suurimmaksi osaksi

4 Prosenttiosuudet on laskettu aina koko tutkimusjoukosta – ei siis kyseisestä ammattikategoriasta.

amanuenssin tehtäviä opetussairaaloissa. Amanuenssina toimiminen oli osa lääkäritutkinnon täydentämiseen liittyvää harjoittelua. Terveystenhuollon koulutuksen saaneista on ollut puola 2000-luvulla, mikä on luonut maahanmuut-

tajille työmahdollisuuksia huolimatta tutkinnon tunnustamiseen vievän koulutusjakson pituudesta. Muiden alojen tutkinnon suorittaneilla ammatillinen sijoittuminen ei vastannut yhtä hyvin koulutusta.

Taulukko 2. Ammatillinen sijoittuminen koulutusalan mukaan (%).

Koulutusala	Asiantuntijatyö	Generalistityö	Matalan ammattitaidon työtehtävät	Johtotyö	Muut ammatit	Yht. %	N
Terveystenhuollon ala	61	8	8	2	21	100	83
Humanistinen ala	40	18	21	2	19	100	136
Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen ala	25	13	36	5	21	100	106
Tekninen ala	27	9	40	2	22	100	136
Muut alat	30	11	31	6	21	100	286

Humanistisen ja taiteen alan koulutuksen saaneista melkein puolet toimi asiantuntija-ammattissa, mikä liittyy opettajan ja tulkkin sekä kääntäjän tehtävissä toimimiseen. Humanistinen tutkinto antaa mahdollisuuksia erilaisiin opetustöihin, jossa oman kulttuurin – lähinnä kielitaidon – tuntemusta voidaan hyödyntää. Maahanmuuttajien määrän kasvun myötä tämäntyyppiset työt ovat yleistyneet työmarkkinoilla. Humanistisen ja taidealan koulutuksen saaneista melko moni oli sijoittunut generalistiammattiin: he kykenivät soveltamaan koulutustaan tähänkin ammattityppiin, sillä he toimivat koulunkäyntiavustajina ja kerho-ohjaajina.

Tekniikan alan koulutuksen saaneista vain noin neljännes toimi asiantuntija-ammattissa ja runsas kolmasosa oli sijoittunut matalan ammattitaidon töihin. Matinheikki-Kokon (2002) mukaan venäläisillä korkeakouluinsinööreillä on erityisiä vaikeuksia työllistyä: heillä on kapea kompetenssi, kun Suomessa työelämässä vaaditaan laaja-alaisuutta ja joustavuutta monella osa-alueella sekä englannin kielen taitoa. Asia voidaan kuitenkin muotoilla myös niin, että suomalaisilla työmarkkinoilla ei osata hyödyntää venäläisten erikoisosaamista ja korkeatasoista matematiikan alan koulutusta.

Kauppa- ja yhteiskuntatieteiden alan tutkinnon suorittaneista vain neljäsosa oli sijoittunut asiantuntija-ammatteihin, kun 40 % toimi matalan ammattitaidon töissä. Muussa maassa suoritetun kauppa- ja yhteiskuntatieteiden alan tutkinnon asiantuntijuutta on hankala osoittaa soveltuvaksi

suomalaiseen yhteiskuntaan, sillä tämäntyyppinen koulutus on vahvasti sidoksissa siihen yhteiskuntaan, jossa tutkinto on suoritettu. Kaupan ja yhteiskuntatieteiden ammattialoilla lainsäädäntö, toimintaympäristö ja verkostot rakentuvat maan käytäntöjen mukaisiksi ja niitä koskeva paikallinen tieto on keskeistä työn hallinnassa. Verkostoon ja kulttuurisiin käytäntöihin sisään pääseminen ei ole helppoa vieraassa yhteiskunnassa.

Kauppa- ja yhteiskuntatieteilijöille ei myöskään avaudu tilaisuuksia osoittaa osaamistaan samalla tavoin kuin maahanmuuttajilla työvoimapula-alalla terveydenhuollossa. Heidän mahdollisuutensa muuntaa osaamistaan työmarkkinoilla kelpaavaksi tieto-aidoksi ovat pienemmät. Voitaisiin kuitenkin olettaa, että kauppa- ja yhteiskuntatieteilijät kykenisivät sijoittumaan työmarkkinoille sellaisiin töihin, joissa tarvitaan yleissivistävää koulutusta, vaikkakaan ei varsinaista asiantuntijaosaamista. Kauppa- ja yhteiskuntatieteiden alan koulutuksen saaneista kuitenkin harva toimi johtamis- ja generalistitöissä. Heistä kolmasosa oli sijoittunut koulutustaan lähellä olevilla aloilla: 21 % oli sijoittunut hallinnollisen ja toimistotyön alalle ja 14 % taloudellisen ja kaupallisen työn alalle.

Koulutusalan ja työmarkkinoiden kysynnän merkitys tulivat selkeimmin esille matalan ammattitaidon työhön ja etnospesifeille työmarkkinoille sijoittumisen eroissa. Tekniikan ja kauppa- sekä yhteiskuntatieteiden aloilla tutkinnon suorittaneet olivat sijoittuneet verrattain usein matalan ammattitaidon työhön, kun terveydenhuollon alan tutkinnon suorittaneille tämä oli

ollut harvinainen vaihtoehto. Terveystieteiden alaan koulutuksen saaneet eivät myöskään toimineet etnospesifeillä työmarkkinoilla, koska heille avautui uramahdollisuuksia yleisillä työmarkkinoilla. Humanistisen ja taidealan tutkinnon suorittaneista peräti puolet toimi etnospesifeillä työmarkkinoilla, josta suuri osa oli kuitenkin asiantuntijatyötä eli lähinnä opetus- ja kääntämis- ja tulkkaustyötä. Tutkimus ja etninen tausta yhdessä antoivat erityiskompetenssia, joka pätevyttä toimimaan nimenomaan tämäntyyppisillä osatyömarkkinoilla. Tekniikan sekä kauppa- ja yhteiskuntatieteellisen alan tutkinnon suorittaneille etnospesifit työmarkkinat tarjosivat vähemmän työmahdollisuuksia: tekniikan alan tutkinnon suorittaneista 14 % ja kauppa- ja yhteiskuntatieteellisen alan tutkinnon suorittaneista 23 % toimi näillä osatyömarkkinoilla.

### Miesten ja naisten sijoittuminen

Miesten ja naisten ammatillisessa sijoittumisessa ei ollut merkittäviä eroja (Taulukko 1). Miehet toimivat hieman useammin johtotehtävissä, mutta ero oli pieni verrattuna korkeakoulutetun kantaväestön vastaaviin eroihin (ks. esim. Akava 2003, 65). Sukupuolen merkitys työmarkkinoilla on sidoksissa muihin yhteiskunnallisesti jäsenyyteen ominaisuuksiin: miessukupuoleen liittyvä myönteinen etu koskee työmarkkinoilla yleensä kantaväestöä.<sup>5</sup>

Maahanmuuttajanaiset toimivat hieman useammin työmarkkinoille valmentavassa työssä (Taulukko 1): naiset ovat halukkaampia osallistumaan projekteihin ja koulutukseen. Sen sijaan miehistä ja naisista yhtä suuri osuus oli sijoittunut matalan ammattitaidon töihin. Tulos poikkeaa Forsanderin tutkimustuloksista, joiden mukaan naiset toimivat useammin matalan ammattitaidon töissä (ks. Forsander 2002, 148). Eroavuus johtuu suurimmaksi osaksi tutkimusjoukon eroista. Forsanderin tarkastelun kohteena olivat kaikki maahanmuuttajat erottelematta koulutustasoa, kun tässä tarkasteltiin vain korkeasti koulutettuja. Edellä mainitun perusteella voidaan arvioida, että maahanmuuttajanaisten ammatillista sijoittumista kuitenkin edistää korkeakoulutus.

Miesten ja naisten ammattialoittainen sijoittuminen noudatteli kantaväestöllekin tyypillistä eriytymisen mallia (ks. Kolehmainen 1999, Akava 2003, 65), sillä naisista suurempi osa kuin miehistä oli sijoittunut kasvatuksen sekä opetuksen ja terveydenhuollon aloille ja miehistä vastaavasti suurempi osa tekniikan alalle (Taulukko 3). Toisaalta ammattialoittaisessa jakaumassa oli myös kantaväestölle vieraita piirteitä, jotka liittyvät kulttuurisiin eroihin. Miehet toimivat hieman useammin palvelualoilla, kun taas kantaväestössä suhde on toisinpäin. Maahanmuuttajamiehistä osa on kotoisin sellaisista kulttuureista, joissa esimerkiksi ravintolatyö on tyypillistä miehille.

Taulukko 3. Ammattialoittainen sijoittuminen sukupuolen mukaan (%).

Ala	Kaikki	Miehet	Naiset
Opetus ja kasvatus	22	14	28
Tekniikan alan työ	14	25	6
Palvelutyö (ravintola-ala ja kiinteistöhuolto)	9	12	7
Hallinnollinen ja toimistotyö	14	13	15
Taloudellinen ja kaupallinen työ	9	7	10
Taiteellinen, tieteellinen ja kulttuurialan työ	6	7	6
(Työmarkkinoille valmentava työ)	6	4	8
Terveystieteiden työ	4	2	6
Muu	15	16	14
Yht. %	100	100	100
N	747	325	422

<sup>5</sup> Kantaväestöönkään kuuluvat miehet eivät toki ole yhtenäinen joukko etuoikeutettuja kansalaisia. Ilmiötä ei tässä yhteydessä ole kuitenkaan mahdollista ryhtyä selvittämään tarkemmin.

Naiset (31 %) olivat sijoittuneet miehiä (23 %) useammin etnospesifeille työmarkkinoille (Taulukko 1), mikä liittyi ammattikohtaisiin eroihin. Etnospesifeillä työmarkkinoilla naiset toimivat eniten asiantuntija-ammateissa (26 % kaikista naisista) ja generalistiammateissa (9 % kaikista naisista). Miesten vastaavat luvut olivat 11 % ja 5 %. Ilmiötä selittävät osin naisten ja miesten koulutustaustojen erot ja sukupuolituneet ammattialat. Naiset toimivat useammin opetus- ja kasvatustieteiden ammateissa, jotka ovat etnospesifien työmarkkinoiden keskeistä aluetta. Naisista toimi opettajina ja koulunkäyntiavustajina 20 % ja miehistä 12 %. Naiset olivat myös useammin suorittaneet tutkinnon kasvatustieteellisellä alalla, mikä tuki tämäntyyppistä ammatillista suuntautumista. Naisista 16 % oli suorittanut tutkinnon kasvatustieteissä, kun miehistä ei ollut lainkaan ko. alan tutkinnon suorittaneita.<sup>6</sup>

Suomalaisten työmarkkinoiden sukupuolituneet rakenteet luovat rajoja ja edellytyksiä maahanmuuttajanaisten ja -miesten sijoittumiselle. Tutkimusjoukon naisista 15 % ja miehistä 18 % halusi työskennellä tekniikan alan ammatissa (atk-asiantuntija, insinööri, kemisti tai teknikko); naisista 6 % ja miehistä neljäsosa toimi tekniikan alalla. Naisista runsaalla neljäsosalla oli tekniikan alan tutkinto, jota he eivät pystyneet hyödyntämään suomalaisilla työmarkkinoilla. Voidaan päätellä suomalaisen yhteiskunnan työntävän naisia eriytyneiden työmarkkinoiden naisaloille; tekniikan koulutuksen merkitys näyttää rekrytoinnissa olevan vähäisempi kuin miesten. Toisaalta Forsanderin tutkimuksen mukaan entisen Neuvostoliiton alueelta muuttaneet tekniikan alan koulutuksen saaneet naiset haluavat usein siirtyä naisvaltaisille aloille (Forsander 2003). Forsanderin tutkimuksessa ei eritelty tutkittavien koulutustasoa, mikä vaikuttanee erilaisiin tutkimustuloksiin.

Opetusalan tehtävät olivat tarjonneet maahanmuuttajille asiantuntijatyöhön sijoittumisen mahdollisuuksia: asiantuntijatehtävien etnospesifi luonne edisti ammatillista sijoittumista. Muille asiantuntija-aloille työllistyminen ei ollut sujunut yhtä helposti. Taustalla ovat sekä kilpailu asian-

tuntija-aseista työmarkkinoilla ja osin myös asiantuntijatyön yhteiskunnallinen sidos. Asiantuntijatyö ja sen kompetenssit ovat kulttuurisidonnaisia: merkitysten ymmärtäminen ja hienovaraisuutta vaativa välittäminen tapahtuvat kielen ja muiden kulttuurisidonnaisen symbolien kautta. Asiantuntijoiden kulttuuriseen osaamiseen liittyy kuuluminen sosiaalisiin verkostoihin, jotka mahdollistavat työllistymisen ja urakehityksen. Asiantuntijatehtäviin sijoittumisen mahdollistavat kompetenssit eli työkokemus, kielitaito, sosiaaliset verkostot ja kulttuuriset taidot kertyvät iän ja ajan myötä (ks. Jasinskaja-Lahti ym. 2002, 23). Asiantuntijatyön vaatimukset eivät kuitenkaan ole yhtenäiset, sillä työn luonne, organisaation asema markkinoilla ja toimintaympäristö luovat erilaisia rekrytointikäytäntöjä.

### Maahanmuuttajistako työvoimapulan ratkaisu?

Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien ammatillinen sijoittuminen polarisoitui asiantuntijatyöhön ja toisaalta matalan ammattitaidon työhön. Etnospesifit työmarkkinat työllistivät merkittävästi korkeakoulutettuja maahanmuuttajia. Asiantuntijatyöhön sijoittumista edisti työvoimapula ja sellainen työn luonne, jossa maahanmuuttajataustasta oli etua. Tutkimuksen kohteena oleista suurin osa oli ensimmäisen polven maahanmuuttajia, sillä maahanmuutto yleistyi vasta 1990-luvulla. Ensimmäisen polven maahanmuuttajilla on muiden maiden kokemusten mukaan työmarkkinoille pyrkiessään edessään pioneerin työ – Ruotsin kokemusten mukaan toinenkaan sukupolvi ei pääse samanlaisiin lähtökuoppiin uraa rakentaessaan kuin kantäväestöstä (Knocke & Hertzberg 2000).

Työvoima- ja maahanmuuttopoliittisessa keskustelussa on tapahtunut diskurssin muutos 2000-luvulla. Työvoimapula on noussut asialistalla ykkösasemaan ja työperäisen maahanmuuton lisääminen nähdään ratkaisuna tähän ongelmaan. Vielä 1990-luvulla maahanmuuttoa pidettiin kansallisen edun näkökulmasta lähinnä rasitteena ja jopa uhkana. Näkökulman muutos liittyy työmarkkinoiden muutosten ja

6 Miehistä puolet oli suorittanut tutkinnon tekniikan alalla; muita suurimpia ryhmiä olivat humanistisen ja taidealan tutkinnon suorittaneet (15 %) ja kaupallisen tai yhteiskuntatieteellisen tutkinnon suorittaneet (10 %) Naisten vastaavat luvut olivat 27 %, 17 % ja 16 %.

väestörakenteen vinoutuman lisäksi politiikan muutokseen, jossa EU:hun liittymisellä on merkittävä rooli (Tanner 2003, 18–33, 280). Kansallisvaltiollisen, rajojen sulkemiseen perustuvan ajattelun sijaan Suomen on täytynyt hyväksyä EU:n maahanmuuttopolitiikka ja työvoiman liikkuvuus rajojen yli. Maahanmuutto on pitänyt myös legitimoida poliittisesti kansallisella intressillä. (Tanner 2003 18–23.) Uusi kansallisen intressin näkökulma on omaksuttu politiikan tasolla. Uuden näkökulman yleistymisen näkyy esimerkiksi viranomaisten näkemyksissä maahanmuuttajista työvoimapula-alojen resurssina (ks. Pitkänen 2007).

Työperäinen maahanmuutto ei kuitenkaan ratkaise mahdollista työvoimapulaa, vaikka sen avulla voidaan vahvistaa työvoimaresursseja (Tanner 2003, 10–18). Poistumaa työvoimasta ei voida korvata samansuuruisella maahanmuuttajien määrällä, sillä työvoiman kohtaantoon ei ole suoraviivaisia ratkaisuja. Maahanmuuttajia ei voida sijoittaa vain työvoimapula-aloille ja sellaisille työmarkkinoiden osa-alueille, joille on vaikea saada työvoimaa heikkojen työsuhde-etujen vuoksi. Se on inhimillisesti katsoen kestävä

tavoite, sillä maahanmuuttajia ei voida kohdella vain työvoimana. Lisäksi maahan saapuvilla työntekijöillä on perheet, joiden tarpeet on otettava huomioon. Maahanmuuttoon liittyy kotoutumiseen liittyviä kustannuksia, mikä heikentää oletettua kustannustehokkuutta.

Työmarkkinoiden sukupuolen mukaisen segregaaation purkaminen on todettu tasa-arvon ja koko väestön osaamisen hyödyntämisen kannalta tärkeäksi. Tutkimustulosten valossa työmarkkinat ovat osin segregoituneet myös etnisen taustan mukaisesti: korkeakoulutetut maahanmuuttajat sijoittuvat osaamistaan edellyttäviin töihin, mikäli työvoimasta on pulaa tai tehtävät edellyttävät maahanmuuttajataustaa. Myös etnisen taustan mukainen segregatio heikentää mahdollisuuksia inklusioon, tasa-arvoon ja osaamisen laajaan hyödyntämiseen yhteiskunnassa. Työmarkkinoiden vinoutuminen etnisen taustan mukaisesti ja sen seuraukset tulisi ottaa huomioon sekä työvoima- ja maahanmuuttopoliittisessa keskustelussa että politiikan toteutuksessa. Maahanmuuttopolitiikkaa ja työvoimapolitiikkaa ei voida toteuttaa sosiaalisessa ja inhimillisessä tyhjiössä.

## Kirjallisuus

- AKAVA (2003). *Korkeakoulutettujen työelämäurien alkuvuodet. LAASER-projektin loppuraportti. Minna Suutari. Helsinki: Akava.*
- AHMAD, A. (2005). *Getting a Job in Finland. The social Networks of Immigrants of the Indian Subcontinent in the Helsinki Metropolitan Labour Market. Doctoral Dissertation. University of Helsinki.*  
<https://oa.doria.fi/dspace/bitstream/10024/34151/1/gettinga.pdf> (luettu 25.5.2007).
- BERRY, J. (1986). *The acculturation process and Refugee Behaviour. Teoksessa C. Williams & J. Westermeyer (toim.), Refugee mental health in resettlement countries, (s. 25–37). Washington: Hemisphere.*
- BORJAS, G. (1994). *The Economics of Immigration. Journal of Economic Literature, XXXII, 1667–717.*
- BOURDIEU, P. (1986). *Distinction: a social critique of the judgement of taste. London: Routledge & Kegan Paul.*
- BOURDIEU, P. & PASSERON, J.-C. (1997). *Reproduction in education, society and culture. Studies in social educational change. London: SAGE.*
- DOMANDER, M. (1995). *Kulttuurierot maahanmuuttajakoulutuksessa. Teoksessa: M. Saarinen & U. Parviainen (toim.), Ulkomaalaiset ammatillisessa koulutuksessa, (s. 11–23). Helsinki: Opetushallitus.*
- EDWARDS, R. & REICH, M. & GORDON, D. (1972). *Labor Market Segmentation. Heath: Lexington.*
- FORSANDER, A. (2003). *Maahanmuuttajat sukupuolitetuilla työmarkkinoilla. Työpoliittinen aikakauskirja, 46, 64–73.*
- FORSANDER, A. (2002). *Luottamuksen ehdot. Ulkomaalaiset 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Helsinki: Väestötutkimuslaitos D39/2002.*
- FORSANDER, A. (2000). *Työvoiman tarve ja maahanmuuttopolitiikka – onko ulkomaalaisten osaaminen vastaus työvoiman kysyntään. Teoksessa: M.-L. Trux (toim.), Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä, (s. 143–202). Helsinki: WSOY.*
- FORSANDER, A. & ALITOLPPA-NIITAMO, A. (2000). *Ulkomaalaisten työllistyminen ja työhallinto – keitä, miten ja minne. Työhallinnon julkaisu nro 242. Helsinki: työministeriö.*
- FRIEDBERG, R. (2000). *You Can't Take it with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital. Journal of Labor Economics, 18, 221–252.*
- HAAPAKORPI, A. (1994). *Akateemisten työurat. Helsingin yliopisto: Opintoasiain julkaisuja 7/1994.*
- HAAPAKORPI, A. (1998). *Professionaalien uraketjut. Sosiologia, 35, 188–198.*
- HAAPAKORPI, A. (2004). *Kulttuurista rajankäyntiä – nuorten ja korkeakoulutettujen maahanmuuttajien koulutus- ja työmarkkinahistoria ja -orientaatio. Helsinki: Helsingin yliopisto: Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Raportteja ja julkaisuja 43/2004.*
- HELSINGIN KAUPUNGIN TIETOKESKUS (2007). *Helsingin kaupungin Tilastoja -sarja 2007: 14, Helsingin ulkomaalaisväestö vuonna 2006. http://www.hel2.fi/tietokeskus/julkaisut/tilastojulkaisut.html* (luettu 15.5.2007)

- HÄMÄLÄINEN, K. & KANGASHARJU, A. & PEKKALA, S. & SARVIMÄKI, M. (2005). 1990-luvun maahanmuuttajien työllisyys, tuloverot ja tulonsiirrot. Työpoliittinen tutkimus nro 265. Helsinki: työministeriö.
- JASINSKAJA-LAHTI, I. & LIEBKIND, K. & VESALA, T. (2002). *Rasismi ja syrjintä Suomessa. Maahanmuuttajien kokemuksia.* Helsinki: Gaudeamus.
- JORONEN, T. (1997). Afrikkalaisten maahanmuuttajien työllistymispolut. Teoksessa H. Schulman & V. Kanninen (toim.) *Sovussa vai syrjässä? Ulkomaalaisten integroituminen Helsinkiin* (s. 59–92). Tutkimuksia 12. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- JÄRVELÄ, M. (1991). *Palkkatyö ja koulutustarve.* Helsinki: Tutkijaliitto.
- KINNUNEN, M. (2001). *Luokiteltu sukupuoli.* Tampere: Vastapaino.
- KNOCKE, W. & HERTZBERG, F. (2000). *Mångfaldens barn söker sin plats. En studie om arbetsmarknadschancer för ungdomar med invandrarbakgrund.* Arbetslivsinstitutet. Stockholm: Svartvits förlag.
- KNOCKE, W. (1993). *Sukupuoli, etnisyys ja tekninen kehitys.* Teoksessa P. Korvajärvi & R. Nätkin & A. Saloniemi (toim.) *Tieteen huolet, arjen ihmeet.* Tampere: Vastapaino.
- KNOCKE, W. (1991). *Women Immigrants – What is the “Problem”?* *Economic and Industrial Democracy*, 12, 469–486.
- KOLEHMAINEN, S. (1999). *Naisten ja miesten työt: työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990.* Helsinki: Tilastokeskus.
- KREYENFELD, M. & KONIETZKA, D. (2002). *The performance of migrants in occupational labour markets Evidence from Aussiedler in Germany.* *European Societies*, 4, 53–78.
- LAAKSO, S. & KILPELÄINEN, P. & KOSTIAINEN, E. (2006). *Yritysten työvoiman tarve pääkaupunkiseudulla 2006.* Helsinki: Uudenmaan liiton julkaisuja C 54. [www.uudenmaanliitto.fi](http://www.uudenmaanliitto.fi) (luettu 19.9.2006)
- LUTZ, H. (1993). *Migrant women, racism and the Dutch Labour Market.* Teoksessa J. Wrench & J. Solomos (toim.) *Racism and Migration in Western Europe* (s. 129–142). Oxford: Berg.
- MARTIN, B. & SZELENYI, I. (2000). *Beyond Cultural Capital: Toward a Theory of Symbolic Domination.* Teoksessa: D. Robbins (toim.) *Pierre Bourdieu.* (s. 278–300). London: Sage.
- MATINHEIKKI-KOKKO, K. (2002). *Kotoutumissuunnitelma maahanmuuttajan kompetenssi kartoittamisvälineenä.* Teoksessa O. Lepola (toim.) *Koto-maana Suomi. Kertomuksia maahanmuutosta 1999–2001.* (s. 41–50). Helsinki: Edita.
- NÄTTI, J. (1989). *Työmarkkinoiden lohkoutuminen.* *Studies in Education, psychology and social research.* Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto
- OPPIEN OSAAJAKSI (2006). *Koulutus ja työelämään sijoittuminen Helsingissä.* Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus. *Tilastoja 2006: 12.*
- PITKÄNEN, P. (2007). *Retorisesta moniarvoisuudesta etnistä tasa-arvoa edistävään viranomaistyöhön.* *Yhteiskuntapolitiikka*, 3, 309–320.
- POHJANPÄÄ, K. & PAANANEN, S. & NIEMINEN, M. (2003). *Maahanmuuttajien elinolot. Venäläisten, virolaisten, somalilaisten ja vietnamilaisten elämää Suomessa 2002. Elinolot 2003: 1.* Helsinki: Tilastokeskus.
- RAHKONEN, K. (1999). *Not class, but struggle.* Helsinki: University of Helsinki. Department of Social Policy. Research Reports 1/1999. <http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/val/sospolvk/rahkonen/notclass.pdf> (luettu 23.4.2003)
- REITZ, J. (1998). *Warmth of the Wellcome. The Social Causes of Economic Success for Immigrants in Different Nations and Cities.* Boulder: Westview Press.
- SUSILUOTO, I. (2003). *Portrait of the Helsinki Region.* Helsinki City Urban Facts Office. Web Publications 2003: 1. <http://www.hel.fi/tietokeskus/tutkimuksia/hrportrait210103.pdf> (luettu 23.4.2003)
- TANNER, A. (2003). *Siirtolaisuus, valtio ja politiikka. Kanadan, Sveitsin ja Uuden-Seelannin työvoiman maahanmuutto ja politiikka 1975–2001.* *Ulkomaalaisviraston julkaisuja 4.* Helsinki: Edita.
- TASKUTIETO (2003). Helsinki: Väestörekisterikeskus. [www.vaestorekisteri.fi](http://www.vaestorekisteri.fi) (luettu 15.5.2003)
- TASKUTIETO (2006). Helsinki: Väestörekisterikeskus. [www.vaestorekisteri.fi](http://www.vaestorekisteri.fi) (luettu 15.5.2007)
- TRUX, M.-L. (2000). *Aukeavat ovet: kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä.* Helsinki: WSOY.
- TYÖVOIMATILASTO (2005). *Työvoimatutkimuksen tuloksia vuosilta 1996–2005.* Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto. Työmarkkinat 2006. Taulu 14: Työlliset ammatin ja sukupuolen mukaan vuonna 2005, s. 101.
- VÄÄRÄLÄ, R. (1995). *Ammattikoulutus ja kvalifikaatiot.* Acta Universitas Lapponiensis 9. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Henna Kyhä

## Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työurat Suomessa

**S**uomessa asuu noin 120 000 ulkomaalaista, joista vajaalla viidenneksellä on korkeakoulututkinto. Eniten korkeakoulutettua väkeä muuttaa Suomeen länsimaista ja entisen Neuvostoliiton alueelta, vähiten heitä tulee pakolaisia tuottavista maista. Yleisesti on tiedossa, että maahanmuuttajaväestömme työllisyystilanne on heikko. Erityisen vaikea tilanne oli 1990-luvun laman aikana, jolloin maahanmuuttajaväestömme työttömyysaste oli peräti 53 prosenttia. Tosin joidenkin kansallisuuksien kohdalla työttömyys nousi jopa yli 90 prosenttiin. Vaikka tilanne on viime vuosina parantunut, on maahanmuuttajien työttömyys edelleen lähes kolminkertainen kantaväestöön verrattuna. (Tilastokeskus 2006.)

Koulutus voi maahanmuuttajille olla väylä työmarkkinoiden parempiin asemiin, sillä maahanmuuttajien työllisyystilanteen on todettu parantuvan koulutustason noustessa (esim. Pikkarainen 2005, 56–58). Forsanderin (2002) mukaan erityisesti Suomessa suoritettu tutkinto vaikuttaa myönteisesti työllistymiseen. Silti korkeakoulututkinnon lupaus hyvästä työllistymisestä ja haasteellisista työtehtävistä on maahanmuuttajille usein vähemmän luotettava kuin kantaväestölle. Useat tutkimukset (esim. Joronen 1997; Haapakorpi 2004; Kyhä 2006) kun osoittavat sen tosiasian, että koulutetuilla maahanmuuttajilla on vaikeuksia työllistyä, saatikka löytää koulutustaan vastaavaa työtä.

Pahimmassa tapauksessa maahanmuuttajan kotimaassa suoritettu tutkinto saattaa uudessa maassa mitätöityä kokonaan ja akateemisen tutkinnon myötä hankittu pääoma menettää arvonsa. Vieräaseen maahan muuttaessa moni joutuukin sanomaan hyvästit aikaisemmalle akateemiselle uralle ja edessä voi olla siirtyminen koulutusta vastaamattomaan työhön, kouluttautuminen kokonaan uuteen ammattiin tai pitkäaikainen työttömyys. Koska toisessa maassa

hankittua koulutusta on sellaisenaan vaikea siirtää maasta toiseen, muodostuvat maahanmuuttajien tutkintojen kelpoisuusehdot usein heidän suurimmiksi esteikseen suomalaisille työmarkkinoille pyrittäessä.<sup>1</sup> Koulutusinvestoinnin kannattomuus ja ylipäänsä ongelmat oman uran jatkamisessa voivat aiheuttaa ahdistusta, pettymystä ja jopa petetyksi tuleminen tunnetta. Samalla maahanmuuttajien taloudellinen tilanne ja akateemisen koulutuksen myötä hankittu osaaminen heikentyyvät. (Forsander & Alitoppa-Niitamo 2000; Forsander 2002; Haapakorpi 2004.)

Syitä maahanmuuttajien heikkoon työmarkkina-asemaan on haettu muun muassa maahanmuuttajien omista resursseista tai ennemminkin niiden puutteista (esim. Forsander 2002; Reuter ym. 2005) sekä suomalaisten kielteisistä asenteista maahanmuuttajia kohtaan (esim. Jaakkola 2005). Samoin etnisesti lohkoutuneiden työmarkkinoiden avulla, joilla eri etnisten ryhmien jakaantuminen on tavalla tai toisella epätasaista, on pyritty selittämään maahanmuuttajien epätasaista sijoittumista työmarkkinoille (esim. Paananen 1993; Forsander 2002). Magdaleena Jaakkolan (1991) mukaan jo 1990-luvun alussa oli Suomessa nähtävissä työmarkkinoiden etnistä lohkoutumista siten, että eri kansalaisuusryhmät toimivat arvostuksestaan erilaisissa ammateissa; Euroopasta, Pohjois-Amerikasta ja Japanista lähtöisin olevat sijoittuivat useammin niin sanotuille primaareille työmarkkinoille ja työllistyivät erilaisiin asiantuntijatehtäviin tai toimihenkilöasemiin kun taas eteläeurooppalaiset, aasialaiset ja afrikkalaiset työskentelivät sekundaarityömarkkinoilla teollisuuden erilaisissa työntekijätehtävissä. 2000-luvulle tultaessa Timo Jaakkola (2000, 91–92) on käyttänyt termiä duaalijärjestelmä kuvaamaan tilannetta, jossa etniset vähemmistöt Suomessa ovat jakautuneet yhäältä hyvin koulutettuihin, usein länsimaista tulleisiin

<sup>1</sup> Kelpoisuusehdoilla tarkoitetaan tässä virallisia tutkinnon tunnustamis- tai rinnastamispäätöksiä. Tutkinnon tunnustamisella tai rinnastamisella viitataan prosessiin, jossa henkilö saa virallisen päätöksen siitä, mihin hänen tutkintonsa työelämässä kelpaa. Tutkintojen vertailujen käytännöt riippuvat tutkinnon käyttötarkoituksesta. Ensinnäkin, opetushallitukselta voidaan hankkia virallinen päätös tutkinnon tunnustamisesta. Opetushallituksen päätös antaa virkakelpoisuuden julkiseen virkaan tai sellaiseen tehtävään, johon vaaditaan vähintään kolmivuotinen korkeakoulututkinto. Toiseksi, tiettyihin Suomessa säänneltyihin ammatteihin, kuten lääkärin ammattiin vaaditaan virallinen ammatinharjoittamisoikeus, jonka myöntää kyseisen ammattialan virasto (esim. Terveystieteiden tutkimuskeskus eli TEO). Termiä tutkinnon tunnustaminen käytetään EU/ETA-maissa suoritettujen tutkintojen kohdalla, rinnastamista puolestaan näiden maiden ulkopuolella hankituista tutkinnoista. (Opetushallitus 2004.)



”menestyjiin” toisaalta kouluttamattomiin monesti kolmannen maailman maiden ”punnertajiin”. Jaakkolan mukaan ainoana yhdistävänä tekijänä näiden ryhmien välillä on ulkomaalaistausta.

Vaikka maahanmuuttajien työllistymistä on Suomessa tutkittu runsaasti, silti pelkästään korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työmarkkinatilannetta laajemmin tarkastelevaa tutkimusta on toistaiseksi tehty vähän (vrt. Haapakorpi 2004). Seuraavassa tarkastelen lähtömaassa korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työmarkkinatilanteita ja työuria Suomessa. Tutkimus liittyy tekeillä olevaan väitöskirjatutkimukseeni, jossa tarkastelen korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työmarkkinatilanteita heidän työllisyyden ja työllistymisen tarkoituksenmukaisuuden, työttömyyden sekä koulutukseen osallistumisen näkökulmasta. Erityisen kiinnostukseeni kohteena ovat korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työurat Suomessa ja korkeakoulututkinnon merkitys näissä urissa.

## Aineisto

Aineistona artikkelissa hyödynnän syksyllä 2004 korkeakoulutetuilta maahanmuuttajilta keräämäni kyselyaineistoa. Kyselyyn vastanneet maahanmuuttajat tavoitin korkeakoulutetuille maahanmuuttajille tarkoitetun SPECIMA-projektin kautta.<sup>2</sup> Suomenkielinen kyselylomake lähetettiin postitse projektin kaikille 160 asiakkaalle. Takaisin saatiin 95 täytettyä lomaketta, jolloin vastausprosentiksi saatiin 59. Vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä, sillä monenlaisten kielellisten ja kulttuuristen syiden vuoksi vastausprosentit surveytyyppisissä maahanmuuttajatutkimuksissa jäävät usein alhaisiksi (vrt. Liebkind & Jasinskaja-Lahti 1997, 96; Ylänkö 1997, 50).

Kyselylomake sisälsi kysymyksiä maahanmuuttajien korkeakoulututkinnosta, heidän työtilanteestaan lähtömaassa, työhistoriastaan Suomessa, vastaajien koulutukseen osallistumisesta sekä työttömyydestä Suomessa. Taustoiltaan kyselyyn vastanneet maahanmuuttajat muodostivat varsin heterogeenisen ryhmän. Kaikkiaan aineistossa oli edustettuna peräti 19 eri maan kansalaisuutta. Valtaosa (yli 70 prosenttia) oli joko paluumuuttajana tai avioliiton vuoksi entisestä Neuvostoliitosta tai sen seuraajavaltioista Suomeen muuttaneita. Pakolaisina, turvapaikanhakijoina tai perheen yhdistämisen

vuoksi tulleita aineistossa oli noin kuudennes. Näistä syistä muuttaneet olivat lähtöisin pääasiassa Lähi-idästä, entisen Jugoslavian alueelta sekä entisestä Neuvostoliitosta tai sen seuraajavaltioista. Työn tai opiskelun vuoksi muuttaneita aineistossa oli vain muutama.

Aineiston maahanmuuttajat olivat kaikki suorittaneet kotimaassaan jonkin korkeakoulututkinnon. Yhdeksällä kymmenestä oli ylemmän korkeakouluasteen tutkinto, muutamalla oli lisensiaatin tai tohtorin tutkinto. Lopuilla oli alemman korkeakouluasteen tutkinto eli joko yliopiston alempi korkeakoulututkinto tai ammattikorkeakoulututkinto. Lähes puolet maahanmuuttajista oli lääkäreitä, viidennes opettajia, kuudennes insinöörejä tai diplomi-insinöörejä ja kymmenes oli humanistisen ja yhteiskunnallisen alan tutkinnon suorittaneita. 40 prosentilla korkeakoulututkinto oli rinnastettu, lopuilla tutkinnon rinnastamista ei oltu tehty tai prosessi oli kesken. Useimmin tutkintonsa olivat rinnastaneet opetusalaalta valmistuneet. Heistä yli 70 prosenttia oli saanut opetushallituksen virallisen tutkinnon rinnastamispäätöksen. Insinööreillä ja diplomi-insinööreillä vastaava luku oli 30 prosenttia. Lääkäreistä kolmanneksella oli Terveystieteiden osaston (TEO) myöntämä virallinen lupa lääkärin ammatin harjoittamiseen.

Suomessa asumisen kesto vaihteli aineiston maahanmuuttajilla suuresti. Varhaisimmat olivat muuttaneet Suomeen jo 1980-luvun puolessa välissä, viimeisimmät vasta 2000-luvulla. Keskimäärin Suomessa oli asuttu runsaat kuusi vuotta. Työuran muotoutumisen kannalta Suomessa asumisen kestoa voidaan pitää melko lyhyenä, sillä maahanmuuttajilla kuluu monesti useampi vuosi ennen kuin he pystyvät edes aloittamaan työnhaun saatikka työllistymään. Iältään maahanmuuttajat olivat keskimäärin 42 vuoden ikäisiä, nuorin oli 25-vuotias ja vanhin 64-vuotias. Valtaosa, lähes neljä viidesosaa kyselyyn vastanneesta oli naisia. Vaino sukupuolijakaumaa selittää osaltaan SPECIMA-projektin asiaskunta, jossa naiset ovat enemmistönä.

## Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työmarkkina-asema

Kyselylomakkeen urakysymysten perusteella kyselyyn vastanneet maahanmuuttajat luokiteltiin pääasiallisena toimintansa mukaan työllisiin, työttömiin, työvoima-

2 SPECIMA-projekti on valtakunnallinen Turun työvoimatoimiston Kansainvälisten palveluiden hallinnoima ESR-projekti, jonka tavoitteena on luoda uusia pätevyöitymis- ja täydennyskoulutusmalleja sekä kehittää hyviä käytäntöjä korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille. Projekti päättyi elokuussa 2007.

poliittisessa koulutuksessa oleviin, luokkaan muu sekä luokkaan eos.<sup>3</sup> Taulukossa I on esitetty maahanmuuttajat pääasiallisen toiminnan mukaan kolmena eri

ajankohtana; maahantulovuoden lopussa, neljä vuotta Suomessa asumisen jälkeen sekä kyselyajankohtana eli vuoden 2004 lopussa.<sup>4</sup>

**Taulukko I. Korkeakoulutetut maahanmuuttajat pääasiallisen toiminnan mukaan tulovuoden lopussa, neljä vuotta Suomeen muuton jälkeen sekä vuoden 2004 lopussa (%).**

Pääasiallinen toiminta	Tulovuosi	Neljä vuotta Suomeen muuton jälkeen	Vuosi 2004
Työllinen	5	39	38
Työtön	57	40	32
Työvoimapolitiittisessa koulutuksessa	36	17	27
Muu	-	1	1
Eos	2	3	2
<b>Yhteensä</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>N</b>	<b>95</b>	<b>75*</b>	<b>95</b>

\* Lukuun ei ole laskettu mukaan vuoden 2000 jälkeen Suomeen muuttaneita maahanmuuttajia.

Työllisiä oli kunakin tarkasteluajankohtana varsin vähän. Erityisen huono tilanne oli heti Suomeen tulovuonna, jolloin maahanmuuttajista vain viisi prosenttia oli työssä valtaosan ollessa joko työttömänä tai työvoimapolitiittisessa koulutuksessa. Suuri työttömien määrä Suomeen muuttovuoden lopussa on kuitenkin ymmärrettävää, sillä tutkimusten mukaan maahanmuuttajilla menee usein pitkään ennen kuin he onnistuvat saamaan ensimmäisen työpaikkansa (Myrskylä 2003, 35–36; Joronen 2005, 67–69). Heti Suomeen muuton jälkeinen tarkasteluajankohta ei siinä mielessä edes ole kovin mielekäs ajankohta tarkastella työmarkkinatilannetta. Maassaolon pidentyessä työllisten osuus kasvoi selvästi; neljän vuoden jälkeen ja vuoden 2004 lopussa työelämässä oli jo lähes 40 prosenttia vastaajista. Työllisten määrän kasvusta huolimatta työttömien ja työvoimapolitiittisessa koulutuksessa olevien yhteen laskettu osuus oli vuonna 2005 edelleen suuri, lähes 60 prosenttia. Kun otetaan huomioon se, että työvoimapolitiittinen koulutus on tarkoitettu työttömille ja työttömyysuhan alla eläville, oli valtaosa korkeakoulutetuista maahanmuuttajista

kunakin tarkasteluajankohtana käytännössä useimmiten työttömänä. Koulutuksella onkin todettu olevan varastointifunktio. Kun työvoimaa ei kyetä työmarkkinoilla hyödyntämään, toimivat erilaiset koulutukset hyvinä työvoimareserveinä. Työttömien kohdalla erilaiset työvoimapolitiittiset koulutukset ovat parempi vaihtoehto kuin työttömänä oleminen. (Hyypä 1999; Antikainen ym. 2006, 156–158.)

Maahanmuuttajien urakehitystä on usein kuvattu mosaikkimaiseksi, jossa työllisyyden, työttömyyden, opiskelun sekä tukitöiden ja työharjoitteluiden lyhyet jaksot vaihtelevat tiheästi (esim. Forsander 2002, 143; Haapakorpi 2004, 26). Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työsuhteiden ja työttömyysjaksojen kestoja ja määriä tarkastelemalla heidän urissaan voidaan nähdä juuri tämänkaltaista pätkittäisyyttä. Valtaosa työsuhteista oli luonteeltaan määräaikaista. Vain vajaa kymmenesosa oli pysyviä. Lähes kolmannes kaikista työsuhteista koostui erilaisista työharjoittelusta, työkokeiluista tai avustavista töistä. Kyselyhetken mennessä tutkittavilla oli keskimäärin ollut 2,3 työsuhdetta. Kestoltaan työsuhteet olivat vajaan vuoden pituisia

3 Luokka työllinen sisälsi kaikenlaiset työt, niin vakituiset kuin määräaikaiset, koulutusta vastaavat ja vastaamattomat työt sekä eripituiset harjoittelujaksot. Työttömiä olivat henkilöt, joilla ei tarkasteluajankohtana ollut minkäänlaista työtä eivätkä he myöskään olleet koulutuksessa. Työvoimapolitiittisessa koulutuksessa oleviin lukeutuivat maahanmuuttajat, jotka osallistuivat työhallinnon järjestämään kotoutumislain mukaiseen maahanmuuttajakoulutukseen (Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta (493/1999)). Luokka muu sisälsi niin sanotun omaehtoisen koulutuksen sekä kotityön (lasten ja kodin hoidon). Erotuksena työvoimapolitiittisesta koulutuksesta omaehtoiseksi koulutuksen tekee se, että maahanmuuttajat hakeutuvat näihin koulutuksiin vapaaehtoisesti, eivät esimerkiksi kotoutumislain nojalla. Luokkaan eos sijoitettiin sellaiset tapaukset, joista ei saatu käsitystä mikä heidän tilanteensa kulloinkin oli.

4 Tarkasteluajankohta ”neljä vuotta Suomeen muuton jälkeen” on valittu lähinnä maahanmuuttajien kotoutumista silmällä pitäen. Kotoutumislain (L 493/1999) mukaan maahanmuuttajalla on oikeus kotoutumissuunnitelmaan enintään kolme vuotta ensimmäisen kotikunnan väestötietojärjestelmään merkitsemisestä. Tämän jälkeen monet aloittavat virallisesti työnhaun, jonka jälkeen myös työllistyminen on mahdollista.

(ka 11 kuukautta). Keskihajonta maahanmuuttajien työsuhteissa oli kuitenkin suuri (kh 9,95 kuukautta), mikä kertoo ryhmän heterogeenisuudesta; kohderyhmän maahanmuuttajien työsuhteiden pituudet vaihtelivat alle kuukaudesta lähes neljään vuoteen. Maahanmuuttajien työsuhteiden keskimääräistä pituutta voidaan pitää kuitenkin melko lyhyenä, mikäli tulosta verrataan esimerkiksi Lantan (1997, 11) tutkimukseen, jossa selvitettiin suomalaisten korkeakoulutettujen, nimenomaan valtiotieteilijöiden, työelämään sijoittumista. Lantan tutkimuksessa kohderyhmän työsuhteiden keskimääräiseksi pituudeksi muodostui lähes kolme vuotta.

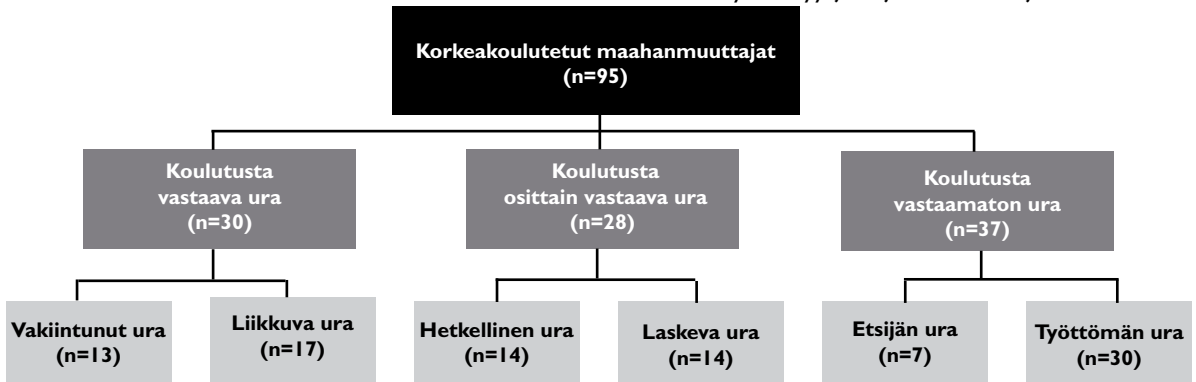
Se, että tutkittavien työsuhteet olivat kestoiltaan lyhyitä ja määräaikaista ei kuitenkaan kerro pelkästään työn lyhytjänteisyydestä, vaan tämänkaltaisiin työuriin liittyy usein myös riski työttömyydestä ja ylipäänsä uhka työn pysyvyydestä. Muutamaa maahanmuuttajaa lukuun ottamatta kaikki olivat jossain vaiheessa Suomessa oloaan olleet vähintäänkin kerran työttömänä. Kestoltaan työttömyysjaksot olivat pitkiä, keskimäärin 21 kuukauden eli vuoden ja yhdeksän kuukauden pituisia.

## Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien uratyypit

Toisenlaisen kuvan korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työmarkkinatilanteesta saa tarkastelemalla maahanmuuttajien työuria. Keskeinen lähestymistapa tutkimuksen empiirisen aineiston kannalta on jakaa maahanmuuttajat uratyyppeihin sen perusteella, miten heidän työnsä Suomessa vastaa lähtömaassa hankittua koulutusta. Aineiston jakamisessa useampiin uratyyppeihin hyödynsin tyypittelyä. Tyypittelyssä aineistosta etsitään yhteisiä ja erotteluvia piirteitä, joiden kautta asioita ja ilmiöitä ryhmitellään ja yhdistellään. Analyysin tuloksena syntyvien tyyppien tarkoituksena on tyypillistää samankaltaisia piirteitä sisältäviä kokonaisuuksia ja tiivistää aineistoa hallittavaan muotoon. (esim. Alasuutari 1994; Eskola & Suoranta 1998.)

Tyypittely perustui dikotomiseen luokitteluun siinä mielessä, että pääasiallisena erottelevana kriteerinä oli se vastasivatko maahanmuuttajien työt heidän koulutustaan vai eivät. Tämän tiedon sain maahanmuuttajien kyselylomakkeessa heidän subjektiivisesti arvioimistaan työn ja koulutuksen vastaavuuksista. Työuria saattaisi olla tarpeen tarkastella hienovaraisempiakin luokitteluja käyttäen. Tässä yhteydessä se olisi kuitenkin vaikeuttanut jatkoanalyysin tekoa, sillä pelkästään jo nyt käyttämäni luokittelun eri variaatiot tuottivat kuusi uratyyppiä. Luokittelun monipuolistaminen olisi lisännyt uratyyppien määrää niin paljon, että niiden pohjalta olisi ollut vaikea tehdä päätelmiä. Tyypittelyn perustuessa tällaiseen kriteeriin, jää todennäköisesti paljon huomioimatta ja näkemättä. Jakamalla aineisto toisenlaisen kriteerin mukaan olisi tutkimuksen asetelma ja sitä kautta myös tulokset muodostuneet erilaisiksi. Toisaalta uratyyppien ”ohi” tai ”yli” voidaan nytkin löytää myös muita kuin maahanmuuttajien uriin liittyviä yhdistäviä tekijöitä, kuten sama kansalaisuus tai muuttosyy. Tutkija onkin tietyllä tavalla vallankäyttäjää, sillä hänen tehtävänä on päättää mistä näkökulmasta hän aineistoaan lähestyy; mitä osia hän aineistostaan analysoi, mitä jättää ulkopuolelle ja minkälaisia tulkin-toja hän näiden pohjalta tekee. Samoin tyypittelyä on kritisoitu ilmiöiden liiallisesta yksinkertaistamisesta. Yksinkertaistamisen seurauksena inhimillisen toiminnan monimuotoisuus helposti hämärtyy siitäkin huolimatta, että analyysissa saatujen tyyppien erilaisuutta korostettaisiin. (Alasuutari 1994, 29; Eskola & Suoranta 1998; Järvinen 1999, 28–32.)

Tyypittelyn perusteella aineistosta muodostui kolme pääuraa; koulutusta vastaava, koulutusta osittain vastaava sekä koulutusta vastaamaton ura. Kukin pääura jakautui vielä kahteen alatyyppeihin, jotka nimesin vakiintuneeksi ja liikkuvaksi; hetkelliseksi ja laskevaksi; sekä etsijän ja työttömän uraksi. Kuvio 1 havainnollistaa uratyyppiä. Taulukossa 2 on esitetty kunkin uratyyppien keskimääräinen työsuhteiden lukumäärä ja kesto sekä työttömyysjaksojen lukumäärä ja kesto.



Kuvio 1. Maahanmuuttajien jakaantuminen uratyyppeihin.

Taulukko 2. Uratyypin keskeisimmät piirteet.

Piirteet	Vakiintunut ura	Liikkuva ura	Hetkellinen ura	Laskeva ura	Etsijän ura	Työttömän ura
Työsuhteiden lukumäärä	2	5	3	2	3	-
Työsuhteiden kesto (kk)	15	11	8	15	8	-
Työttömyysjaksojen lukumäärä	1	3	3	2	2	1
Työttömyysjaksojen kesto (kk)	22	21	9	10	28	31

## Vakiintunut ja liikkuva ura

Maahanmuuttajista vajaa kolmannes päätyi koulutusta vastaavalle uralle. Tällä uralla työtehtävät vastasivat pääsääntöisesti maahanmuuttajien lähtömaassa hankittua korkeakoulututkintoa, niin tutkinnon alaa kuin tutkinnon tasoakin. Koulutusta vastaava ura jakaantui edelleen kahteen uratyyppiin. Vakiintuneeksi uraksi nimesin sellaiset urat, joissa työtehtävät olivat pelkästään korkeakoulututkintoa vastaavia, kun liikkuvaan uraan sisältyi myös muutamia oman alan työharjoittelujaksoja sekä erilaisia alan avustavia töitä, kuten opettajilla kouluavustajan työt. Tämänkaltaiset tutkinnon tasoa vastaamattomat lyhyet harjoittelut ja avustavat työt sijoittuivat vaihtelevasti eri kohtiin uraa. Yhteistä vakiintuneen ja liikkuvan uran kulkijoille oli, että he olivat useimmiten entisestä Neuvostoliitosta tai sen seuraajavaltioista Suomeen muuttaneita lääkäreitä tai opettajia. Valtaosalla vakiintuneen ja liikkuvan uran kulkijoista tutkinto oli rinnastettu. Suomeen he olivat muuttaneet joko avioliiton tai paluun vuoksi. Joukossa oli vain yksi työn vuoksi muuttanut. Erityisesti liikkuvan uran kulkijat olivat asuneet Suomessa pitkään, keskimäärin kahdeksan vuotta. Heistä moni olikin ehtinyt saada suomen kansalaisuuden. Koulutusta vastaavasta urasta huolimatta kumpaakin uratyyppiä leimasi määräaikaaisuusista ja pitkistä työttömyysjaksoista aiheutuva työurien epävakaus. Erityisesti liikkuvalla uralla työsuhteita oli runsaasti ja ne olivat lyhyitä.

Esimerkkinä vakiintuneesta urasta on vuonna 1999 entisestä Neuvostoliitosta paluumuuttajana Suomeen muuttaneen naislääkärin ura. Naisen ura antaa varsin tyypillisen kuvan vakiintuneesta urasta, sillä suomen kielen opiskelun jälkeen sekä lääkärin luvan saatuaan nainen oli työllistynyt oman alansa töihin. Toisaalta ura sisälsi myös työttömyyttä ja määräaikaista työsuhteita, jotka olivat tyypillisiä niin vakiintuneelle uralle kuin muillekin uratyypeille.

Nainen valmistui lääkäriksi entisessä Neuvostoliitossa vuonna 1989. Suomeen nainen muutti kymmenen vuotta myöhemmin. Muuttaessaan hän oli 33 vuoden ikäinen. Ensimmäisen Suomessa vietety

vuoden nainen oli työttömänä. Työttömänä ollessaan nainen opiskeli suomen kieltä sekä suoritti tutkintonsa pätevyttämiseen vaadittavia opintoja. Kaksi vuotta Suomessa asuttuaan nainen sai lääkärin ammatin harjoittamiseen tarvittavan luvan. Vuoden 2001 lopulla hän sai ensimmäisen työn; puolentoista vuoden pituisen määräaikaisen terveyskeskuslääkärin paikan. Tämän työsuhteen päätyttyä hän siirtyi välittömästi lääkäriksi vuoden kestäväan määräaikaiseen työhön mielenterveystoimistoon. Kyselyhetkellä nainen työskenteli edelleen lääkärinä samassa työpaikassa.

## Hetkellinen ja laskeva ura

Vajaa viidennes korkeakoulutetuista maahanmuuttajista oli koulutusta osittain vastaavalla uralla. Myös tämä pääura jakautui kahdenlaisiin työuriiin; yhtäältä uriin, jotka sisälsivät vaihtelevasti sekä koulutusta vastaavia että täysin vastaamattomia töitä toisaalta uriin, joissa työskenneltiin omalla tutkintoa vastaavalla alalla, mutta korkeakoulututkinnon tasoon nähden selvästi alemman tasoissa töissä. Ensimmäisen uratyyppin nimesin hetkelliseksi uraksi, jälkimmäisen laskevaksi uraksi.

Hetkellisellä uralla olevat maahanmuuttajat olivat suorittaneet useimmiten joko kasvatustalon, tekniikan alan tai humanistisen alan tutkinnon. Lähtöisin he olivat lähes pääsääntöisesti entisestä Neuvostoliitosta tai sen seuraajavaltioista. Suomeen he olivat useimmiten tulleet joko paluumuuttajina tai avioliiton vuoksi. Tämä uratyyppi oli töiden osalta ehkä kaikkein vaihtelevin, sillä urat sisälsivät niin koulutusta vastaavia kuin täysin vastaamattomiakin töitä. Hetkelliseksi tämän uran teki juuri se, että ajoittain työskenneltiin ylikoulutettuina, hetkittäin koulutusta vastaavissa töissä. Tyypillistä hetkelliselle uralle oli myös se, että työsuhteet olivat useimpiin muihin uratyyppihin nähden lyhyempiä. Samoin työttömyysjaksoit olivat lyhyitä, mutta niitä oli runsaasti.

Esimerkkinä hetkellisestä urasta on vuonna 1991 nykyisestä Virossa, silloisesta Neuvostoliitosta Suomeen muuttaneen paluumuuttajanaisen ura. Naisen työura Suomessa oli varsin kirjava sisältäen sekä koulutusta vastaavia että täysin vastaamattomia töitä. Nai-

sen uraa voidaan pitää myös tietyllä tavalla nousujohteisena, sillä uran edetessä työt alkoivat yhä enemmän vastata hänen opettajan koulutustaan<sup>5</sup>.

Nainen oli ammatiltaan saksan ja englannin kielen opettaja. Tutkintonsa hän oli suorittanut entisessä Neuvostoliitossa vuonna 1991. Samana vuonna nainen muutti Suomeen. Suomeen muuttaessaan hän oli 23 vuoden ikäinen. Maahanmuuton jälkeen nainen oli aluksi työttömänä muutaman vuoden. Vuonna 1993 hän aloitti tutkintoaan täydentävät opinnot. Vuotta myöhemmin hän sai ensimmäisen työpaikan, osa-aikaisen siivoustyön, jota hän teki opintojensa rinnalla. Seuraavana vuonna hän sai ensimmäisen alan työn, osa-aikaisen kaksi kuukautta kestävän opettajan työn. Tämän työn päätyttyä nainen työskenteli runsaan puolen vuoden verran osa-aikaisena kiinteistösihteerinä. Samaan aikaan nainen täydensi edelleen tutkintoaan vaadittavilla opinnoilla. Neljäs naisen työsuhde oli jo pidempi, mutta ei vielä kukaan koulutusta vastaava; nainen työskenteli kaksi ja puoli vuotta kansainvälisyssihteerinä. Vuoden 1998 lopusta kyselyhetkeen mennessä nainen oli ollut neljässä työsuhteessa, joista kolme sisälsi opettajan työtä, yksi kouluavustajana toimimista. Tähän ajanjaksoon sisältyi myös kaksi työttömyysjaksoa. Tutkintonsa rinnastamispäätöksen nainen sai vuonna 2000.

Laskevalle uralle sijoitin maahanmuuttajat, jotka työskentelivät omalla tutkintoa vastaavalla alalla, mutta tutkinnon tasoon nähden selvästi heikommassa töissä. Erona koulutusta vastaavaan liikkuvaan uraan oli se, että laskevan uran kaikki työt olivat maahanmuuttajien koulutustasoon nähden alhaisempia, kun liikkuvaan uraan mahtui myös koulutusta vastaavia töitä. Laskevalle uralla oli pääasiassa lähtömaassa hammaslääkärin tutkinnon suorittaneita maahanmuuttajia. Heistä vain yhden tutkinto oli rinnastettu. Työt, joita he Suomessa tekivät, olivat useimmiten hammashoitajan töitä tai muita hoitoalan avustavia tehtäviä. Työ- ja työttömyysjaksojen osalta laskeva ura oli muihin uratyyppeihin nähden kuitenkin melko suopea; työsuhteet olivat suhteellisen pitkiä ja työttömyyskaudet keskimääräistä lyhyempiä. Tästä huolimatta tämänkaltaisen ura ei varmasti vastaa korkeakoulutettujen maahanmuuttajien urasuunnitelmia. Alla oleva esimerkki havainnollistaa hyvin tätä uraa. Samalla esimerkkiura osoittaa kuinka tiheästi työllisyyden ja työttömyyden kaudet maahanmuuttajalla voivat vaihdella.

Lähi-idästä lähtöisin oleva mies oli suorittanut hammaslääkärin tutkinnon entisessä Jugoslaviassa vuonna 1992. Opintojensa jälkeen mies oli erikoistunut sukkirurgiaan Venäjällä, jossa hän työskenteli kirurgina juuri ennen Suomeen muuttoaan. Suomeen

mies muutti vuonna 1997. Muuttaessaan hän oli 35 vuoden ikäinen. Suomeen muutettuaan mies oli aluksi kolme vuotta työttömänä ja opiskeli samaan aikaan suomea. Vuonna 2000 hän sai ensimmäisen työpaikan, määräaikaisen hammashoitajan työn. Työ kesti kolme kuukautta, jonka jälkeen hän joutui työttömäksi. Seuraavan määräaikaisen hammashoitajan työn hän sai puoli vuotta myöhemmin. Tämä työsuhde kesti pidempään, 11 kuukautta. Tämän jälkeen seurasi jälleen vuoden työttömyys, jonka aikana mies aloitti tutkintonsa päteväyttämiseen vaadittavat opinnot. Viimeisin hammashoitajan työ kesti puoli vuotta. Kyselyhetkellä mies oli taas työttömänä ja suoritti edelleen tutkintoaan täydentäviä opintoja.

## Etsijän ja työttömän ura

Aineistosta löytyi lukumääräisesti eniten uria, joiden kohdalla ei ollut havaittavissa minkäänlaista vastaavuutta maahanmuuttajien korkeakoulututkintoon, ei tutkinnon tasoon eikä alaan. Osa tähän ryhmään lukeutuvista maahanmuuttajista oli työelämässä, mutta heillä työt olivat useimmiten koulutukseen nähden alemman tasoisia erilaisia työmarkkinoiden sisään-tulotöitä. Tällaiset urat nimesin etsijän uraksi. Tätäkin heikompi tilanne oli maahanmuuttajilla, joilla ei ollut koko Suomessa olon aikana ilmaantunut ainuttakaan työsuhdetta, ei edes lyhyitä työharjoitteluja. Tämän uratyypin nimesin työttömän uraksi.

Etsijän uralla olevat maahanmuuttajat jakautuivat tasaisesti usean korkeakoulututkinnon suorittaneisiin. Heissä oli niin kasvatusalan, tekniikan, humanistisen ja yhteiskunnallisen alan sekä lääkärin koulutuksen hankkineita. Tämän uratyypin kulkijat olivat asuneet Suomessa pitkään, keskimäärin kahdeksan vuotta ja pääasiassa he olivat muuttaneet Suomeen avioliiton vuoksi. Työsuhteet tällä uralla olivat lyhyitä, työttömyysjaksot puolestaan erittäin pitkiä. Esimerkkinä etsijän urasta on entisestä Neuvostoliitosta Suomeen muuttaneen naisinsinöörin ura. Hänen kohdallaan korostuu ylikoulutus ja täysin omaa alaa vastaamattomien töiden tekeminen.

Nainen muutti Suomeen paluumuuttajana vuonna 2000. Muuttaessaan hän oli 48 vuoden ikäinen. Teknisen alan tutkinnon hän oli suorittanut entisessä Neuvostoliitossa vuonna 1981. Heti Suomeen muutettuaan nainen aloitti suomen kielen opinnot. Jo Suomeen muuttovuoden lopussa hän sai ensimmäisen kosketuksensa suomalaisen työelämään; muutaman kuukauden työharjoittelun päiväkotiapulaisena. Työharjoittelun jälkeen nainen oli jonkin aikaa työttömänä ja opiskeli samalla suomen kieltä. Vuoden 2001 lopulla hän pääsi jälleen kuukauden kestävään työharjoitteluun, tällä

5 En silti nimennyt uratyyppejä nousujohteiseksi uraksi, sillä tähän uratyyppeihin lukeutuvien maahanmuuttajien urista valtaosa ei ollut samalla tavoin nousujohteinen kuin esimerkkiura.

kertaa ruokakauppaan myyjäksi. Tämän jälkeen nainen oli lähes kaksi vuotta työttömänä, jonka jälkeen hän sai vakinaisen siivoojan työn. Tästä työstä hän joutui kuitenkin puolen vuoden jälkeen irtisanoutumaan sairastelun vuoksi. Kyselyhetkellä nainen oli ollut työttömänä runsaat puolitoista vuotta. Syyksi sille, ettei hän ollut Suomessa löytänyt koulutusta vastaavaa työtä, hän arvioi insinöörin tutkintonsa heikon arvostuksen sekä alan töiden vähäisyyden.

Korkeakoulutetut maahanmuuttajat päätyivät kuitenkin useimmiten työttömän uralle, joka koostui pelkästään eripituisista työttömyysjaksoista sekä koulutukseen osallistumisesta. Tässä mielessä termi ura ei ehkä ole paras mahdollinen kuvaamaan tähän ryhmään kuuluvien tilannetta. Työttömän uralla olevat maahanmuuttajat muodostivat kansalaisuudeltaan ja muutosyilyltään kirjavimman joukon. Heissä oli niin avioliiton ja paluumuuton vuoksi entisestä Neuvostoliitosta ja sen seuraajavaltioista maahan muuttaneita kansalaisia, mutta runsaasti myös pakolaisina, turvapaikanhakijoina ja perheen yhdistämisen vuoksi Lähi-idästä ja entisestä Jugoslaviasta tulleita. Muihin uratyyppeihin nähden työttömän uralla olevat maahanmuuttajat olivat asuneet Suomessa lyhyemmän ajan, keskimäärin viisi vuotta. Myös ammatiltaan työttömät maahanmuuttajat muodostivat varsin värikkään ryhmän. Useimmiten he olivat lääkäreitä, opettajia tai insinöörejä, mutta lisäksi joukkoon mahtui biologi, farmaseutti, röntgenhoitaja, proviisori ja muusikko. Vain pienellä osalla tutkinto oli rinnastettu vastaamaan suomalaista tutkintoa.

## Kokoava tarkastelu

Empirian perusteella korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työmarkkina-asema näyttää heikolta. Heti Suomeen muuttovuotena työllisiä oli vain 5 prosenttia kaikista, kyselyhetkellä työllisten osuus oli 40 prosenttia. Työmarkkinatilanne siis parani maassa olon myötä. Korkeakoulututkinnosta ja aiemmasta työkokemuksesta huolimatta maahanmuuttajat olivat monella tapaa samassa asemassa kuin muutkin ensikertaa työmarkkinoille pyrkivät; pätkätyöt, työharjoittelut, koulutusta vastaanottamat työt, lukuisat työttömyysjaksot ja erilaiset koulutukset vaihtelivat tutkittavien työurissa.

Työurien tyypittelyn perusteella korkeakoulutettujen maahanmuuttajien tilanteet työmarkkinoilla vaihtelivat jakaantuen niin hyvin menestyviin kuin ongelmallisessakin työmarkkinatilanteessa oleviin. Kärjistäen kyselyaineiston tuloksia voidaan tarkastella kolmen työmarkkinasegmentin kautta, jossa korkeakoulutetut maahanmuuttajat jakautuvat työuriensa perusteella primaariin, sekundaariin ja työmarkkinoiden laitamilla oleviin (vrt. Jaakkola 1991; Jaakkola 2000). Primaareilla työmarkkinoilla korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työtilanne on hyvä. Työt ovat koulutusta vastaavia ja työsuhteet kohtalaisen pitkiä. Sekundaareilla

työmarkkinoilla korkeakoulutetut maahanmuuttajat työskentelevät koulutustaan selvästi alemman tasoisissa töissä, työttömyysjaksot ovat yleisiä ja ne sijoittuvat vaihtelevasti eri kohtiin uraa. Työmarkkinoiden laitamilla ovat työttömät, yhteiskunnasta syrjäytyneet tai syrjäytymisvaarassa olevat korkeakoulutetut maahanmuuttajat. Heidän ”uransa” muodostuu pitkistä ja pysyvistä työttömyysjaksoista.

Miksi tilanteet korkeakoulutettujen maahanmuuttajien kohdalla vaihtelevat näin runsaasti? Miksi maahanmuuttajista osa menestyy hyvin, osa heikosti? Tutkittavien työmarkkinatilanteeseen tuskin voidaan löytää yhtä ja ainoaa syytä. Aikaisempien tutkimusten mukaan Suomessa vietetty aika vaikuttaa työllistymiseen; mitä pidempään maassa ollaan oltu, sitä paremmat mahdollisuudet henkilöllä on työllistyä (esim. Joronen 2005, 67–69; Myrskylä 2003). Esimerkiksi työttömän uralla olevilla Suomessa oloaika oli muita uratyyppejä selvästi lyhyempi. Tästä syystä työttömyys on heillä ainakin osittain perusteltua, sillä kotoutuminen ja kiinnittyminen uuteen maahan vievät aikaa. Monet aloittavat työnhaun usein vasta vuosien jälkeen, kun kieltä ja kulttuuria on omaksuttu riittävästi. Toiseksi, nimenomaan työttömän uralla olevissa oli runsaasti pakolaisina maahan tulleita, joilla työllistymisen on todettu olevan erityisen vaikeaa. Kotoutuminen ja työn haun aloittaminen on vaikeaa jo pelkästään senkin vuoksi, että vieraaseen maahan kiinnittymistä voi pakolaisilla pitkiä ajatuksia ja haaveet palata jossain vaiheessa kotimaahan (esim. Yläkö 1997; Valtonen 1999).

Vastakohtana kaikkein heikoiten menestyneille olivat koulutustaan vastaaviin töihin työllistyneet tasaisen ja liikkuvan uran kulkijat. Useimmiten he olivat ammatiltaan joko lääkäreitä tai opettajia. Tämä saattaa osittain selittää heidän hyvää menestymistään työmarkkinoilla. Tällaiset professiot ovat suoraan ammattiin valmistavia, jolloin näiltä aloilta valmistuneet yleensä tietävät mihin ja millaisiin työtehtäviin heillä on uusilla työmarkkinoilla mahdollista työllistyä (Suutari 2003). Samoin tähän ryhmään kuuluvat maahanmuuttajat olivat pääasiassa vapaaehtoisesti joko avioliiton tai paluumuuton vuoksi muuttaneita. Tällaisten syiden vuoksi muuttaneilla mahdollisuudet kiinnittyä uuteen yhteiskuntaan ovat suomalaisten puolisoitten tai sukulaisuuden kautta paremmat kuin esimerkiksi pakolaisilla, joilla vastaavat kiinnikkeet ja yhteydet uupuvat (Forsander 2002). Lisäksi tasaisen ja liikkuvan uran kulkijoissa oli pääosin sellaisten alojen osaajia, joista jo nyt on pulaa työmarkkinoilla.

Näiden kahden ääripään väliin jäi ryhmä maahanmuuttajia, joilla menestyminen Suomen työmarkkinoilla voidaan tietyllä tavalla ajatella olevan vielä edessäpäin. Heille oli töitä riittänyt Suomessa kohtuullisesti, mutta tasoltaan työt olivat monesti korkeakoulututkintoon nähden alhaisempia. Koulutus pääoman vajakäyttö

näkyi hyvin tässä ryhmässä; vaikka suunta oli oikea, ei lähtömaassa hankittua koulutusta osattu hyödyntää riittävästi tai oikealla tavalla. Yhdeksi tekijäksi, joka varmasti on vaikeuttanut tämän ryhmän työllistymistä, on tutkintojen rinnastaminen tai sen puuttuminen. Vieraan maan korkeakoulututkinnon on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu muodostuvan yhdeksi maahanmuuttajien keskeisimmäksi rakenteelliseksi esteeksi heidän pyrkiessään suomalaisille työmarkkinoille (Forsander 2002). Erilaiset tutkinnon tunnustamiseen ja ammatinharjoittamisluvan saamiseen johtavat pätevytymis- ja täydennyskoulutukset ovat avainasemassa, jotta korkeakoulutetut maahanmuuttajat saadaan tutkintojen osalta samalle lähtöviivalle suomalaisten kilpailijoiden kanssa. Koulutuksen järjestäminen korkeakoulutetuille maahanmuuttajille on tärkeää myös maahanmuuttajien itsensä vuoksi, sillä aikaisemman statuksen nopea romahtaminen sekä yhtäkkinen kelpaamattomuuden tunne uusilla työmarkkinoilla kalvavat monen itsetuntoa.

Samaan aikaan kun maahanmuuttajien integroituminen uuteen yhteiskuntaan vie oman aikansa, tulee työmarkkinoille yhä koulutetumpaa ja osaavampaa työvoimaa. Tämänkaltaisen tilanne heikentää ulkomaalaisten työllistymistä entisestään; kun tarjontaa on paljon, kiristyvät työantajien valintakriteerit, jolloin heikon kielitaidon ja yhteiskunnan tuntemuksen sekä ”väärän” koulutuksen ja vähäisten kontaktien omaavien maahanmuuttajien tilanne suomalaisiin työnhakijoihin nähden hankaloituu. Työmarkkinoilla

tärkeiksi todettujen pääomien niukkuuteen vedoten maahanmuuttajat voidaan helposti sulkea työmarkkinoiden marginaaliin tai vähintäänkin työmarkkinoiden alemman tasoihin töihin. Pahimmassa tapauksessa maahanmuuttajien inhimilliset resurssit jäävät täysin hyödyntämättä, mikä ei pelkästään ole haitallista yksilölle itselleen vaan myös koko yhteiskunnalle. Mikäli maahanmuuttajien resursseja ja monikulttuuristen työyhteisöjen merkitystä ei Suomessa ymmärretä, saattaa yhä kansainvälistyvämmässä työelämässä olla edessä tilanne, jossa työmarkkinat tietämättään tuhaavat omia tulevaisuuden pääomiaan. (Forsander & Ekholm 2001, 64; Reuter ym. 2005, 10.)

Tulosten perusteella suomalaisen yhteiskunnan voikin ajatella viestittävän koulutetuille maahanmuuttajille ristiriitaista sanomaa. Yhtäältä luodaan kuvaa siitä, että Suomi tarvitsee yhä enemmän koulutettua työvoimaa. Esimerkiksi työministeriön hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa todetaan väestön ikääntymisen aiheuttavan pulaa työvoimasta ja nimenomaan koulutetusta työvoimasta. Ohjelman puitteissa korostetaan Suomessa jo asuvien koulutettujen maahanmuuttajien tiiviimpää hyödyntämistä. Samoin painotetaan Suomen houkuttelevuuden lisäämistä, jotta maahamme muuttaisi työvoimaa, jota tosiasiallisesti tarvitsemme. (Työministeriö 2006.) Toisaalta maahanmuuttajat joutuvat Suomessa edelleenkin kohtaamaan torjuvat ja ennakkoluuloiset työmarkkinat, mikä näkyi tässä tutkimuksessa työllistymisen vaikeutena.

## Kirjallisuus

- ALASUUTARI, P. (1994). *Laadullinen tutkimus*. Tampere: Vastapaino.
- ANTIKAINEN, A., RINNE, R. & KOSKI, L. (2006). *Kasvatussosiologia*. 3. painos. Helsinki: WSOY.
- ESKOLA, J. & SUORANTA, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- FORSANDER, A. (2002). *Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla*. Helsinki: Väestötutkimuslaitos, Väestöliitto.
- FORSANDER, A. & ALITOLPPA-NIITAMO, A. (2000). *Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto. Keitä, miten ja minne? Työhallinnon julkaisu 242*. Helsinki: työministeriö.
- FORSANDER, A. & EKHMOLM, E. (2001). *Maahanmuuttajat ja työ*. Teoksessa A. Forsander, E. Ekholm, & P. Hautaniemi (toim.) *Monietnisyyden yhteiskunta ja työ*. (s. 57–82). Helsinki: Palmenia.
- HAAPAKORPI, A. (2004). *Kulttuurista rajankäyntiä. Nuorten ja korkeakoulutettujen maahanmuuttajien koulutus- ja työmarkkinahistoria ja -orientaatio*. Helsinki: Palmenia.
- HYYPÄ, H. (1999). *Varanto varastossa. Koulutus sivistää, jalostaa ja varastoi joutoväkeä. Koulutussosiologian tutkimuskeskus*. Turku: Turun yliopisto.
- JAAKKOLA, M. (1991). *Suomen ulkomaalaiset: perhe, työ ja tulot*. Työpoliittinen tutkimus 15. Helsinki: VAPK-kustannus.
- JAAKKOLA, M. (2005). *Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin vuosina 1987–2003*. Työpoliittinen tutkimus 286. Helsinki: työministeriö.
- JAAKKOLA, T. (2000). *Maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt työhönotossa ja työelämässä*. Työpoliittinen tutkimus 218. Helsinki: työministeriö.
- JORONEN, T. (1997). *Afrikkalaisten maahanmuuttajien työllistymispolut*. Teoksessa H. Schulman & V. Kanninen (toim.) *Sovussa vai syrjässä? Ulkomaalaisten integroituminen Helsinkiin*. (s. 59–92). Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- JORONEN, T. (2005). *Työ on kahden kauppa – maahanmuuttajien työmarkkina-aseman ongelmia*. Teoksessa S. Paananen (toim.) *Maahanmuuttajien elämää Suomessa*. (s. 59–82). Helsinki: Tilastokeskus.
- JÄRVINEN, T. (1999). *Peruskoulusta toisen asteen koulutukseen. Siirtymävaiheen kokemukset ja koulutusvalintojen taustatekijät oppilaiden kertomina*. Turku: Turun yliopisto.

- KYHÄ, H. (2006). *Miksi lääkäri ei kelpaa lääkäriksi? Korkeakoulutetut maahanmuuttajat Suomen työmarkkinoilla. Aikuiskasvatus, 26, 123–129.*
- LANTTA, H. (1997). *Valtiotieteilijät työelämässä. Sijoittumisselvitys vuonna 1993 tiedekunnasta valmistuneista sekä vuonna 1990 tutkinnonsuoritusoikeuden saaneista valtiotieteiden ylioppilaista. Helsinki: Helsingin yliopisto.*
- LIEBKIND, K. & JASINSKAJA-LAHTI, I. (1997). *Maahanmuuttajien onnistuneen integroitumisen esteitä. Teoksessa H. Schulman & V. Kanninen (toim.) Sovussa vai syrjässä. Ulkomaalaisten integroituminen Helsinkiin. (s. 93–108). Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.*
- L 493/1999. *Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta. <http://www.finlex.fi/fi/laki/lajantasa/1999/19990493>*
- MYRSKYLÄ, P. (2003). *Maahanmuuttajat hivuttautuvat työmarkkinoille. Hyvinvointikatsaus. Tilastollinen aikakauslehti 3. (s. 32–37). Helsinki: Tilastokeskus.*
- OPETUSHALLITUS (2004). *Ulkomailla Suoritettujen tutkintojen tunnustaminen Suomessa. Helsinki: Opetushallitus.*
- PAANANEN, S. (1993). *Työvoimaa rajan takaa. Työpoliittinen tutkimus 54. Helsinki: työministeriö.*
- PIKKARAINEN, M. (2005). *Maahanmuuttajien työllistyminen ja heidän odotuksensa työelämästä Suomessa. Turun yliopiston maantieteen laitoksen pro gradu -tutkielma. Siirtolaisuusinstituutti. Web Reports No. 8. <http://www.migrationinstituute.fi/db/articles/pdf/webreports8.pdf> (luettu 24.8.2005).*
- REUTER, A. JAAKKOLA, M. & MANNILA, S. (2005). *Maahanmuuttajien resurssit Suomen työmarkkinoilla. Kuntoutus, 2, 7–22.*
- SUUTARI, M. (2003). *Korkeakoulutettujen työelämäurien alkuvuodet. LAASER-projektin loppuraportti. Helsinki: Akava.*
- TILASTOKESKUS (2006). *Ulkomaalaiset ja siirtolaisuus 2005. Foreigners and international migration 2005. Helsinki: Tilastokeskuksen Väestösarja.*
- TYÖMINISTERIÖ (2006). *Hallituksen maahanmuuttopolitiittinen ohjelma. Työhallinnon julkaisu 371. Helsinki: työministeriö.*
- VALTONEN, K. (1999). *Pakolaisten kotoutuminen Suomeen 1990-luvulla. Helsinki: työministeriö.*
- YLÄNKÖ, M. (1997). *Afrikkalaisten integraationäkymät. Pohdintoja Suomen lähtökohdista vastaanottajamaana. Teoksessa H. Schulman & V. Kanninen (toim.) Sovussa vai syrjässä? Ulkomaalaisten integroituminen Helsinkiin. (ss. 27–58). Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.*



Susan Eriksson-Piela

## Jätkät teknisessä työ- kulttuurissa – elokuvan tekemisen sukupuolittuneet käytännöt

**E**lokuva-ala on ollut vahvasti miesvaltainen ala. Suurin osa suomalaisistakin elokuvaohjaajista on miehiä, vaikka monet naisohjaajat ovat viime vuosikymmeninä saavuttaneet menestystä ja näkyvyyttä. Naispuolisia elokuvaohjaajia on Suomessa ollut jo 1930-luvulta lähtien, eivätkä elokuvatuottajat pidä mahdollisena, että naisia olisi ollut tekijöiden joukossa jopa tätä ennen (esim. Savolainen 2002, 49–52). Vaikka viime vuosisadan alkupuolella naista pidettiin kummajaisena ohjaajan roolissa, he silti saattoivat saavuttaa uskotavuutta tuotantoryhmässä. Näin tapahtui näyttelijänä tunnetulle Ansa Ikoselle, kun hän toimi pitkässä elokuvassa miesohjaajan sijaisena tämän jouduttua sotaan. Kuitenkin käsitys naisohjaajasta miesohjaajan apulaisena tai sijaisena eli vahvana vielä 1960-luvulle saakka. (Emt., 149–158.)

Vaikka suomalaisella elokuva-alalla toimii voimakkaita naistaiteilijoita, elokuvatuotannoissa naisia toimii vielä 2000-luvulla useimmiten juuri avustavissa tehtävissä, kuten esimerkiksi maskeerauksessa, puvustuksessa tai kuvaussihteerin ja järjestäjän tehtävissä. Niin elokuvan kuin muunkin taiteen tekemistä on perusteltua pitää ammattitoimintana, jossa vallitsee tiettyjä sosiaalisia lainalaisuuksia, kuten kaikissa organisaatiokulttuureissa. Ammatilliset suhteet ovat olleet työelämän tutkijoiden kiinnostuksen kohteena jo pitkään muun muassa organisaatiopsykologian ja sosiologisen työelämä tutkimuksen piirissä, mutta taiteenaloilta ammattitoiminnan tutkimusta ei Suomessa juuri ole. Osaltaan synnä lienee se, ettei taiteellista toimintaa ole mielletty palkkatyöksi eikä taitelijoita ole mielletty palkansaajiksi.

Tämänkaltaiseen ajatteluun ovat osallisia myös taitelijat itse, sillä ammatillisten identiteettien tasolla perinteistä palkkatyön merkityksistä pyritään erottaumaan. Tutkijoiden mukaan taiteenalojen ammattidentiteettejä värittää myytilinen aines, ja taiteilijuus liitetään muun muassa yksilönerouteen (esim. Lepistö 1991; Karttunen 2002.) Koska taiteilijoiden yksilökeskeisen määrittelyn takia itse ammattitoiminnan ja siinä vallitsevien sosiaalisten järjestysten ja hierarkioiden tutkimusta ei miltään taiteenalalta ole paljoa olemassa, on myös sukupuolen merkitys jäänyt vähäiselle tutkimiselle. Sukupuolten välisiin suhteisiin muodostuu kuitenkin työympäristössä monenlaisia jännitteitä ja hierarkioita, joten elokuva-alan tarkasteleminen on

perusteltua myös tästä näkökulmasta.

Elokuvan tekeminen on ennen muuta ryhmätyötä. Elokuvaohjaaja on työnsä viimekätinen vastuunkantaja, mutta työn lopputulos riippuu työryhmän muiden jäsenten työpanoksesta, kuten esimerkiksi käsikirjoittajan, elokuvaajan ja elokuva-leikkaajan toiminnasta. Ammattitoimintaa luonnehtii siten kollektiivisuus, vahvat riippuvuussuhteet ja verkostomaisuus niin koko alalla, yksittäisissä elokuva-tuotannoissa ja työtilanteissakin. Elokuvaohjaajien mukaan yhteistyökyvykkyys ja vuorovaikutustaidot ovat ohjaajan ammatillisuuden keskeistä ainesta. (Ks. Eriksson-Piela 2006.)

Seuraavassa katsauksessani kysyn, minkälaisia sukupuolen mukaisia jännitteitä ja hierarkioita esiintyy elokuva-alan ammattitoiminnassa, jossa edellytetään kollektiivista tekemisen henkeä ja sujuvaa yhteistoittoa. Lähtökohtana kysymyksenasettelulleni on työelämäsosiologinen mielenkiinto elokuva-alan ammatillisuutta kohtaan. Suomessa aihetta on tutkittu erittäin vähän. Teoreettisena perustana analyysilleni on kiinnostus ammattikulttuureihin ja niissä vallitseviin sosiaalisiin järjestyksiin ja hierarkioihin.

### Ammattitodellisuus, haastattelut ja sukupuoli

Työkulttuurit muodostuvat työn tekemisen tavoissa, yhteisessä tietovarannossa, yhteisesti tunnustetuissa moraalisaännöksissä sekä työhön liittyvissä normeissa, arvoissa ja uskomuksissa. Työkulttuurin symbolisia ilmenemismuotoja ovat esimerkiksi ammattikieli ja erilaiset esineet tai artefaktit. (Gabriel 2000.) Myös sukupuoli muokkaa perustavasti ammattialojen normeja, käsityksiä ja uskomuksia. Sukupuolijärjestys ilmenee työelämässä työnjaossa, ammattiasemissa ja ammattiryhmien välisessä hierarkiassa (esim. Gherardi 1995; Korvajärvi & Kinnunen 1996). Työnjaollisia asemia ja järjestyksiä ilmentetään ja ylläpidetään symbolisesti tilojen, paikkojen ja välimatkojen välityksellä, puheessa, jutuissa ja diskursseissa sekä tavaroiden ja työvälineiden hallinnassa ja käsittelyssä (ks. esim. Gherardi 1995; Eräsaari 1995; Korvajärvi 1998, 24–37). Judith Butlerin mukaan sukupuolta ruumiillisesti ja symbolisesti esittämällä ilmentetään ja ylläpidetään jokapäiväistä sukupuolijärjestystä (1990). Erilaisin sukupuoliperformanssein pidämme yllä hierarkioita myös työelämän arjessa.

Kun keräsin elokuvaohjaajien haastatteluja syksyllä 2004 kehitteillä ollutta ammatillisuustutkimustani varten, esitin haastateltaville kysymyksen myös sukupuolen merkityksestä työssä. Tämä konteksti tuotti haastateltavilta paljon sukupuolta refleктоivaa puhetta ja puhetta sukupuolieroista.

Keräämissäni kymmenessä tutkimushaastattelussa elokuvaohjaajat puhuivat hyvin vapaasti ja vapautuneesti työstään. Tutkijan intresseihin kuuluivat kysymykset työkäytännöistä, työkuormituksesta, työhyvinvoinnista, alan ammatillisista suhteista ja elokuva-alan asemasta taiteiden kentällä. Yllättävää oli kuitenkin se, että kymmenestä vapaaehtoisesta haastateltavasta vain kaksi oli naisia. Fiktioelokuvien ohjaajien ja dokumenttielokuvien ohjaajien suhteen jakauma oli tasainen, eli molempia edusti viisi haastateltavaa.

Kysymykset sukupuolen merkityksestä elokuva-alalla saivat ohjaajat spekuloidaan muun muassa työn tekemisen vakiintuneita tapoja, ammattihierarkioita, naisten asemaa ja omaa sukupuolta koskevaa ajatteluaan. Tässä esityksessä analysoidaan viiden elokuvaohjaajan haastattelupuhetta. Mukana on kolme miestä ja koko aineiston kaksi naista. Näiden viiden haastateltavan käsitykset sukupuolesta kuvaavat hyvin niitä arjen tasoja, jolla sukupuolijakoja ja – hierarkioita tuotetaan työelämässä. Analyttisesti esityksessä erotellaan työtilanteiden ja työprosessien taso sekä työkuulttuurin ja ammattiasemien taso.

Haastattelupuhetta tulkitaan kriittisen diskurssi-analyysin keinoin kiinnittämällä huomiota retoriikkaan ja puhujapositioniin, joista käsin haastateltavat tekevät sanomaansa merkitykselliseksi (esim. Fairclough 1989). Lisäksi kiinnitetään huomiota vastapuheeseen tai eräänlaisiin vastadiskursseihin tai vastamerkityksiin (esim. Foucault 1980, 101). Tätä metodia käyttäneet tutkijat tähdentävät, että vastadiskurssin avulla puhuja muokkaa sanomaansa pois päin siitä järjestyksestä, jota vallitseva diskurssi ja kulttuurisesti vakiintuneet käsitykset hänelle muutoin tarjoaisivat. Vastapuheen avulla pyritään pois sellaisista puhekon-tekstin tarjoamista identiteeteistä, jotka saattaisivat olla leimaavia. (Juhila 2004, 20–32.) Tämän menetelmävalinnan avulla analyysissa pyritään siihen, että erilaisiin, myös toisilleen vastakkaisiin diskursseihin ja puhuja-asemiin asettuessaan sukupuolen jännitteelliset asemat tulevat näkyviksi.

Haastateltavien puhetta siteerataan käyttämällä peitenimiä. DO1 ja DO2 tarkoittavat miespuolisia dokumenttielokuvaohjaajia. FO1 tarkoittaa miespuolista fiktioelokuvien ohjaajaa ja FO2 naispuolista fiktioelokuvien ohjaajaa, joka haastatteluhetkellä opiskeli vielä alalle. DO3 tarkoittaa naispuolista dokumenttielokuvien ohjaajaa. Suomalainen elokuva-ala on pieni

ja tekijöitä harvassa, joten elokuvaohjaajat tuntevat hyvin sekä dokumentti- että fiktioelokuvien työ- ja tuotantotapoja.

## Kovat jätkät ja hyvät jätkät – naisen rooli elokuva-alan työkuulttuurissa

Elokuvan tekemisessä keskeistä on kuvaaminen ja kuvaustilanteet ovat keskeisiä ryhmätyötilanteita. Sukupuolijakauma kuvausryhmissä voi vaihdella paljon. Viidenkymmenen korvilla oleva miespuolinen elokuvaohjaaja kertoi valitsevansa työryhmäänsä paljon naisia, koska ei pidä alan ”vastenmielisestä machoudesta”. Seuraavan haastattelukatkelman miespuolinen ohjaaja on tehnyt vasta muutamia dokumenttielokuvia ja siten edustaa nuorten tekijöiden polvea. Ohjaaja kertoi alalla olevan yhtä ”äijämäistä” kuin rakennustyömaalla. Hän luonnehtii elokuva-alalla esiintyvän myös ”räikeää sovinismia ja hyväksikäyttöä” ja kertoo yrittäneensä tehdä aiheesta aloitetta keskustelun Suomen elokuva- ja videoyöntekijöiden liitossa (SET).

DO1: *Että musta niinku, ja mä nostin sen esiin tuolla SET:in hallituksessa, että sanoin että vois olla niinku... vois alkaa tehdä joku julkinen kommentti tämän asian puolesta, että seksuaalisen tasa-arvon, ja että kitkee sitä piilsovinismia pois tältä alalta ja muuta, mut sit kaikki muut jyräs mut ja sano, et ei meillä esiinny tämmöstä.*

H: *Joo joo.*

DO1: *Myös mimmit. Oli ihan hiljaa siellä.*

H: *Niin. (huokaa)*

DO1: *Mut mä oon vähän eri mieltä. Ehkä se esiintyy vielä vähän räikeemmin siellä... että se on aika herrasmiesmeininkiä tää leffapuoli kuvauspaikalla, mutta se on ehkä enemmän sellaista, molemmin puolin sellasta, tiedätsä sellasta rehtiä.*

H: *Mm*

DO1: *Huumoria, joka mun mielestä on ihan tervettä, ei se sillä tavalla ole niinkun... nöyryyttävää. Vaan että samalla tavalla mimmit huutaa pojille, että teillä on pienet munat. Että turha kukkoilla. Että se on sellaista rääväsuista molemmin puolin. Sitä jätkäkulttuuria. (xxx)! Että tällä hetkellä se on selkeesti niin, että nainen joutuu ottamaan sen miehen roolin, jotta se ois niinku hyvä jätkä. Et se ei välttämättä voi olla itsessään naisena.*

H: *Niin et se kelpais siinä maailmassa.*

Alussa elokuvaohjaajan tuohtumus sukupuolten epätasa-arvon johdosta on silmiinpistävää. Diskurssi vaihtuu toiseksi, kun mukaan tulee vastapuhetta: ”ehkä se esiintyy vielä vähän räikeemmin siellä... että se on aika herrasmiesmeininkiä tää leffapuoli kuvauspaikalla, mutta se on ehkä molemmin puolin sellasta, tiedätsä sellasta rehtiä”. Lausumassa on nähtävissä, että räikeä

I Rivi (xxx) merkitsee puheesta poistettuja kohtia.

sovinismi ei koske kuvaustilanteita, sillä tauon jälkeen puhutaan vastapuhetta herrasmiesmeiningistä kuvaustilanteen kontekstissa. Työtilanteeseen liitetään myös tietynlaisen rehtyiden merkityksiä, jotka viittaavat kollektiivisesti ylläpidettyyn sosiaaliseen konsensukseen ja reilun pelin meininkiin. Haastattelijan minimipalautteen jälkeen uutta diskurssia jatketaan puhumalla huumorista, mikä edelleen korostaa tilanteen kollektiivista konsensusluonnetta. Jätkäkulttuurissa ovat osallisina sekä miehet että naiset kuvauspaikalla. Puhutaan ronskisti ja heitetään sen kaltaista herjaa, jota ei kaikilla työpaikoilla kuule.

Naiset joutuvat ottamaan hyvän jätkän roolin keltavataksien työkuulttuuriin. Haastateltava kritisoi vahvasti elokuva-alan sukupuolijärjestystä ja tuottaa sen puheenvuorossaan vastenmieliseksi maskuliinisuudeksi. Seuraavassa yli viisikymmenvuotiaan fiktio-ohjaajaveteraanin puheenvuorossa naisohjaaja asemoidaan kovaksi jätkäksi, mutta myönteisemmässä merkityksessä ja ilman kritiikkiä siitä, että jätkän rooli on tullut naisen taholla omaksutuksi. Samalla hän tulee kuvanneeksi elokuva-alaa miesten kesken suljetuksi järjestelmäksi, raskaaksi alaksi.

H: *No tota, ootsä havainnut alalla sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää? Joku ihminen olis syrjäytetty jostain sukupuolensa takia tai häntä ei oo valittu, tai jotain.*

FOI: *En... en tiedä, siis, tossa takavuosina joku naisohjaaja kauheesti puhui, että joo joo, ei pääse tähän jätkähommaan ja naiset ei pääse... kyl se on mun mielestä jo vähän menneen talven historiaa ja... ja sen nyt voi sanoa että mä tiedän naisohjaajia jotka on kovempia jätkiä kuin joku mies, miesohjaaja että tota... tää on aika rankka ammatti että ehkä sen takia naisia on ollut tässä pikkuisen vähemmän.*

Kertomus naisesta, joka takavuosina valitti, etteivät naiset pääse jätkähommaan mukaan, kuvaa elokuva-alan työkuulttuuria miesten kesken suljetuksi järjestelmäksi. Työkuulttuurin sisälle muodostuu siis eräänlainen sosiaalinen sulkeuma, joka rakentuu sukupuolen kautta. Ohjaaja luonnehtii elokuva-alaa kovaksi alaksi ja puhuu miehiäkin kovemmista naisohjaajista. Kovan työn ja rankkuuden eetoksellisuutta havaittiin myös metallimiesten puheessa ammattinsa sisällöistä, kuten Matti Kortteinen (1992) aikoinaan osoitti. Ammattieetos ja sen elementit, kuten alan kovuus, rankat legendat ja vahvat uskomukset sukupuolesta sisältävät tässä myös ammatillisen reviiirikamppailun aineksia. Miesten hallitsevuus alalla tulee molemmissa aineistoosimerkeissä tunnustetuksi ja annetaan ymmärtää, että naisille olisi vaikeampaa päästä sisään tähän kulttuuriin.

Kansanperinteen tutkijoiden mukaan jätkäkulttuuriin liitetään nykyisin merkityksiä nostalgialta, vapaudenkaipuusta ja reissumiesromantiikasta (Pöysä 1997, 119–121). Elokuvaohjaajiin liittyessään miellelyhtymä kulkumiehen kanssa on ilmeinen, sillä elokuva-alal-

la saatetaan lähteä kuvausmatkoille kauaskin, jolloin varsinaiset työt tehdään poissa kotoa. Muutamassa haastattelussa kävikin ilmi, että elokuvan tekemiseen ja elokuvan tekijöiden ammatinvalintaan liittyy yhtenä syynä taitelijavapaus sekä vapaus tehdä työtään ilman kahlehtivia työorganisaatioita. Taitelijavapaus ja reissumiesromantiikka ovat ammatti-identiteetin tasolla epäilemättä keskeisiä myös esiintymiskiarteuteita tekeville taitelijoilla, kuten sirkustaiteilijoilla ja rockmuusikoilla. Vapautta korostavan jätkäkulttuurin myyttilliset ainekset saattavat olla ammatillisen mielekkyyden kannalta keskeisiä.

Haastattelukatkelmien perusteella näyttää vahvasti siltä, että naisten asemaa tässä työkuulttuurissa muokkaavat miesten yhteisölliset normit. Toinen elokuvaohjaajista kritisoi voimakkaasti naisten pakkoa sopeutua jätkäkulttuuriin ja osoittaa puheessaan, ettei nainen välttämättä kykene toimimaan tässä kulttuurissa naisena. Vaikka nainen sopeutuu ja osaa olla samanlainen rääväsuinen jätkä kuin muutkin, hän on tässä kovassa työkuulttuurissa kuitenkin väärässä asussa.

## Tekniikka, työprosessi ja miesnormi

Työkuulttuurinen taso elokuva-alan ammattitoiminnassa näyttäytyy siis miesten muodostamana, suljetunakin kulttuurina ja tämä on tulkittavissa vahvasti sukupuolituneeksi normiksi. Sukupuolen merkityksiä kuvailevaa puhetta tullaan haastattelupuheessa tuottaneeksi myös työprosessien ja työn sisältöjen kontekstissa. Vaikka kyse on taiteellisesta työstä, työprosessit ovat teknisiä, eikä elokuva valmistu ilman teknistä kapasiteettia. Paitsi elokuvakameraa ja äänitys- ja valolaitteistoa, kuvaustilanteissa tarvitaan monenlaisia teknisiä apuvälineitä ja lisälaitteita, kuten erilaisia kiskoja ja kuljetuskalustoa. Kun seuraavassa miespuolinen dokumenttielokuvien ohjaaja puhuu työprosesseista, miesten ammattitaito tekniikan alueella näyttäytyy sekin eräänlaisena sukupuolinnormina, suvereenina ja itsestään selvänä.

H: *Aivan. No mitä merkitystä työtoverin sukupuolella on työnteossa. Vai onko mitään merkitystä.*

DO2: *(xxx) siis yleisesti tällä alalla niin mun mielestä meidän ikäluokka. Niinku kolmenkymppi ikäluokka ei suhtaudu enää sukupuolikysymykseen samalla jännitteellä kuin aikaisemmat ikäluokat. Ite jo koulussa sen huomasi, että se ei oo sinsänsä enää mikään asia, että tyttö kuvaa tai nainen kuvaa. (xxx) on vaan huomannu, että jopa opettajien ikäluokassa se on suurempi asia, et voiks nainen tehdä sitä mitä mies, että se kysymys on mun mielestä ylitetty, ... että ihan rehellisesti ottaen niin perusongelma, että naiset ei ehkä... vielä meidän ikäluokassa joudu kohtaamaan niitä samoja teknisiä ongelmia samalla... jotenkin semmosella arjen tasolla kuin mitä miehet joutuu (xxx) Ja sitten kun siellä kuvaustilanteessa on pelkästään tällaisia ongelmia, että*

*voisiks sä, voisiks sä hakee sieltä sen piuhan, että voisiks sä laittaa tän kuntoon, että siihen ei sisälly sitä jatkolau-setta, että tarviit siihen sen ja sen piuhan ja tarviit sen adapterin, että saat käännytettyä sen näin päin ja sit sä tarviit siihen sen ja sen akun. Niin sitten... tässä kohtaa tulee aina se... tietyllä tapaa se sukupuolikysymys kuitenkin esille. Et sähän oot nainen, että... että niin. Että siellä kohtaa tulee se semmonen perusuottamuksen kyseenalaistaminen, että ymmärräthän sä, tajuathan sä. Joka on siis aina jossakin mielessä väärin, mut et kuitenkin se on siellä pohjalla.*

Miespuolinen dokumenttielokuvien ohjaaja reflektoi kulttuuriseen sukupuolijärjestykseen sisäänrakennettua ajatusta miesten ylivertauisuudesta teknisissä taidoissa. Hän katsoo, että muutoksia on alkanut tapahtua asenteiden suhteen, sillä alkaa olla jo ihan hyväksyttävää, että elokuvaajaksi ryhtyy nainen. Hän esittää, että vaikka vanhemmassa ohjaajapolvessa onkin vielä toisin suhtautuvia, hänen omassa ikäluokassaan kysymys on jo ylitetty.

Puhe polveilee kuitenkin jo tapahtuneen tasa-arvokehityksen ja asenteellisen vanhakantaisuuden diskursioiden välillä, jotka näyttäytyvät toisilleen vastakkaisina. Tämä osoittaa sukupuolten välisten suhteiden ambivalenssia työtilanteissa. Jos eteen tulee tekninen ongelma, mies ymmärtää yskän vähemmälläkin, kun taas naiseen kohdistuu perusuottamuksen kyseenalaistamista hänen sukupuolensa takia. Sitaatin loppupuolella tekninen ylivertauisuuspuhe tulee rakentaneeksi miesten dominanssiasemaa työprosessissa.

Sukupuoleen liittyvää asenteellista kaksinaisuutta esiintyykin taajaan elokuvaohjaajien puheessa, mutta se kytkeytyy useissa puheenvuoroissa aikaan. Kerrotaan, että machoilu tai jätkäkulttuuri on vanhaa asenteellista jäännettä, vaikka sitä vielä esiintyy erilaisissa muodoissa ja käytännöissä. Työelämän sukupuolen tutkijat ovat havainneet, että kun sukupuolten epätasa-arvosta puhutaan, on tapana etäännyttää se ajan suhteen. Tyypillistä on esittää, että asiat olivat ennen huonosti ja nyt ne ovat kunnossa. (Hearn 1998.) Tämä diskursiivinen strategia voi osittain pitää yllä sitä epätasa-arvon status quota, johon tutkijat viittaavat ja johon myös diskursianalytytöt viittaavat puheen tasolla esiintyvänä ideologisina dilemmoina (Billig ym. 1988). Vaikka kolmenkymppin ikäluokka onkin kasvanut jo hiukan toisenlaiseen asenneilma- piiriin, kulttuurin syvärakenteissa vallitsevat sukupuoliasenteet tuntuvat vielä vahvasti määrittävän ammattitoimintaa.

Hierarkia ja tehtäväkuvat määrittävät, minkälaisiin asemiin asetetaan käytännön töissä. Elokuvan ollessa jo tuotantovaiheessa keskeisintä on kuvausvaihe. Vaihe on produktion kallein ja siksi kuvaustilanteessa voi olla valtava kiire. Elokuvaohjaaja osoittaa puheessaan, että käytännöllisintä on valita teknisiksi avustajiksi

miehiä, koska kiireisissä kuvaustilanteissa joudutaan jatkuvasti teknisten ongelmien eteen. Tämä kertoo työprosessien teknisestä luonteesta sekä siitä, että miehet katsotaan tekniikan alueella luonteviksi ja suureneiksi toimijoiksi.

Hallitseva teknirationaalinen ajattelumalli nivoutuu yhteiskuntasuhteisiin monella tavalla. Työelämän tutkijat katsovat, että sukupuolten välinen työnjako perustuu pitkälti teknirationaalisten töiden epätasaiseen jakautumiseen sukupuolten välillä ja sen mukaisille hierarkioille esimerkiksi palkoissa ja ammattiasemissa. (Kinnunen 2001.) Käsitys miesten ylivertauisuudesta teknisissä taidoissa saattaakin pitää yllä miesten dominanssiasemaa monella ammattialalla, vaikka asenteita koskevan sukupuolenvaihdoksen väitettäisiin olevan jo käsillä.

## Naisohjaaja, ennakkoluulot ja ammattihierarkiat

Merkitysten häilyminen aikajatkumolla ja aikaan sijoittuva asenteellinen kaksinaisuus tulevat esiin myös seuraavassa esimerkissä, jossa nuori, vielä haastatteluhetkellä alalle opiskeleva naisohjaaja kertoo iän ja sukupuolen problematiikasta työyhteisössä. Sukupolven tai iän merkitys nousee yhdeksi asenteita määrittäväksi tekijäksi.

FO2: *...tai on ollu semmonen tilanne että jos on vaan niinku iäkkäämpi näyttelijä jolla on paljon kokemusta niin ...tai jonka kans me kohdataan, niin se vaatii aika paljon ...että luottamuksen syntymistä, että se rupee kans luottaan että ohjaaja tai kokematon ohjaaja pysyy johonkin. Tai et se on ohjaaja. Et tämmöset niinku valtataistelukykyt on ehkä toinen semmonen mikä on vaikeeta.*

H: *Aivan. Et se voi tavallaan ikä ja sukupuoli ja tämmöset asiat vaikuttaa kans siinä. Siinä yhteistyössä.*

FO2: *Ehdottomasti. Niin iäkkäämmät miesnäyttelijät on just joiden kans ehkä oon kohdannut hankaluuksia niin ne on ollu niitä.*

H: *Tästä on pakko nyt aasinsilta, niin mä kysyisin, että ootko sä mielestäsi kokenut sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää, onko sua syrjitty sukupuoles takia?*

FO2: *En mä sellaista suoranaista syrjintää ole kokenut. Just nää, mitä mä mainitsin, niin on ollu tosi harvoin. Että just niistä suurimmaks osaks niistä töistä mitä mä oon tehnyt ja harjoituksissa, niin on kyllä ollu, on ollut hyvä yhteistyö. ja on onnistunut, vaikka ois ollu iäkkäämpiäkin.*

Haastateltavan mukaan vaatii paljon, että kokeenemman työtoverin kanssa syntyisi luottamussuhde, vaikka ohjaaja onkin hierarkiassa se, jonka tulee päättää näyttelijän tekemisistä. Haastattelija jatkaa tästä ja yrittää pysytellä samassa kontekstissa asettaen kysymyksen sukupuolen syrjinnästä. Haastateltava erottautuu kuitenkin syrjinnän kontekstista

lausumalla, että ”en mä sellaista suoranaista syrjintää ole kokenut. Just nää, mitä mä mainitsin, niin on ollu tosi harvoin”. Syrjintää kokevan identiteetti ei siis näyttäydy mielekkään haastateltavalle ja hän asemoituu vastadiskurssiin, jonka sisältönä ovat hyvät ja toimivat yhteistyösuhteet. Tässä diskurssissa epäily, jonka iäkäs miesnäyttelijä kohdistaa ohjaajaan, jää poikkeustapaukseksi.

Sukupuoli voi kuitenkin määrittää uudelleen statusasemia silloin, kun miestä nuoremmalla naishenkilöllä olisi työtilanteessa virallisesti korkeampi asema. Valtasuhteiden määrätymiseen voi siis vaikuttaa miessukupuolen pyrkimys dominanssiasemiin ja näin voi syntyä tilanteita, joissa pyritään kyseenalaistamaan naisten hallitsemia statusasemia. Ne ovat eräänlaisia ”korjausliikkeitä” kohti vallitsevaa sukupuolijärjestystä, mistä esimerkiksi sukupuolta organisaatioissa tutkiva Silvia Gherardi (1995) on kirjoittanut. Naisohjaajan haastattelupuheessa miesten dominanssiasemaa elokuva-alalla rakentavat nämä omakohtaisesti koetut uskottavuusongelmat.

Naisiin kohdistuvaa uskottavuusepäilyä kuvailee myös noin neljäkymmentävuotias naispuolinen dokumenttielokuvaohjaaja kertomuksessaan oman paikan lunastamisesta, mikä lienee tuttua useille projektitois-sä työskenteleville naisammattilaisille.

H: *No entäs sitten oletko kokenut sukupuolesta johtuvaa, sun sukupuolesta johtuvaa syrjintää tai häirintää?*

DO3: *Aaamm... ei varsinaista häirintää mut siinä on se että, siinä on vähän siihen sukupuoleen ja joskus ikään liittyen... on aina pitänyt hirveästi lunastaa se paikka. Koska kukaan ei oo siinä tilanteessa että se paikka on jo lunastettu vaan se piti lunastaa aina uudestaan ja uudestaan. Semmonen on ollut raskasta. Et joku ihan samanikäinen heppu olis aina vaan tullut kuin kingi sinne ja kaikki olis ollut että yes yes we follow you. Mut naisena on ollut sitten vähän tommosta kattelua että mikä toi on. Luottaako ja uskoako ja. (xxx) Ei se oo syrjintää varsinaisesti mut se on niinku sukupuoleen liittyvii tämmösiä ... jonkinlaisii ennakkoluuloja.*

Kertomus oman ammatillisen paikan lunastamisesta uudestaan ja uudestaan kuvaa sukupuolen mukaisia statusasemakamppailuja. Kokemusvuosilla ei ole niin paljon merkitystä uskottavuuden saavuttamisessa kuin sukupuolella. Kontekstista ei voi päätellä, minkälaista ammatillista tilannetta kokemus oman paikan lunastamisesta kuvailee. Se voi yhtä lailla kertoa elokuvan rahoitusneuvotteluista kuin kuvaustilanteestakin ja naisesta ohjaajan puikoissa. Tässäkin haastattelussa spekulatio siitä, luotetaanko ja uskotaanko naisohjaajaan, kertoo vallitsevasta tarpeesta neuvotella sukupuolen välisiä statusasemia uudelleen silloin, kun naisen asema tulisi työryhmässä tunnustaa johtajana tai edes ammattitoimijana.

## Ammattiasema, menestys ja aika käytäntöjen muokkaajana

Tutkimuskirjallisuudessa maskuliinisuudesta on vallalla käsitys, että se kytkeytyy tiukasti miessukupuoleen ja on siten pysyvä yhteiskuntarakenne, jonka luomien hierarkioiden varaan muut sosiaaliset ulottuvuudet ja yhteiskuntaprosessit järjestyvät (Jokinen A. 2000). Tämän analyysin valossa näyttää siltä, että maskuliinisuuden merkitysulottuvuuksia tuodaan ilmi puhumalla jätkäkulttuurista, johon liittyvät omat sosiaaliset norminsa ja kielenkäyttötapaansa. Analyysi osoittaa kuitenkin, että kun työkaluista puhutaan, sukupuoli asettuu jännitteellisille asemille, joita määrittävät pitkälti ajalliset ulottuvuudet. Jännite näyttäytyy ennen kaikkea menneisyyden ja nykyisyyden välisenä jännitteenä.

Sukupuolen suhteen vallitsevat asenteet ja työkalu-ttuurin piirteet niin ikään häilyvät aikajanalla ja nykyisyys näyttäytyy yhtäällä tasa-arvon, toisaalla epätasa-arvon linnakkeena. Diskurssianalyttikot ovat oivaltaneet, että sukupuolen suhteen tehdään paljon yleistyksiä, mutta toisaalta puhujat tuottavat sukupuolen myös yksilötason ulottuvuutena, jolloin yleistysten mahdollisuus jääkin lopulta oletettua pienemmäksi (Billig ym. 1988). Niinpä sukupuoli pakenee vakaita määrittelyjä suhteessa ihmisen ominaisuuksiin, aikaan ja paikallisiin sosiaalisiin järjestyksiin.

Vaikka muutoksia elokuva-alan asenneilmastossa on jo alkanut esiintyä ”uuden sukupolven” myötä, häilyvyys aikajatkumolla osoittaa, että miehiset toimintatavat ovat hyvin keskeisiä elokuva-alalla myös käytännön työtilanteissa. Vaikka alalle pyrkii enemmän naisia kuin ennen, monet tuotantokohtaiset työkalutuntuvat edelleen rakentuvan miesten ehdoilla, joihin naisten tulee vain sopeutua. Syy siihen lienee se, että työorganisaatiot ovat keskeisiä identiteettimäärittelyn kenttiä, joiden sisällä haetaan vahvistusta esimerkiksi maskuliiniselle identiteetille. Miesvaltaisessa työorganisaatiossa koalitiot niiden kesken, jotka tukevat tuota identiteettiä, ovat todennäköisiä. (Telford 1996, 141–144.) Tämä on havaittu esimerkiksi satamatyöläisiä koskevassa tutkimuksessa. Sen mukaan maskuliinista identiteettiä pidetään yllä väkivallan käytön kautta, minkä sanotaan vahvistavan ja muovaavan kovaa miehisyttä. (Bergholm 1994, 49–62.)

Osa haastateltavista on kuitenkin sitä mieltä, että machokulttuuri olisi jo menneen talven lumia. Miesvaltainen ala ei siis automaattisesti merkitse sitä, että kaikissa elokuvatuotannoissa työkalutuuuri muodostuisi luonnehditun kaltaiseksi. Monet haastateltavat kytkevät sekä macho- että jätkä-terminologiaan myös vastenmielisyyttä ja kielteisyyttä ja työkalutuurin maskuliinisuutta korostavat ja vahvistavat piirteet koetaan epätoivottavina sukupuolikategorioina. Nuorten tietotekniikkasuhdetta tutkinut Virpi Oksman (1999) esittää, että hakkeri- ja nörttikulttuurit liitetään nuor-

ten keskuudessa vastenmieliseen maskuliinisuuteen ja niitä luonnehditaan usein kielteisesti. Elokuvaohjaajien sukupuolitulkintojen perusteella voisi olla tärkeää päätellä, että suljettuiksi ja sukupuolinormatiivisiksi luonnehditut työkultuurit saatetaan kokea vastenmieliseksi myös sen takia, etteivät ne anna tilaa eroille tai vaihtoehtoisille toimintatavoille. Siten naistenkin olisi omaksuttava maskuliinisia piirteitä ollakseen uskottavia ammattitoimijoita.

Eräiden sukupuolen tutkijoiden mukaan miesten yhteisöllisen toiminnan tutkimuksessa on ollut jätäkulttuurin sijaan tarkoituksenmukaisempaa puhua miestapaisesta toiminnasta. Miestapaisuus kuvaa sitä, mikä on miehille tyypilliseksi tunnustettua toimintaa. (Soilevuo Grønnerød 2005, 40; Jokinen E. 2005.) Miestapaisuuden käsite antaa paremmin tilaa myös miesten ja maskuliinisuuksien välisille eroille ja siten vaihtoehtoisille tavoille toimia. Miesten välisessä yhteisöllisyydessä ei aina ole kysymys vain maskuliinisten identiteettien vahvistamisesta. Näin ei epäilemättä ole laita elokuva-alan työkultuurienkaan kohdalla, vaikka haastateltavat usein kuvaavatkin elokuvan tekemistä varsin miehekkäin toimintatapojen merkityksin.

Aineisto osoittaa, että myös tekninen ammattitaito on asenteellisen kaksinaisuuden aluetta suhteessa sukupuoleen. Naisilta ei odoteta teknistä taitavuutta, mikä vahvistaa sukupuolten välistä työnjakoa ja saa itse työprosessinkin vaikuttamaan sukupuolituneelta ja yksioikoiselta. Teknisten taitojen vaikutus työnjakoon ja ammattiasemiin näyttäytyy tämän aineiston valossa luutuneena sukupuolijakoja säilyttävänä käytäntönä. Miesten ylivoimaisen aseman varaan rakentuva tekninen työprosessi epäilemättä rakentaa miespuolisten työntekijöiden dominanssiasemaa myös työkultuurin ja työyhteisön tasolla.

Äkkikuntumalta voisi päätellä, että tietoteknisillä aloilla mahdollisuudet erilaisiin sovelluksiin monenlaisissa töissä antaisivat paremmin mahdollisuuksia myös sukupuolikäsitysten horjuttamiseen. Tutkijoiden mukaan tietotekniikka on kuitenkin useilla työpaikoilla itsestään selvä ja huomaamaton työprosessien välittäjä. Tietointensiivisessä työssä ja asiantuntijaorganisaatioissa sukupuolen merkitykset ovat usein piilossa ja ne kytkeytyvät työorganisaatioiden hierarkioihin ja asiantuntija-asemiin. (esim. Korvajärvi 1999; Vehviläinen

& Eriksson 1999.) Elokuva-alalla sukupuolijärjestys kytkeytyy ammattiryhmien väliin hierarkioihin ja ammattiryhmien sukupuolituneisiin toimintatapoihin. Teknistä ammattitaitoa edellyttävissä ammateissa, kuten elokuvaajan ammatissa alkaa tapahtua sukupuolirakenteen muutoksia, mikä voi elokuva-alalla olla yksi mahdollisuus miesten dominanssiaseman horjuttamiseen.

Sukupuolituneista hierarkiasuhteista johtunevat monet naisten vaikeudet toimia elokuva-alalla. Naispuoliset elokuvaohjaajat myöntävät syrjivien asenteiden ja ennakkoluulojen olemassaolon. Haastattelujen mukaan vanhempi ohjaajapolvi, jonka edustajat vielä kouluttavat nykyisiä opiskelijoita, ei usko naisten pärjäävän alalla samalla tavalla kuin miehet. Ajat eivät siis ehkä ole niin paljoa muuttuneet siitä, kun Ansa Iksen elokuvaohjaajakykyä aluksi epäiltiin miesvaltaisessa kuvausporukassa (Savolainen 2002, 59–69). Myös Harriet Silius on havainnut samankaltaisia seikkoja tutkiessaan naispuolisia juristeja. Tutkimuksen mukaan naisjuristit joutuvat työ- ja organisaatiokulttuureissaan kohtaamaan miespuolisten kollegoiden taholta seksistisiä asenteita, kuten kuuntelemaan naisia vähätteleviä juttuja. Seksistiset asenteet pakottavat naisia reflektoimaan suhdettaan juristikunnan maskuliinisuuteen. (Silius 1992, 148–164; 1995, 52–57.) Myös elokuva-alan miesvaltaisella kentällä naisten uskottavuuden ongelmat näyttävät vieläkin kytkeytyvän työprosessikohtaisiin ammatti- ja statusasemiin, vaikka tasa-arvokehitystä myönnetään tapahtuneen niin, että se näkyy sukupolvieroina.

Näiden työkultuuriin ja sen hierarkioihin liittyvien tekijöiden takia miesten lienee vielä yleisesti helpompaa saavuttaa uskottavuutta elokuva-alalla kuin naisten – elleivät naiset saavuta erityistä uskottavuutta juuri erinomaisten elokuviensa myötä. Naisohjaajien status elokuva-alalla lienee melko korkealla nykyisin, ainakin mitä tulee viimeaikaiseen kansainväliseen menestykseen. Vaikka monet suomalaiset ohjaajanaiset tekevät lastenelokuvia, aiheina naisia ovat houkutelleet myös yhteiskunnallinen eriarvoisuus ja vaikeat sota-aiheet, joilla on saavutettu useita palkintoja kansainvälisissä kilpailuissa, kuten esimerkiksi Pirjo Honkasalon elokuvat. Elokuva-alalla toimii useita tienraivaajanaisia aiheiden parissa, joihin he ammentavat elementtejä sukupuoilestaan.

## Kirjallisuus

- BERGHOLM, T. (1994). *Satamien kova miehisuus*. Teoksessa Sipilä, J. & Tiihonen, A. (toim.) *Miestä rakennetaan, maskuliinisuuksia puretaan* (s. 49–62). Vastapaino: Tampere.
- BILLIG, M., CONDOR, S., EDWARDS, D., GANE, M., MIDDLETON, D. & RADLEY, ALAN (1988). *Ideological Dilemmas: A Social Psychology of Everyday Thinking*. London: Sage.
- BUTLER, J. (1990). *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*. London: Routledge.
- ERIKSSON-PIELA, S. (2006). *Arjen ja valkokankaan vaatimukset – elokuvan tekemisen kollektiivinen asiantuntijuus*. Teoksessa Parviainen, J. (toim.) *Kollektiivinen asiantuntijuus*. Tampere: Tampere University Press.
- ERÄSAARI, L. (1995). *Kohtaamisia byrokraattisilla näyttämöillä*. Helsinki: Gaudeamus.
- FAIRCLOUGH, N. (1989). *Language and power*. London: Longman.
- FOUCAULT, M. (1981). *The history of sexuality. Volume 1: an introduction*. London: Penguin Books.
- GABRIEL, Y. (2000). *Storytelling in organizations. Facts, fictions and fantasies*. Oxford: Oxford University Press.
- GHERARDI, S. (1995). *Gender, symbolism and organizational cultures*. London: Sage.
- HEARN, J. (1998). *The violences of men: how men talk about and how agencies respond to men's violence to women*. London: Sage.
- JOKINEN, A. (2002). *Panssaroiut maskuliinisuus. Mies, väkivalta ja kulttuuri*. Tampere: Tampere University Press.
- JOKINEN, E. (2005). *Aikuisten arki*. Helsinki: Gaudeamus.
- JUHILA, K. (2004). *Leimattu identiteetti ja vastapuhe*. Teoksessa Jokinen, A., Huttunen, L. & Kulmala, A. (toim.): *Puhua vastaan ja vaieta. Neuvottelu kulttuurisista marginaaleista* (s. 20–32). Helsinki: Gaudeamus.
- KARTTUNEN, S. (2002). *Taitelijan määrittely: refleksiivisyyden esteitä ja edellytyksiä taidepolitisessa tutkimuksessa*. Joensuu: Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja.
- KINNUNEN, M. (2001). *Luokiteltu sukupuoli*. Tampere: Vastapaino.
- KINNUNEN, M. & KORVAJÄRVI, P. TOIM. (1996). *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino.
- KORVAJÄRVI, P. (1998). *Gendering Dynamics in White-Collar Work Organizations*. Tampere: Tampere University Press.
- KORVAJÄRVI, P. (1999). *Taylorisoitua vuorovaikutusta? Teoksessa Eriksson, P. & Vehviläinen, M. (toim.) Tietoyhteiskunta seisakkeella. Teknologia, strategia ja paikalliset tulkinnat* (s. 134–149). Jyväskylä: SoPhi.
- KORTTEINEN, M. (1992). *Kunnian kentät. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Helsinki: Hanki ja jää.
- LEPISTÖ, V. (1991). *Kuvataiteilija taidemaailmassa. Tapaustutkimus kuvataiteellisen toiminnan sosiaalipsykologisista merkityksistä*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- OKSMAN, V. (1999). *”Että ei niinku ollenkaan tykkää tietokoneista...on vähän niinku outsider”*. Tyttöjen tulkintoja tietotekniikasta. Teoksessa Eriksson, P. & Vehviläinen, M. (toim.): *Tietoyhteiskunta seisakkeella. Teknologia, strategia ja paikalliset tulkinnat* (s. 173–186). Jyväskylä: SoPhi.
- PÖYSÄ, J. (1997). *Jätjän synty. Tutkimus sosiaalisen kategorian muotoutumisesta suomalaisessa kulttuurissa ja itäsuomalaisessa metsätyöperinteessä*. Helsinki: SKS.
- SAVOLAINEN, T. (2002). *Jäämereltä Cannesiin. Naiset elokuvaohjaajina ennen vuotta 1962*. Helsingin yliopisto, Viestinnän laitos. Helsinki: Yliopistopaino.
- SILIUS, H. (1992). *Den kringgårdade kvinnligheten. Att vara kvinnlig jurist i Finland*. Åbo: Åbo Akademis Förlag – Åbo Academy Press.
- SILIUS, H. (1995). *Sukupuolitetun ammatillisuuden julkisuus ja yksityisyys*. Teoksessa Eräsaari, L., Julkunen, R. & Silius, H. (toim.) *Naiset yksityisen ja julkisen rajalla*. Tampere: Vastapaino.
- SOILEVUO GRØNNERØD, J. (2005). *Miesten kesken, naisten silmin. Tutkijanaisen naistutkimuksia miesten välisistä suhteista*. Akateeminen väitöskirja. Joensuu: Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja.
- TELFORD, L. (1996). *Selves in Bunkers. Organizational Consequences of Failing to Verify Alternative Masculinities*. Teoksessa Cheng, C. (toim.): *Masculinities in Organizations. Research on Men and Masculinities* (130–159). London: Sage.
- VEHVILÄINEN, M. & ERIKSSON, P. (1999). *Teknologia, strategiat ja paikalliset tulkinnat*. Teoksessa Eriksson, P. & Vehviläinen, M. (toim.): *Tietoyhteiskunta seisakkeella. Teknologia, strategia ja paikalliset tulkinnat* (7–26). Jyväskylä: SoPhi.

Hannele Seeck & Simo Järvelä

## Katsaus taylorismin saapumisesta Suomeen ja sen asemasta työnjohtokoulutuksen osana 1910–1950<sup>1</sup>

**S**euraava katsauksemme käsittelee taylorismin omaksu- mista Suomessa keskittyen kolmeen seikkaan. Ensinnäkin käsittelemme lyhyesti sitä, miten tayloris- mista alettiin keskustella Suomessa. Toiseksi tarkastelemme, millaisessa asemassa taylorismi oli työn- johdolle ja työntutkijoille annetussa koulutuksessa. Kolmanneksi tarkastelemme tieteellisen liikkeenjoh- don omaksumista Yhdysvalloissa, Isossa-Britanniassa, Saksassa, Ranskassa ja Japanissa. Suomen talouselämä muodosti toisenlaisen institutionaalisen ympäristön tieteelliselle liikkeenjohdolle kuin Yhdysvallat tai muut edellä mainitut maat. Perinteen saapuminen Suomeen ja Suomessa saama vastaanotto onkin mie- lenkiintoinen prosessi.

### Johdanto

Tarkoitamme tieteellisellä liikkeenjohdolla ja tayloris- milla sekä Frederick W. Taylorin luomaa johtamisjärjes- telmää että niitä menetelmiä, jotka keksittiin Taylorin ajatuksia eteenpäin kehittämällä tai paikallisiin olosuh- teisiin soveltamalla. Tämä määritelmä on laveampi kuin taylorismin rajaaminen vain Tayloriin itsensä (1895, 1903, 1907, 1911) ja hänen oppilaidensa kehittämiin johtamismenetelmiin. Määritelmä on kuitenkin ana- lyttisesti täsmällinen, koska siinä edellytetään, että taylorismin piiriin rajattavat johtamismenetelmät pys- tyttään osoittamaan Taylorin ajatuksista polveutuviksi. Emme siis puhu taylorismista työnsosiologiassa ylei- sellä tavalla, jossa sillä viitataan työn osittamiseen ja selkeisiin, hierarkkisiin käskyvaltasuhteisiin yleisesti (esim. Saloniemi 1998).

Työnjohdon systemaattinen koulutus alkoi jo 1920-luvulla, jolloin pidettiin ensimmäiset työnjohta- jakurssit. Pysyvän muodon työnjohtajien koulutus sai sodan jälkeen, kun Teollisuuden työnjohto-opisto pe- rustettiin. (Kettunen 1994, 231.) Koulutus piti sisällään taylorismista omaksuttuja ajatuksia, mutta myös pal- jon muita vaikutteita (Eteläpelto 1979, 8–10; Kettunen 1994, 362–363; Lilja 1977, 79–82). Tämän vuoksi tarkastelemme työnjohdon koulutusta toisaalta yhtenä instituutiona, jossa taylorismin perinne eli, ja toisaalta suomalaisten kouluttajien ja tutkijoiden rakentamaa synteessä eri suunnista saamista vaikutteista.

Katsauksen alussa kertaamme, mitä tayloris- mi oli ja mihin yhteiskun- nalliseen tilanteeseen se syntyi. Tämän jälkeen esittelemme katsa- uksen teossa käyttämämme menetelmät ja käymme läpi tulokset. Ensin käsitellään tayloristis- ten oppien Suomeen saapuminen ja sitten tayloris- min asema osana työnjohtokoulutusta. Katsauksen viimeinen osa käsittelee tieteellisen liikkeenjohdon omaksumisprosessia Yhdysvalloissa, Isossa-Britaniassa, Saksassa, Ranskassa sekä Japanissa. Tärkein omaksumisprosessien esittelyssä käyttämämme jäsenyys on Mauro Guillénin rakentama viitekehys. Siinä oppien omaksumista selitetään ensisijaisesti ta- louden rakenteellisilla ongelmilla ja institutionaalisilla tekijöillä (Guillén 1994, 20–28).

### Taylorismin lähtökohdat

Taylorismi syntyi 1900-luvun alussa Yhdysvallois- sa ja vaikutti siellä pääasiassa vuosina 1900–1923 (Barley & Kunda 1992; Guillén 1994). Yhdysvalloissa taylorismi kehittyi vuorovaikutuksessa yleisemmän tehokkuusliikkeen kanssa. Tehokkuusliike haki toi- mintamalleja myös taylorismista (Miller & O’Leary 1987, 251; Guillén 1994, 45). Suomessa tieteellisen liikkeenjohdon oppien leviämistä auttoi puolestaan rationalisointiliike, joka 1900-luvun alkupuoliskolla ajoi tuotannon tehostamista ja muita tieteellisen lii- keenjohdon periaatteita Suomessa (Vartiainen 1994, 22–24; Michelsen 2001, 118–128).

Eryteisesti Yhdysvalloissa taylorismin taustalla oli myös yhtiöiden erikoistuminen, työnjaon lisääntyminen ja erikoistuneiden koneiden käyttöönotto. Craig R. Littler korostaa, että Yhdysvaltojen maahanmuutta- jista koostuvassa työvoimassa oli enemmän ammatti- taidottomia kuin ammattitaitoisia työntekijöitä. Myös ajoittainen työvoimapula sekä työvoiman suuri vaihtuvuus aiheuttivat ongelmia. (Littler 1982, 174–176.) Tieteellinen liikkeenjohto tarjosi vastauksia myös työ- paikkojen epäjärjestyksen, työelämän levottomuuksien ja tuotannon erikoistumisen pulmiin. Siitä etsittiin ratkaisuja sekä johtajien epäjohtomukaisuudesta että yhtiöiden kasvusta johtuviin ongelmiin. (Guillén 1994, 36–43.) Tieteellisen liikkeenjohdon vaikutukset ovat olleet kauaskantoisia. Opin heijastuksia voi nähdä

<sup>1</sup> Avainsanat: johtamisen historia, Suomi, taylorismi, tieteellinen liikkeenjohto, työnjohdon koulutus



työelämässä edelleen esimerkiksi työn organisoimisen tavoissa (Huhtala 2004) ja eräissä laatujohtamisen opeissa (Conti & Warner 1993).

Taylorismi perustui Frederick W. Taylorin (1856–1915) ajatuksiin työn rationalisoinnista tuottavuuden ja tehokkuuden parantamiseksi (Huhtala 2004). Keskeisenä ongelmana Taylor (1911/1967) piti sitä, ettei työnjohtajilla ollut minkäänlaista käsitystä siitä, kuinka paljon eri työtehtäviin kului aikaa. Sen vuoksi he eivät myöskään osanneet arvioida työntekijöiden työtahtia ja tuottavuutta. Taylor kiinnostiinkin työsuoritusvaatimien ajan arvioimisesta. Tämän jälkeen hän alkoi pohtia sitä, miten työ pitäisi järjestää, jotta se olisi mahdollisimman tuottavaa (Seeck & Kuokkanen 2007). Taylorin luoma johtamismalli koostui sekä johtamista koskevista ideologisista näkemyksistä että konkreettisista johtamisen mahdollistavista käytännöistä. Tärkeitä lähtökohtia hänen ajattelussaan olivat erityisesti työn ja suorituksen erottaminen, pitkälle ositetun työprosessin koordinoiminen, aikatutkimukset konkreettisena menetelmänä ja suorituspalkkausjärjestelmä (Littler 1982, 50–63).

Taylor halusi määrittää ne periaatteet, säännöt ja menettelytavat, joista muodostuu täydellinen ”tieteellinen” lähestymistapa tuotantoportaan liikkeenhoitoon. Hän pyrki maksimoimaan tuottavuuden ja vaurauden hankkiutumalla eroon nyrkkisäännöistä ja perustamalla kaiken työn tieteelliseen tietoon (Taylor 1911/1967). Tieteellisen liikkeenhoitoon periaatteet olivat Taylorin (1911/1967, 114–115) mukaan seuraavat: 1) Tiede korvaa työntekijän henkilökohtaiset käsitykset, 2) työntekijöiden tieteellinen valinta ja kehittäminen jokaisen yksilön tutkimisen, opettamisen, kouluttamisen ja koettelemisen perusteella sen sijaan, että sallitaan työntekijöiden valita itsensä ja kehittyä sattumanvaraisesti ja 3) johdon ja työntekijöiden välinen läheinen yhteistyö siten, että he yhdessä tekevät työn kehitettyjen tieteellisten lakien mukaisesti. Nämä periaatteet kulminoituivat siihen, että työn tekemisen suunnittelu ja sitä koskeva päätöksenteko erotettiin itse tekemisestä. Työ jakautui johtajien (suunnittelu ja valvonta) ja työntekijöiden (toteutus) kesken. Periaatteiden käytäntöön soveltamisen välineitä ja tekniikoita (Taylor 1911/1967) olivat esimerkiksi välineiden ja menetelmien standardointi, suunnitteluosaston perustaminen, aikaa säästävät työvälineet, aika- ja liiketutkimukset ja ohjekortit.

Taylor uskoi, että työsuorituksen suunnitteleminen piti antaa tehtäväksi siihen erikoistuneelle henkilöstölle, jolloin työläisen tehtäväksi jäi työn toteuttaminen (Taylor 1911/1967, 85). Hän perusteli tätä ajatuksella, että jokaisessa työtehtävässä on mahdollista keksiä yksi paras tapa tehdä se. Työtehtävien suunnittelun lähtökohtiin kuului, että työ piti jakaa mahdollisimman yksinkertaisiin tehtäviin. Työtehtävien pitkälle viedyn

jakamisen vuoksi tehtävien koordinoiminen edellytti uusia menettelytapoja. Taylorin ratkaisuna tähän olivat erilliset suunnitteluosastot, joiden piti suunnitella kaikki työtehtävät ja määrittellä niihin menevä aika, mikä mahdollisti tehtävien koordinoimisen. Aikatutkimus eli työn toteuttamisen seuraaminen ja eri työvaiheisiin menevän ajan ylöskirjaaminen oli konkreettinen menetelmä työn ja suunnittelun erottamiseksi toisistaan. (Littler 1982, 51–52.) Työntekijän oman ponnistelun ja hänen saamansa palkan välinen suhde piti tehdä mahdollisimman näkyväksi suorituspalkkausjärjestelmällä (Kettunen 1994, 102).

Taylorilla oli oppilaita ja seuraajia, jotka muokkasivat Taylorin johtamismallia omiin suuntiinsa. Tässä yhteydessä emme kuitenkaan käsittele heidän vaikutustaan tieteellisen liikkeenjohtoon kehitykseen yleisesti, vaan keskitymme tieteellisen liikkeenjohtoon ajatusten Suomeen saapumisen tarkasteluun ja tämän kehityksen kansainväliseen vertailuun.

## Aineisto ja menetelmät

Aloitimme aihetta käsittelevän tutkimuskirjallisuuden kartoituksen lukemalla niiden tutkijoiden teoksia, joiden tiesimme käsitelleen aihetta seikkaperäisesti (mm. Wren 2005; Guillén 1994; Kettunen 1990, Michelsen 2001). Tämän jälkeen teimme systemaattisia hakuja HELKA-, HELCAT- ja ARTO-tietokannoista seuraavilla hakusanoilla: ”management AND history”, ”management AND historical development”, ”scientific management AND diffusion”, ”scientific management AND history”, ”taylorism AND history” sekä ”Bedaux-system”. ARTO-tietokannasta haettaessa edellä mainitut hakusanat käännettiin suomeksi, koska kyseessä oli nimenomaan kotimainen artikkelitietokanta. Näiden lisäksi tietoja haettiin yksitellen keskeisten tieteellisen liikkeenjohtoon edustajien nimillä: Taylor, F., Gantt, H. L., Gilbreth, F. B., Gilbreth, L., Towne, H. R., Münsterberg, H., Ford, H. Koska katsauksen tavoitteena on yleiskuvan saaminen suhteellisen pitkältä aikaväliltä, rajasimme sen ulkopuolelle tapaustutkimukset, tiettyä toimialaa (esim. Piispa 1997) ja yksittäisiä koulutusinstituutioita käsittelevät tutkimukset. Tästä poikkeuksena mukaan otettiin Työtehoseuran kuusi vuosikymmentä -teos, koska muut lähteet tarjosivat vain vähän tietoa taylorismin soveltamisesta maatalouteen.

Eri hakumenetelmät tuottivat yhteensä 10 kirjaa ja artikkeleita. Tutkimukset on mahdollista ryhmitellä seuraavalla tavalla: Viidessä käsitellään ensisijaisesti tekijöitä, jotka edesauttoivat tai ehkäisivät taylorismin omaksumista Suomessa. Neljässä käsitellään taylorismin perinnettä hyödyntävää koulutusta tai muuta institutionalisoitunutta tapaa käyttää tieteellistä liikkeenjohtoa. Yhdessä käsitellään sekä taylorismin omaksumista että institutionalisoinnissa. Yhteenvedonä katsauksesta todettakoon, että tieteellistä liikkeenjohtoa on

Suomessa tutkittu paljon verrattuna muihin 1900-luvulla vaikuttaneisiin johtamisparadigmoihin (Seeck & Kuokkanen 2007).

## Tieteellisen liikkeenjohdon saapuminen Suomeen ja siitä käyty keskustelu

Liikkeenjohdollisen osaamisen siirtäminen Suomeen on sinänsä vanha ilmiö. Susanna Fellmanin mukaan 1900-luvun alussa liikkeenjohdollisen osaamisen siirtäminen Suomeen tapahtui tulevien yritysjohtajien saadessa koulutusta tai osallistuessa yritystoimintaan ulkomailla (Fellman 2000a, 2000b). Katsauksessa käytetyn kirjallisuuden pohjalta havaintomme on, että tieteellinen liikkeenjohto oli kuitenkin ensimmäisiä Suomeen saapuneita systematisoituja liikkeenjohdon oppeja. Sen tuonti Suomeen alkoi ilmeisesti 1900-luvun alussa, jolloin Taylorin ajatuksia käsiteltiin konepajateollisuuden ammattilehdissä (Michelsen 2001, 34). Taylorin 1911 englanniksi ilmestynyt *The Principles of Scientific Management* käännettiin suomeksi otsikolla Tieteellisen liikkeenjohdon perusteet (Karisto) jo vuonna 1914 (Seeck & Kuokkanen 2007, 22). Kääntäjänä toimi Jalmari Kekkonen, joka käänsi myös Sederholmin taylorismia käsitelleen kirjan *Arbetets vetenskap* (1915) suomeksi heti seuraavana vuonna 1916 (Kettunen 2001, 184; ks. myös Michelsen 1999, 277). Jo ennen käännöstöidensä julkaisemista Kekkonen kirjoitti useita kirjoituksia rationaalisen suunnittelun ja kirjanpidon merkityksestä ammattityölle (Kettunen 2001, 184). Monia tieteellisen liikkeenjohdon teoksia käännettiin suomeksi suhteellisen pian niiden ilmestymisen jälkeen, esimerkiksi Henry Ford: *Elämäni ja työni*, WSOY 1923 (engl. alkuperäisteos 1923), *Tänään ja huomenna* WSOY 1927 (engl. alkuperäisteos 1926) (Seeck & Kuokkanen 2007). Urho Peltonen puolestaan kirjoitti 1930- ja 1940-luvuilla ensimmäiset suomenkieliset käsikirjat ja oppikirjat rationalisointityöstä (Michelsen 2001, 105). Mika Waltari puolestaan ”julkaisi sodan aikana kaksi rationalisointia ja standardisointia koskevaa propagandakirjaa”: ”Rakennustaide ja standardi” ja ”Hyvin harkittu – puoliksi tehty” (Michelsen 2001, 117).

1910-luvulla Taylorin opin puolesta innokkaimmin puhui professori Johan J. Sederholm, joka tuolloin alkoi kirjoittaa tieteellisestä liikkeenjohdosta suomalaisiin aikakauslehtiin (Kettunen 1990, 362). Sederholmin *Työn tiede* (1915) oli ensimmäisiä pohjoismaissa ja Euroopassa perusteellisesti taylorismia käsitteleviä teoksia (Teräs 2001, 150). Sederholm tutustui tieteelliseen liikkeenjohtoon vaiheessa, jossa siihen oli jo kohdistettu voimakasta kritiikkiä. Tämän vuoksi hänen omalle argumentoinnilleen oli tyypillistä se, että hän otti huomioon ja pyrki kumoamaan esitetyn kritiikin (Kettunen 1990, 375–376.) Suomessakin työväenliike kritisoi taylorismia ja piti sitä työnantajien ”hiostusjärjestelmänä”.

Suomalaisten ammattiyhdistysjohtajien kritiikki taylorismia kohtaan ei poikennut kansainvälisestä kritiikistä, ja opin vastustus levisi monesti nopeammin kuin itse opin sovellutukset (Teräs 2001, 151). Tähän kritiikkiin vastatessaan Sederholm seurasi muiden taylorilaisten viitoittamaa tietä väittämällä, että tehokkain työsuoritus oli työntekijällekin paras, koska se oli fysiologian lakien mukainen. Sederholm myös katsoi, että palkan ja suorituksen vastaavuus loi työntekijälle sisäisen motivaation työhön ja näin poisti ulkoisen pakon. Väitteen työn muuttumisesta yksitoikkoiseksi Sederholm kumosi sanomalla, että tarkat ohjeet lisäsivät työn mielenkiintoa, koska ne edellyttivät ajatusten koossapitämistä. Nämä Sederholmin argumentit olivat siis linjassa Yhdysvalloissa vaikuttaneiden taylorilaisten valtavirran kanssa. Sen sijaan suhteessa ammattiyhdistysliikkeeseen hän omaksui heistä poikkeavan kannan ja katsoi, että työehtosopimukset ja ammattiyhdistysliike saattoivat olla hyödyllisiä myös taylorilaisen järjestelmän puitteissa. (Kettunen 1990, 375–376.) Karl-Erik Michelsenin (1999, 277–278) mukaan Sederholmin opit jäivät insinöörien keskuudessa vähälle huomiolle. Bernhard Wuolle oli yksi harvoista ammattikunnan edustajista, joka alkoi soveltaa Taylorin oppeja Suomen elinkeinoelämään jo 1910-luvun lopulla.

On yleisesti tunnettua, että ensimmäisen maailmansodan aika merkitsi monissa maissa isoa harppausta teollisuuden kehityksessä. ”Teollisuus laajeni, uudistui, tieteellistyi, koneistui ja sähköistyi.” (Teräs 1995, 245.) Suomessa vasta sotavaiemien kulutus tarjosi edellytyksiä suuremmalle joukkotuotannolle (emt., 246). Ajanjaksoa on kutsuttu teollisuuden suurnousuksi (emt., 246). Yhteiskunnallisten voimavarojen käyttöä tehostettiin taloudellista toimintaa rationalisoimalla ja tieteellisen tiedon merkitys kasvoi myös tuotannossa (emt.).

Sotien välisenä aikana Saksa oli Suomessa tärkeämpi liikkeenjohdon oppien lähde kuin Yhdysvallat. Saksalaisen perinteen tärkein osa oli niin sanottu psykoteknikka, johon perustuvat työntekijöiden valintatestit otettiin käyttöön jo 1920-luvulla VR:n psykoteknillisessä laboratoriossa (Kettunen 1994, 213–217.) Saksalaisen perinteen vaikutus näkyi siinä kritiikissä, jota taylorismiin kohdistettiin ennen toista maailmansotaa ja sen aikana käydyissä keskusteluissa. VR:n psykoteknistä laboratoriota johtanut Aksel Rafael Kurki (Michelsen 2001, 49) nosti psykologisen työntutkimuksen poliittisen keskustelun aiheeksi teoksessaan *Tekniikka ja kulttuuri sekä työntekijäin sielunelämä* (1936). Siinä hän kritisoi tieteellisen liikkeenjohdon tapaa ymmärtää työntekijä silkkana mekaanisen prosessin osana (Seeck & Kuokkanen 2007). Taylorismi ei Kurjen mukaan ottanut huomioon sitä, että ainoastaan psyykkisesti ja fyysisesti terve työntekijä saattoi työskennellä tehokkaasti (Kettunen 2001, 45). Kurki

katsoi psykotekniikan ottavan taylorismia paremmin huomioon ihmisen psykologisen puolen (Kettunen 1997, 90; Kettunen 2001, 45).

Toinen Suomessa taylorismia kritisoivat kirjoittaja oli V.A. Niininen, joka puolestaan oli saanut vaikutteita amerikkalaisesta human relations -koulukunnasta. Vaikka Niinisen ja Kurjen näkemykset olivat siis saaneet vaikutteita eri traditioista, heidän kritiikkinsä taylorismia kohtaan noudattivat hyvin pitkälle samoja linjoja. Niinisen mukaan taylorismi oli kiinnostunut vain siitä, suorittaako työläinen tietyn työmäärän ennalta määrättyssä ajassa, ei lainkaan työläisen henkisistä ja fyysisistä tarpeista (Kettunen 1997, 91). Saksalaisessa perinteessä otettiin paremmin huomioon työläisten vastareaktioiden mahdollisuus. Antti Ainamon ja Janne Tienarin mukaan suomalaiset insinöörit olivat juuri siksi kiinnostuneempia saksalaisesta rationalisoinnista kuin yhdysvaltalaisesta tieteellisestä liikkeenjohdosta. (Ainamo & Tienari 2002, 73.)

### Tieteellisen liikkeenjohdon asema Suomessa toisen maailmansodan aikana ja sen jälkeen

Toinen maailmansota merkitsi Michelsenin mukaan rationalisoinnin läpimurtoa Suomessa. Ennen toista maailmansotaa tieteellisen liikkeenjohdon menetelmiä oli käytetty vain muutamissa isoissa teollisuuslaitoksissa (Kettunen 1990, 379; Michelsen 2001, 115). Susanna Fellmanin (2000b, 98) mukaan insinöörit olivat se ammattikunta, joka toteutti taylorismin ensimmäiset sovellukset Suomessa. Vasta sodan aiheuttama tuotannon tehostamisen paine loi niin suuren kysynnän rationalisointimenetelmille, että ne saavuttivat yleisen hyväksynnän yhteiskunnassa (Michelsen 2001, 122). Kuten Pauli Kettunen on todennut, sota-aikana rationalisointityö määrittyi korostetusti kansalliseksi tehtäväksi (Kettunen 1994, 264). Kettusen mukaan sota-aika vahvisti ”oikea mies oikealle paikalle” -ajattelua sekä ylipäätään ”käsitystä yhteiskunnasta funktionaalisen kokonaisuutena, jota piti ja voitiin tietoisesti suunnitella ja ohjata” (Kettunen 1997, 95). Sota-aika myös terävöitti työvoiman luokittelua (emt., 96). Armeija vaikutti rationalisointityöhön, ja vuonna 1942 perustettiin Päämajan työntutkimustoimisto, joka koulutti työntutkijoita ja suoritti myös kenttätöitä (Kettunen 1997, 96).

Vuonna 1942 perustettiin valtioneuvoston päätöksellä Työnteohvaltuuskunta, johon tulivat mukaan kaikki Suomen tärkeimmät rationalisointityötä tekevät organisaatiot: Työtehoseura, standardisointilautakunta, Teollisuuden työnholiitto ja armeija. Työnteohvaltuuskuntaan pyydettiin myös edustajat työmarkkinajärjestöistä. Puheenjohtajaksi nimettiin professori Bruno Suviranta. (Michelsen 2001, 120.) Yleisesti ottaen Taylorin ajatukset herättivät Suomessa keskustelua tieteen ja taloudellisen tuotantokyvyn suhteesta. Tie-

teellinen liikkeenjohto ”kytkettyi luontevasti osaksi sota-aikana vahvistunutta prosessia, jossa teollisuus ja tiede lähenivät toisiaan”. (Teräs 2001, 152.)

Saksassa ja myös muissa Länsi-Euroopan maissa osa sosialistisista työväenjohtajista odotti taylorismilta paljon. Uskottiin, että teollisuuden tuotantokyvyn parantaminen parantaisi myös työväen elintasoja. (Teräs 2001, 151.) Suomessa rationalisoinnin hyväksymisen kannalta tärkeä seikka oli, että vuonna 1943 SAK omaksui siihen myönteisen kannan. Kettusen mukaan SAK katsoi, että rationalisointi loi pohjaa hyvinvoinnin rakentamiselle. Jotta rationalisoinnin lieveilmiöt oli mahdollista ehkäistä, se oli kuitenkin tehtävä suunnitelmallisesti. Tämän vuoksi työntekijäpuolen oli saatava osallistua siihen. SAK:n kannan mukaan työntekijöiden oli saatava osansa rationalisoinnin hyödyistä. Ennen kaikkea vaadittiin parempia palkkoja. (Kettunen 1994, 285.) Tämä on mielenkiintoista, sillä urakkatyöhön suhtauduttiin ammattiyhdistysorganisaatioiden aktiivien piirissä erittäin kriittisesti 1800-luvun lopulta lähtien. Sen pelättiin turmelevan toisaalta yksilöt ja toisaalta hajottavan työntekijöiden kollektiivin aiheuttamalla kilpailulla työntekijöiden kesken. (Teräs 2001, 124–125.) Taylorismi kasvatti toimintaa, jossa työn kohteeksi tuli toisen työ. Tästä taylorismin vaatimasta itsereflektiosta oli kyse jo urakkatyössä, jossa työtä tuli ajatella aiempaa ”selkeämmin vaiheina ja erillisinä osina, ja suunnitella työtä ennakoon ajassa ja tilassa” (Teräs 2001, 150; ks. myös Teräs 1995, 264). Suomessa tieteellinen liikkeenjohto tuli tunnetuksi samaan aikaan kun monilla aloilla vasta siirryttiin urakka- ja kappaletyön muotoihin, joten tieteellinen liikkeenjohto ei Suomessa erottautunut urakkatyötä seuraavaksi vaiheeksi (Teräs 2001, 150).

Petri Karonen huomauttaa (2004, 145), että Taylor esitti paljon muutakin kuin vain ”työväenliikkeelle puistatuksia aiheuttaneen työntutkijakaartin” tai ehdotti työn tarkkaa osittamista. Taylorin tavoitteena oli työnantajan ja työntekijöiden välisten konfliktien eliminointi. Tämän mainitsi vain harva taylorismin Suomessa kantaa ottanut opaskirja. (Karonen 2004, 145–146.) Karosen mukaan Taylorin keskeiset teesit ovat linjassa ”Suomessa vuosisatoja tavoitellun, harmoniaan pyrkivän politiikan sekä kolmisäätyopin ja huoneentaulumaailmakuvan kanssa” (emt., 146).

Rationalisointimenetelmien kysynnän kasvu johti teollisuuden työntutkimuskoulutuksen alkamiseen Suomessa. Ensimmäiset työntutkimuskurssit järjestettiin sodan aikana Tampereen teknillisessä opistossa. Kurssille saatiin opettajat Työteholiitosta, joka oli perustettu levittämään tietoa rationalisoinnista, sekä paikkakunnalla toimineista työntutkimusinsinööreistä. (Tuomisto 1986, 209.) Työntekijöiden koulutus jatkui 1940-luvulla, jonka loppuun mennessä Suomessa oli koulutettu yli 1 000 työntutkijaa (Tuomisto 1986,

212). Tähänastisessa tutkimuksessa näiden kurssien sisältöä ei ole kuvailtu laajasti, vaan opetetut aineet mainitaan ainoastaan otsikkotasolla. Jouko Tuomiston tekstin pohjalta on kuitenkin mahdollista tehdä seuraavat johtopäätökset: taylorismin keskeisten osien eli työ- ja aikatutkimuksen opettaminen oli kurssien tärkeä osa, mutta kurssi käsitteli monia muitakin asioita, kuten standardointia, työnpsykologiaa ja -fysiologiaa. (Tuomisto 1986, 209.)

Taylorismin keskeisimpien menetelmien opettaminen alkoi siis Suomessa toisen maailmansodan aikana ja jatkui ja laajeni sodan jälkeen. Taylorismista omaksuttujen konkreettisten menetelmien tuntemusta ei selvästikään pidetty riittävänä työntutkijoille, vaan heille pyrittiin opettamaan niitä laajemmat valmiudet työn tehostamiseen. Työeholiiton antaman työntutkimuskoulutuksen sisältö vastasi yllä kuvattua ainakin vielä 1950-luvun alussa (Tuomisto 1986, 211). Työeholiiton koulutusohjelmassa ollut Training Within Industry (TWI) nojasi myös osin Taylorin ajatuksiin. TWI oli systematisoitu menetelmä, jonka tavoitteena oli tehostaa yrityksissä työntekijöille annettua koulutusta (Tuomisto 1986, 323–324). Työeholiitto aloitti vuonna 1949 TWI:hin kuuluvan työn yksinkertaistamisohjelman (Job Methods Training) opettamisen. Sen teoreettisena lähtökohtana oli taylorismi. Työntekijälle annettavan koulutuksen tavoitteena oli opettaa paras tapa tietyn tehtävän toteuttamiseen. (Tuomisto 1986, 326.) TWI:hin kuului myös työsuuhdekoulutus (Job Relations Training), jota Suomessa opetti Teollisuuden työjohto-opisto. Työsuuhdekoulutuksen sisältönä oli työntekijöiden johtaminen, jossa tärkeänä pidettiin perusteltua tunnustuksenantoa ja työntekijöiden informoimista tulevista muutoksista. Näiden seikkojen vuoksi TWI:in työsuuhdekoulutuksen voi Tuomiston mukaan katsoa saaneen vaikutteita ihmissuhdekoulutuksen ajattelusta. (Tuomisto 1986, 325–236.)

Rationalisointioppien maahantuonnilla oli merkitystä myös työnjohdon alan ja sisällön rajaamiseen, sillä työnjohdon koulutus nojasi osittain edellä käsiteltyihin traditioihin (Kettunen 1994, 222). Teollisuudenalakohaitaisia työjohtokursseja alettiin Suomessa järjestää 1920-luvulla. Ensimmäiset yleisesti teollisuuden työjohtajille suunnatut kurssit järjestettiin vuonna 1937. Kaikkiaan ennen toista maailmansotaa ehdittiin järjestää viidet yleiset työjohtajakurssit ja talvisodan ja jatkosodan aikana vielä kuudennet. Toisen maailmansodan jälkeen työjohtajien kouluttamiseksi perustettiin Teollisuuden työjohto-opisto. (Kettunen 1994, 223–231.) Sen rehtoriksi tuli Päämajan valistustoimiston päällikkö Antero Rautavaara, ja työntutkimustoimiston henkilökunta oli merkittävässä asemassa työntutkimusten leivittämisessä sodan jälkeen (Kettunen 1997, 97). Teollisuuden työjohto-opiston johtamistaidollisen opetuksen sisältö oli 1940- ja 50-luvuilla sulatettu yh-

teen useasta eri traditiosta, joissa esitettiin jopa toisilleen vastakkaisia näkemyksiä hyvästä johtamisesta. Näistä tärkeimpiä olivat sotilasjohtamisesta periytyvä selkeään hierarkiaan perustuva autoritäärinen johtaminen, human relations -koulukunnasta vaikutteita saanut työntekijöiden integroimisen ja luottamuksen varaan rakentuva johtaminen sekä taylorismin tietyt osat. (Lilja 1977, 79–83; Eteläpelto 1979, 8–10.) Kettunen huomauttaa, että upseerit saivat sodan jälkeen johtajakokemukselleen käyttöä teollisuudessa, usein sosiaalipäällikköinä (Kettunen 1997, 97).

Työnjohto-opiston opetuksella oli henkilötasolla suora yhteys sotilasjohtamiseen, sillä opiston pitkäaikainen rehtori Rautavaara oli saanut johtamiskoulutukseen liittyneet kannuksensa sodan ajan upseerikouluttajana (Eteläpelto 1979, 9). Hän kirjoitti myös pitkään käytössä olleen työjohto-opin oppaan (Lilja 1977, 80). Rautavaaran kirjoituksissa vahvalla sijalla oli näkemys, että ihmisten suuri massa kaipaa johtamista. Työterveyslaitoksen psykologian osaston ensimmäinen johtaja, työpsykologian professori Ohto Oksalan jakoi näkemyksen. Tästä näkökulmasta selkeään hierarkiaan perustuva johtaminen ei ollut ongelma, vaan itsestään selvä ja toivottava asia. Tämän näkemyksen rinnalla alkoi kuitenkin näkyä myös selviä vaikutteita ihmissuhdekoulutuksen ajattelutavoista. Rautavaaran kohdalla tämä tarkoitti, että hän korosti myös ”me-hengen” ja luottamuksellisten suhteiden luomista työntekijöiden ja johdon välille. (Lilja 1977, 79–81.)

Oksala päätyi vuonna 1948 oppikirjassaan ”Työn psykologia” kannattamaan työntekijöiden integrointia työyhteisöön. Oksala otti kirjassaan kantaa myös Taylorin näkemysten vahvuuksiin ja heikkouksiin. Oksala jakoi rationalisoinnin kahteen osaan. Tekninen rationalisointi koski tuotannon aineellisia tekijöitä ja biologinen rationalisointi koski elollisia tuotantotekijöitä. Biologisen rationalisoinnin hän jakoi edelleen fysiologiseen ja psykologiseen rationalisointiin. Oksalan mukaan Taylor oli saavuttanut suuria edistysaskelia fysiologisen rationalisoinnin puolella, mutta psykologisen rationalisointi oli jäänyt työpsykologian tehtäväksi. (Kettunen 1994, 363–364.) Ammattienedistämislaitoksessa työjohtokoulutusta antanut V.A. Niininen katsoi myös, että Taylorin näkemyksissä oli käyttökelpoinen puoli. Tämä kävi ilmi hänen toteamuksestaan, että työjohtajan tehtävänä oli tehostaa työtä työliikkeitä yksinkertaistamalla ja työmenetelmiä yleensä parantamalla. (Eteläpelto 1979, 9.)

Työnjohto-opiston antaman koulutuksen sisältö pysyi lähes samana koko 1950-luvun ajan (Tuomisto 1986, 240). Merkittävää suomalaisessa keskustelussa on Kettusen mukaan se, että vaikka taylorismia kritisoitiinkin, ei human relations -koulutuksen oppeja eikä saksalaista teollista psykofysiologiaa omaksuttu vastauksena ongelmiin. Toisin kuin monissa muissa

maissa, työntutkimusten käyttö ja työpsykologian esiin nostaminen tapahtuivat Suomessa lähes rintarinnan 1940-luvulla. (Kettunen 1997, 91.)

Taylorismin käyttö Suomen maataloudessa muodostaa oman kiinnostavan kehityshaaransa. Maatalouden työteho-seura (myöh. Työteho-seura) sovelsi työntutkimuksia maatalouteen jo 1920-luvulla. Tällöin tutkittiin erilaisiin töihin kuluvan ajan määrää ja pyrittiin siten luomaan normeja urakkapalkkoille. Työteho-seura kehitti jo tällöin oman lomakkeensa normien määrittämiseen. (Pulma 1984, 20.) Sodan jälkeen Työteho-seurakin aloitti työtutkijoiden kouluttamisen yhteistyössä ammattiyhdistysliikkeen kanssa. Työntutkijoiden tutkimustuloksia käytettiin urakkanormien määrittämiseen työmarkkinajärjestöjen välisissä neuvotteluissa. Tähän tarkoitukseen tehtiin vuosina 1949–59 1 600 työmittausta. (Pulma 1984, 53.) Tämä käytäntö jatkui 60-luvulle saakka (Pulma 1984, 78).

## Yhteenveto: huomioita taylorismin saapumisesta Suomeen

Käytämme Mauro Guillénin viitekehystä verrattessamme taylorismin omaksumista Suomessa eurooppalaisiin teollisuusmaihin sekä Yhdysvalloissa ja Japanissa tapahtuneisiin kehityskulkuihin. Guillén listaa 1994 ilmestyneessä kirjassaan *Models of management* kolmenlaisia rakenteellisia ongelmia, joiden havaitseminen on hänen tutkimissaan maissa liittynyt johtamisoppien omaksumiseen. Ensimmäisenä ovat talouden rakenteessa tapahtuvat muutokset. Näitä voivat olla yhtiöiden byrokratisoituminen, johdon ja omistamisen erottuminen toisistaan tai yhtiöiden kasvaminen ja monimutkaisuuden lisääntyminen. Kansainväliset paineet kuten taloudellinen kilpailu, sota tai sodanuhka on toinen ryhmä. Kolmas on työntekijöiden toiminta, joka tavalla tai toisella haastaa johdon auktoriteetin, eli esimerkiksi lakot, töistä poissa oleminen tai sabotaasi. Kaikki nämä tekijät eivät ole vaikuttaneet kaikissa Guillénin tutkimissa maissa, ja eri maissa on ollut niistä erilaisia yhdistelmiä. Niiden rinnalla on lisäksi vaikuttanut joukko institutionaalisia tekijöitä, joilla on ollut vaikutusta siihen, minkälaisia organisaattioratkaisuja eri maissa on omaksuttu. (Guillén 1994, 20–29.)

Seuraavaksi tarkastelemme muutamien esimerkkien avulla, mitkä Guillénin luokittelemista ongelmista vaikuttivat tieteellisen liikkeenjohdon omaksumiseen Suomen teollisuudessa 1910-luvulta toiseen maailmansotaan kestävä jaksen aikana. Talouden rakenteessa tapahtuvien muutosten suhteen tilanne näyttää olleen seuraavanlainen. 1920- ja 30-luvulla suomalainen metalliteollisuus koostui pääasiassa pienistä konepajoista (Michelsen 2001, 36). Yhtiöiden koko ja monimutkaisuus eivät toisin sanoen

tällä alalla synnyttäneet ongelmia, joihin olisi pitänyt hakea ratkaisua johtamismalleista, kuten Yhdysvalloissa tapahtui (Guillén 1994, 37, 39–40). Kettusen mukaan paperi- ja selluloosateollisuus kehittyi tuotoin vahvasti teknisesti, mutta huomattavaa kysyntää taylorismille ei syntynyt kahdesta syystä. Ensinnäkin näillä teollisuudenaloilla koneistaminen oli tärkein tuotannon tehostamisen keino. Toiseksi vaikka myös fyysistä voimaa vaativat työt kasvoivat näillä teollisuuden aloilla, työvoiman halpuus johti siihen, että sen käyttöä ei tarvinnut laajamittaisesti tehostaa (Kettunen 1994, 210–211.)

Työntekijöiden liikedinnän suhteen tilanne oli seuraava. Suomessa käytiin 1920-luvulla pitkiä työtaisteluita metalli- ja telakkateollisuudessa, eli Suomessa oli työväestön aiheuttamia levottomuuksia (Kettunen 1994, 174–175), joihin Guillénin mukaan Yhdysvalloissa ja Espanjassa haettiin ratkaisua tieteellisestä liikkeenjohdosta (Guillén 1994, 37–41, 156–158). Suomessa näin ei kuitenkaan tapahtunut. Tämä on selitettävissä Kettusen näkemyksellä työntajien strategiasta työrauhan takaamisessa. Kettusen mukaan työnantajat luottivat 20- ja 30-luvulla suojeluskuntiin yhteiskuntarauhan takaajina. Tämän vuoksi he eivät hakeneet yleisistä työehtosopimuksista ratkaisua työrauhan säilyttämiseen (Kettunen 1994, 173–77). Suomalaisessakin keskustelussa tunnettiin ajatus rationalisointimenetelmien käyttämisestä työvoiman integroimiseen. Kettusen mukaan ajatus ei vain saanut niin laajaa kannatusta, että sillä olisi ollut yleistä merkitystä. (Kettunen 1994, 265–277.)

Edellä käsiteltyjen rakenteellisten tekijöiden lisäksi suomalaisen yritysjohtajan mentaliteetti ehkäisi Michelsenin mukaan systematisoitujen liikkeenjohdon oppien mahdollisuuksia tulla hyväksytyiksi johtamismenetelmiksi. Suomen teollisuutta johtivat 1950-luvulle saakka ”patruunatyypiset” johtajat, jotka uskoivat kokemuksen kartuttamaan taitoon ja henkilökohtaisiin johtajaominaisuuksiin muodollisen koulutuksen sijaan (Michelsen 2001, 36). Useat eri tekijät siis vaikuttivat siihen, että tieteellinen liikkeenjohto muiden rationalisointioppien rinnalla pysyi suhteellisen marginaalisena ilmiönä toiseen maailmansotaan saakka. Rationalisoinnin läpimurto tapahtuikin kansainvälisten tekijöiden vaikutuksesta: sota aiheutti paineita kasvattaa tuotantoa. Tämän jälkeen suomalaisten yritysjohtajien epäluoloisuus ulkomaisia oppeja kohtaan ei hävinnyt, vaan suomalaiset konsultit kritisoivat vielä 60-luvulla, että yritysjohtajat vieroksivat heidän esittämiään uusia ajatuksia (Tienari 1999, 44). Guillénin käsitteitä käyttäen voidaan siis todeta, että suomalaisen yritysjohtajan mentaliteetti oli kriittinen johtamisoppien uusille kansainvälisille aalloille – ainakin sellaisille, joita konsultit esittivät.

## Kansainvälinen vertailu: taylorismin omaksuminen Yhdysvalloissa, Isossa-Britanniassa, Saksassa, Ranskassa ja Japanissa

Yhdysvalloissa taylorismi syntyi vuorovaikutuksessa useilla yhteiskunnan tasoilla vaikuttaneeseen tehokkuusliikkeeseen, joka osaltaan legitimoiti tieteellisen liikkeenjohdon näkemystä oikeasta johtamisesta (Guillén 1994, 45; Miller & O'Leary 1987, 251). Myös muut tekijät vaikuttivat tieteellisen liikkeenjohdon syntyyn. Yhdysvalloissa yhtiöt erikoistuiivat 1800-luvun lopussa tiettyjen tuotteiden tuottamiseen eurooppalaisia yhtiöitä nopeammin. Tämä mahdollisti sarjatuotannon, johon liittyi lisääntyvä työnjako tehtaan sisällä. Toinen tärkeä tekijä oli ammattitaidottoman työvoiman suuri määrä, mistä seurasi tarve yksinkertaistaa työtehtäviä. (Littler 1982, 174–176.) Kun tieteellinen liikkeenjohto levisi Euroopan maihin ja Japaniin, sen vastaanottoa ideologisella tasolla ohjasivat kunkin maan kansallisesti vallitsevat ajattelutavat.

Isossa-Britanniassa tieteellistä liikkeenjohtoa kritisoitiin voimakkaasti ennen ensimmäistä maailmansotaa. Sitä muun muassa pidettiin epäinhimillisenä johtamismenetelmänä, jonka tavoitteena katsottiin olevan työntekijöiden älykkyyden eliminoiminen. (Littler 1982, 95; Guillén 1994, 214.) Guillénin mukaan tieteellisen liikkeenjohdon ajatusmaailma ei sopinut Iso-Britannian taloudellisen eliitin mentaliteettiin, jolle tyypillistä oli käsityön ihaileminen, sosiaalisten reformien kannatus ja menneitä aikoja koskeva nostalgia (Guillén 1994, 215).

Sen sijaan Saksassa tieteellinen liikkeenjohto sai lämpimän vastaanoton. Useiden kirjoittajien mukaan Saksan valtiobyrokratialle ominaiset toiminta- ja ajattelutavat muodostivat pohjan, jolta tieteellisen liikkeenjohdon periaatteet oli helppo ymmärtää ja johon ne oli helppo liittää (Guillén 1994, 93; Nelson 1992, 17; Merkle 1980, 173). Judith Merkle on korostanut jatkuvuutta Saksan valtiobyrokratian ja tieteellisen liikkeenjohdon välillä. Ensinnäkin ajatus, että suunnittelutyö oli erikseen organisoitava, oli hyvin vakiintunut saksalaisessa byrokratiassa. Toiseksi saksalaisessa kulttuurissa eli vahvana ajatus, että säädyt toteuttivat eri funktioita yhteiskunnassa. Tämä sopi hyvin Taylorin tavoitteeseen muuttaa tehdas johtamismenetelmällä harmoniseksi kokonaisuudeksi, jossa suunnittelu ja toteutus oli erotettu toisistaan. Saksassakin insinöörit olivat se ammattiryhmä, joka ensimmäisenä tarttui tieteellisen liikkeenjohdon tarjoamiin mahdollisuuksiin. (Merkle 1980, 172–177.) Saksan valtion luomilla organisaatioilla oli kuitenkin merkittävä osuus siinä, että tieteellinen liikkeenjohto levisi niin laajalle Saksan teollisuuteen. Näistä organisaatioista tärkeimmät olivat tuotannon tehokkuuden parantamiseen yleisesti pyrkinyt RKW

(Reichskuratorium für Wirtschaftlichkeit) ja työntutkimuskoulutukseen erikoistunut REFA (Reichsausschuss für Arbeitszeitermittlung) (Kipping 1997, 71).

Merklen mukaan myös Ranskan kulttuuriperinnössä oli aineksia, jotka edesauttoivat tieteellisen liikkeenjohdon omaksumista. Ranskalaisen rationalismin perinteeseen kuuluivat utopistiset ajatukset yhteiskunnan hallitsemisesta suunnittelukoneiston avulla. Tässä hengessä ranskalaiset insinöörit omaksuivat taylorismin uutena yhteiskunnallisen suunnittelun välineenä. Monet tekijät kuitenkin ehkäisivät taylorismin läpilyöntiä Ranskan teollisuudessa. Näitä olivat teollisuuslaitosten pieni koko ja sukujen asema teollisuuden johtamisessa sekä Ranskan luokkajakoon kuuluva erottautuminen hienolla maulla, joka ei suosinut massatuotannon syntyä. (Merkle 1980, 151.) Niinpä vasta ensimmäinen maailmansota johti taylorismin laajamittaiseen soveltamiseen Ranskan teollisuudessa. Taylorismi toimi ratkaisuna useisiin sotatalouden ongelmiin. Riittävän laadun takaaminen asetuoannossa edellytti tuotantomenetelmien standardisoinnista, johon taylorismi soveltui hyvin. Samoin taylorismi teki mahdolliseksi tuotantoprosessin jakamisen niin yksinkertaisiin tehtäviin, että ammattitaitoista työvoimaa korvaamaan rekrytoitu työvoima selvisi siitä (Merkle 1980, 152). Sodan takia työntekijöiden oikeuksia oli rajoitettu, minkä vuoksi lakot eivät muodostuneet taylorisoinnin esteeksi, kuten Ranskassa oli tapahtunut ennen sotaa (Bhimani 1993, 14).

Japanissa kiinnostuttiin tieteellisestä liikkeenjohdosta jo 1910-luvulla. Kiinnostuksen heräämisen taustalla oli Japanin talouden nopea kasvu, johon liittyi palkkatyön ja siihen liittyvien konfliktien yleistyminen (Warner 1994, 514). Tieteellistä liikkeenjohtoa Japanissa edeltäneet työn organisoiminen tavat vaikuttivat vahvasti siihen, miten sitä teollisuudessa käytettiin. Taylorismista omaksuttiin työmenetelmien tutkiminen ja kehittäminen, mutta niitä ei käytetty työn osittamiseen, vaan työryhmien sisällä työ pysyi väljästi jaoteltuna. Japanilaiset pyrkivät rakentamaan työläistensä olemassa olevien taitojen päälle, eivätkä hävittämään taitoja työn osittamisella (Warner 1994, 519; Littler 1982, 157).

Kuten yllä jo todettiin, Suomessa työntutkijoille annettu koulutus piti sisällään tieteellisen liikkeenjohdon perinteeseen kuuluneita elementtejä, mutta myös muihin traditioihin kuuluvia aineksia. Työnjohtajille annettun koulutuksen sisällössä pääpaino oli muissa perinteissä kuin tieteellisessä liikkeenjohdossa. Suomessa vahvimman jalansijan saivat konkreettiset menetelmät eli työ- ja aikatutkimukset. Tässä suhteessa kehitys oli päinvastainen kuin esimerkiksi varhaisessa Neuvostoliitossa, missä Daniel Wrenin mukaan tieteellinen liikkeenjohto sai valtiollisen siunauksen, mutta käytännön koulutus kaatui resurssipulaan (Wren 2004, 289–291).

Ihmisten käsittelyyn tieteellisen liikkeenjohdon ei katsottu Suomessa tarjoavan riittäviä valmiuksia, vaan siihen haettiin mallia muista traditioista.

Työntutkijoiden koulutuksen alkamista voidaan pitää konkreettisena askeleena tieteellisen liikkeenjohdon käytäntöön viemisessä, koska se tuotti tarvittavaa henkilöstöä. Jos verrataan kehitystä Suomessa tapahtumien kulkuun Keski-Euroopassa ja Isossa-Britanniassa, havaitaan Suomen tulevan askeleen jäljessä tieteellisen liikkeenjohdon käytäntöön viemisessä. Tieteellistä liikkeenjohtoa alettiin käyttää Keski-Euroopassa ja Isossa-Britanniassa merkittävässä määrin ensimmäisen maailmansodan ja sotien välisenä aikana (Kipping 1999, 196; Kipping 1997, 72). Matthias Kippingin mukaan tieteellisen liikkeenjohdon leviämisen tapaan vaikuttivat sitä levittäneet instituutiot (Kipping 1997, 68; ks. myös Guillén 1994, 21–28, 268). Saksassa tieteellinen liikkeenjohto levisi kaikkein yhtenäisimmässä muodossa, koska sitä levitti siihen erikoistunut valtiollinen instituutio (Kipping 1997, 70–71). Suomessa-

kin työntutkijat saivat 40-luvulla yhtenäisen koulutuksen, mutta opin leviäminen Suomessa johtui sekä valtion toiminnasta että liike-elämän sisäisestä yhteistyöstä.

Verrattaessa suomalaisen kulttuurin vastaanottavuutta tieteelliselle liikkeenjohdolle Suomi rinnastuu ensi sijassa Isoon-Britanniaan. Suomessa yksittäiset toimijat tarttuivat taylorismiin, mutta yleinen johtamiskulttuuri ei ollut vastaanottavainen tieteelliselle liikkeenjohdolle. Suomessa ei ollut ranskalaisen valistusfilosofian tai saksalaisen vahvan valtiobyrokraatian kaltaisia perinteitä, jotka olisivat edesauttaneet tieteellisen liikkeenjohdon läpimurtoa. Valtion rooli jäi suhteellisen vähäiseksi tieteellisen liikkeenjohdon asettumisessa Suomeen. Tässä suhteessa kehitys Suomessa poikkesi vahvasti muun muassa Saksassa ja Japanissa tapahtuneista kehityskuluista (Littler 1982, 156–157), sillä näissä maissa valtiolliset organisaatiot osallistuivat aktiivisesti tiedon levittämiseen tieteellisestä liikkeenjohdosta.

## Kirjallisuus

- AINAMO, A. & TIENARI, J. (2002). *The Rise and Fall of a Local Version of Management Consulting in Finland* Teoksessa K. Matthias & L. Engwall (toim.), *Management Consulting. Emergence and Dynamics of a Knowledge Industry* (s. 70–71). Oxford: Oxford University Press.
- BARLEY, S. R. & KUNDA, G. (1992). *Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse*. *Administrative Science Quarterly*, 37, 363–399.
- BHIMANI, A. (1993). *Indeterminacy and the specificity of accounting change: Renault 1898–1938*. *Accounting, Organizations and Society*, 18, 1–39.
- CONTI, R. AND WARNER, M. (1993). *Taylorism, new technology and just-in-time systems in Japanese manufacturing*. *New Technology, Work and Employment*, 8, 31–42.
- ETELÄPELTO, A. (1979). *Työelämään sovelletun psykologian alkuvaiheet Suomessa*. *Psykologia*, 14, 4–14.
- FELLMAN, S. (2000a). *Affärsmän utländska studieresor 1880–1939*. Teoksessa R. Oittinen & M. Rahikainen (toim.), *Keulakuvia ja peränpitäjiä. Vanhan ja uuden yhteiskunnan rajalla*. Helsinki: Suomen Historiallinen Seura.
- FELLMAN, S. (2000b). *Uppkomsten av en Direktörspprofession. Industriledarnas utbildning och karriär i Finland 1900–1975*. Helsinki: Finska Vetenskaps-Societeten.
- GUILLÉN, M. F. (1994). *Models of Management. Work, Authority, and Organization in a Comparative Perspective*. Chicago: The University of Chicago Press.
- HUHTALA, H. (2004). *The Emancipated Worker? A Foucauldian Study of Power, Subjectivity and Organising in the Information Age*. Helsinki: The Finnish Academy of Sciences and Letters: *Commentationes Scientiarum Socialicum* 64.
- KARONEN, P. (2004). *Patruunat ja poliitikot. Yritysjohtajat taloudellisinä ja poliittisinä toimijoina Suomessa 1600–1920*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- KETTUNEN, P. (1990). *Taylorismin tulo Suomeen. Geologi Sederholm ja työn tiede*. Teoksessa Peltonen, M. (toim.), *Arki ja murros. Tutkielmia keisariajan lopun Suomesta*. Helsinki: Suomen Historiallinen Seura.
- KETTUNEN, P. (1994). *Suojelu, suoritus, subjekti. Työsuojelu teollistuvan Suomen yhteiskunnallisissa ajattelu- ja toimintatavoissa*. Helsinki: Suomen Historiallinen Seura.
- KETTUNEN, P. (1997). *Työjärjestys. Tutkielmia työn ja tiedon poliittisesta historiasta*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- KETTUNEN, P. (2001). *Kansallinen työ. Suomalaisen suorituskyvyn vaalimisesta*. Helsinki: Yliopistopaino.
- KIPPING, M. (1997). *Consultancies, Institutions and the Diffusion of Taylorism in Britain, Germany and France, 1920s to 1950s*. *Business History*, 39, 67–83.
- KIPPING, M. (1999). *American Management Consulting Companies in Western Europe, 1920 to 1990: Products, Reputation, and Relationships*. *Business History Review*, 73, 190–220.
- LILJA, K. (1977). *Työntekijöiden osallistuminen hallintoon teollisuusyrityksissä*. Helsingin kaupparkeakoulun julkaisuja, B-22. Helsinki: Helsingin kaupparkeakoulu.
- LITTLER, C. R. (1982). *The Development of the Labour Process in Capitalist Societies*. London: Heineman Educational Books.
- Management and Ideology. The Legacy of the International Scientific Management Movement*. Berkeley: University of California Press.
- MICHELSEN, K.-E. (1999). *Viides Säätö. Insinöörit suomalaisessa yhteiskunnassa*. Helsinki: Tekniikan akateemisten liitto & Suomen historiallinen seura.
- MICHELSEN, K.-E. (2001). *Työ, tuottavuus, tehokkuus. Rationalisointi suomalaisessa yhteiskunnassa*. Helsinki: Rationalisoinnin seniorikilta RY.

- MILLER, P. & O'LEARY, T. (1987). *Accounting and the Construction of the Governable Person. Accounting Organizations and Society*, 12, 235–265.
- NELSON, D. (1992). *Scientific Management in Retrospect*. Teoksessa D. Nelson (toim.), *A Mental Revolution. Scientific Management since Taylor* (s. 5–39). Columbus: Ohio State University Press.
- PIISPA, L. (1997). Taylorismi naisten teollisuustyön sukupuolistumisen historiassa. *Sosiologi*, 34, 39–52.
- PULMA, P. (1984). Työtehoseuran kuusi vuosikymmentä. Työtehoseura r.y. 1924–1984. Työtehoseura ry.
- SALONIEMI, A. (1998). Joustava rakenne? – suomalaisen rakennusteollisuuden ja joustavuuden tuotannon tarkastelua. *Sociologia*, 35, 104–131.
- SEECK, H. & KUOKKANEN, A. (2007). Ihmissuhdekoulukunta – synty, sisältö ja perintö. *Työelämän tutkimus*, 5, 118–137.
- TAYLOR, F. W. (1911/1967). *The Principles of Scientific Management*. New York: W.W. Norton & Company.
- TERÄS, K. (1992). Yrittäjyys yhteiskunnassa – yhteiskunnallisuus yrityksessä. Heikki Huhtamäki ja nykyaikaiset työsuhteet. *Turun Historiallinen Arkisto*, 47, 233–289.
- TERÄS, K. (1995). Sota ja teollinen modernisaatio. Teoksessa Niemelä, J. (toim.) *Niin tuli sota maahan! Sotien ja sotalaitoksen vaikutus suomalaiseen yhteiskuntaan*. Turku: Turun Historiallinen Yhdistys.
- TERÄS, K. (2001). Arjessa ja liikkeessä. Verkostonäkökulma modernisoituihin työelämän suhteisiin 1880–1920. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- TUOMISTO, J. (1986). Teollisuuden koulutustehtävien kehittyminen: tutkimus teollisuustyönantajien koulutustoiminnan ja kvalifikaatiointressien kehityksestä Suomessa. Tampere: Tampereen yliopisto.
- TIENARI, J. (1999). Sotakorvaustyön tehostamisesta sähköisen liiketoiminnan kehittämiseen: konsultoinnin lyhyt historia Suomessa. Lappeenranta: Lappeenrannan teknillinen korkeakoulu.
- WARNER, M. (1994). *Japanese Culture, Western Management: Taylorism and Human Resources in Japan. Organization Studies*, 15, 509–533.
- VARTIAINEN, M. (1994). Työn muutoksen työvälineet. Muutoksen hallinnan sosiotekniset menetelmät. Espoo: Otatieto.
- WREN, D. A. (2004). The Taylorization of Lenin: rhetoric or reality? *International Journal of Social Economics*, 31, 287–299.
- WREN, D. A. (2005). *The History of Management Thought. Fifth Edition*. Hoboken: John Wiley & Sons.



Hans Mäntylä

## Onko yliopistossa sijaa hyvälle akateemiselle työlle?<sup>1</sup>

**S**euuraava puheen-  
vuoro perustuu väi-  
töstutkimukseeni, jossa  
käsittelem akateemista työtä  
nykypäivän yliopistossa. Tutkimus  
kertoo millaisista tehtävistä ja velvolli-  
suuksista yliopistoissa tehtävä työ rakentuu, millaiset  
kokemukset ja tunteet värittävät tutkijaopettajien  
kertomuksia omasta arjestaan ja mikä saa heidät in-  
nostumaan omasta työstään.

Tutkimukseni tavoitteena on herättää moniäänistä,  
moraalista keskustelua akateemisen työn tarkoituk-  
sesta. ”Moniäänisyydellä” viitataan siihen, että yliopis-  
tojen uudistamiseen liittyvää keskustelua on käyty  
lähinnä hallinnon, elinkeinoelämän ja politiikan näkö-  
kulmasta – yliopistoissa työskentelevien tutkijoiden ja  
opettajien arkinen aherrus on jäänyt paljon vähemmäl-  
le huomiolle. ”Moraalisella keskustelulla” puolestaan  
tarkoitan sitä, että yliopistojen ja akateemisen työn  
uudistamiseen liittyvässä keskustelussa on suhtaudut-  
tava vakavasti siihen, mikä yliopistoissa työskentelevien  
tutkijoiden ja opettajien mielestä on hyvää ja toivot-  
tavaa (ks. MacIntyre 1985; Hansen 1998). Itse uskon,  
että juuri he ovat oman työnsä parhaita asiantuntijoita.  
Yliopistoissa työskentelevien tutkijoiden ja opettajien  
kertomuksia omasta työstään on siis syytä tuoda esiin,  
kuunnella ja myös kunnioittaa, kun mietitään miten  
ja mihin suuntaan yliopistoissa tehtävää työtä kenties  
tulisi kehittää (ks. Nixon 2003; 2004).

Johtopäätös vaikuttaa yksinkertaiselta ja herättää  
lisää kysymyksiä: kuka tai mikä sitä yliopistotyötä sit-  
ten ohjaa ellei työntekijät itse? Kenen ehdoilla sitä oi-  
kein uudistetaan? Ja miten ”tavalliset” tutkija-opettajat  
tekevät itse selkoa siitä, mitä heidän jokapäiväiselle  
työlleen on tapahtumassa? (ks. myös Aittola & Ylijoki  
2005; Pirttilä & Pielä 2004; Kivimäki ym. 2006)

Kerron seuraavaksi miten olen näitä kysymyksiä  
tutkinut ja millaiseen tutkimusaineistoon väitöskirjani  
perustuu. Tämän jälkeen kerron lyhyesti joistakin korkeakoulu-  
maailmassa meneillään olevista muutoksista ja esittelen  
muutamia keskeisimpiä ajatuksia väitöstutkimukseni  
artikkeleiden pääteemoista. Lopuksi esitän tutkimukseni  
keskeisimmän väitteen: tutkijaopettajat tekevät työtään  
intohimoisesti ja hyvin, kun heillä on mahdollisuus  
keskittyä perustehtäviinsä pitkäjä-

teisesti ja kun heidän  
haluunsa kehittää omaa  
työtään myös luotetaan.

### Osallistuvaa tutkimusta kollegoja kunnioittaen

Olen tutkinut työtä, jota olen tehnyt 15 vuotta. Ko-  
kemukseni kautta tiedän, miltä tämän työn tekemi-  
nen tuntuu, mikä siinä on olennaista ja viehättävää.  
Tutkimusyhteisön jäsenenä olen myös nähnyt ja kuul-  
lut, miten monin erilaisin tavoin tätä työtä voi teh-  
dä, miten siitä puhutaan ja millaiset asiat ovat muille  
tutkija-opettajille tärkeitä (ks. myös Acatiimi 4/2007).  
”Osallistuvan” tutkimusasetelman avulla olen voinut  
tarkastella tutkimuskohdettani lähietäisyydeltä (at  
close range).

Osallistuva tutkimus poikkeaa monin tavoin sellai-  
sesta tutkimuksesta, jossa tutkijan oletetaan olevan  
ulkopuolinen asiantuntija, joka etsii vastauksia etukä-  
teen määriteltyihin kysymyksiin, ennakkoon valittujen  
tutkimusmenetelmien avulla. Osallistuvassa tutkimuk-  
sessa tutkija pyrkii toimimaan tutkimuskohteensa sisä-  
puolelta: osallistumalla tutkimuksen kohteena olevaan  
maailmaan, tekemällä yhteistyötä tiettyjen ihmisten  
kanssa, työskentelemällä paikallisten ongelmien paris-  
sa, etsien niihin paikallisia ratkaisuja (Maguire 1987;  
Reason 1994; Reason 1999; Park 1999; Reason &  
Bradbury 2001).

Tällaisessa työtöteessä ei tietämistä ja tekemistä  
eroteta toisistaan. Päinvastoin – konkreettisten teko-  
jen ajatellaan tuottavan tietoa sosiaalisesta todellisu-  
udesta (ks. esim. Meriläinen 2001; Heron 1996; Kuula  
1999). Tieteen valtaviiran käsityksistä poiketen myös-  
kään tutkimuksen tekijää ja tutkimuksen kohdetta ei  
eroteta toisistaan. Oma ”minä” on sekä tutkimuksen  
subjekti että objekti. Tällaiselle tutkimusotteelle on  
myös ominaista, että tietoa tuotetaan yhteistoiminnal-  
lisesti, ikään kuin ryhmätöinä: havaintojen, kokemus-  
ten, kysymysten ja ymmärryksen jakaminen yhdessä  
kollegojen kanssa on siis tutkimukseni ytimessä (ks.  
Brannick & Coghlan 2007; Katila & Meriläinen 2006;  
Ellis & Bochner 2000; Coffey 1999).

Tutkimukseni alaotsikolla ”practicing respect at  
close range” viitataan sekä arvostuksen ja kunnioit-  
tamisen harjoittamiseen että sen jatkuvaan harjoitte-

<sup>1</sup> Hans Mäntylän organisaatioiden ja johtamisen alaan kuuluva väitöskirja On ”Good” Academic Work – Practicing Respect at Close Range tarkastettiin 15.6.2007 Helsingin kaupparkeakoulussa.

luun. Tällä tarkoitan sitä, että olen pyrkinyt tekemään tutkimustani siten, että akateemisen työn tekijät ovat pikemminkin tutkimuksen kanssaluojia kuin sen kohteita. Tutkimukseni nojaa siis siihen, että he osallistuvat tutkimusprosessiin, haluavat jakaa tietoaan, henkilökohtaisia kokemuksiaan ja omaa ymmärrystään tutkimuksen kohteena olevista kysymyksistä. Olennaista on, että nämä kysymykset luodaan yhdessä, niiden ihmisten lähtökohdista, joita tutkimus koskee. Tällaisen yhteistoiminnallisen tutkimustoiminnan tavoitteena on se, että tutkimukseen osallistuvat henkilöt oppivat ymmärtämään omaa työtään uudella tavalla, jotta he vastaisuudessa voisivat toimia itsenäisemmin ja omasta toiminnastaan tietoisempina.

Osallistuvan tutkimusotteen omaksuminen on syventänyt ymmärrystäni tutkimukseni kohteesta. Se on myös laajentanut käsitystäni sekä tutkimuksen tekemisen mahdollisuuksista että siihen liittyvistä haasteista. Jos perinteisen etnografisen tutkimuksen haasteena on päästä riittävän lähelle tutkimuksen kohdetta (ks. esim. Alvesson 2003), omassa tutkimuksessani erityisen haastavaa on ollut saavuttaa siihen riittävä etäisyys.

## Tutkimusetäisyyttä ja näkökulmaa vaihdellen

Omassa neljän tutkimuksen sarjassani olen hakenut toimivaa etäisyyttä tutkimukseni kohteeseen tekemällä yhteistyötä toisten korkeakoulututkijoiden kanssa, tutkimalla akateemista työtä myös oman työyhteisöme ulkopuolella ja vaihtelemalla näkökulmaa: välillä katson oman työyhteisöme arkea hyvin läheltä, välillä otan siihen välimatkaa nähdäkseni selvemmin, mistä on kysymys.

Yhtenä tutkimusaineistona olen käyttänyt 52 tutkija-opettajan haastatteluja, jotka tehtiin kahdessa erillisessä tutkimusprojektissa viime vuosikymmenen lopulla. Toisessa projektissa tutkittiin akateemisen työn monimuotoisuutta kolmessa pääkaupunkiseudun yliopistoyksikössä (Mäntylä 2000a; Räsänen & Mäntylä 2001). Toinen projekti, jonka haastatteluaineiston sain käyttööni, käsitteli erityisesti tutkimustyötä yhdessä Helsingin ja kahdessa Tampereen yliopistoyksikössä (Hakala & Ylijoki 2001; Ylijoki 2002). Haastatellut henkilöt työskentelivät siis eri aloilla ja eri asemissa viidessä suomalaisessa yliopistossa. Tämän lisäksi tutkimukseni perustuu monien tutkijakollegoiden henkilökohtaisiin kertomuksiin sekä eläytymismenetelmän avulla tuotettuihin tarinoin akateemisen työn luonteesta 2000-luvulla (Mäntylä & Päiviö 2005).

Tutkimustyöni aikana olen myös seurannut millaisen uudistusvyöryn kohteeksi suomalaiset yliopistot ovat viime vuosien aikana joutuneet. Joukko hallinnollisia ja rakenteellisia kehittämishankkeita on toteutettu yksi toisensa perään (ks. esim. Hakala ym. 2003). Uudistusten tarkoituksena on epäilemättä ollut

tehostaa ja virtaviivaistaa yliopistojen toimintaa sen kaikilla tasoilla. Työntekijöiltä odotetaan yhä parempia ”huipputuloksia” kaikilla työn osa-alueilla ja lisääntyneistäkin työtehtävistä on selvätyttävä entisiin tai jopa niukemmin voimavaroin (Aittola & Ylijoki 2005; Ylijoki & Hakala 2006).

## Akateemisen työn mielekkyyttä etsien

Väitöskirjani ensisijainen tutkimuskohde ei kuitenkaan ole se, miten yliopistoja voisi johtaa entistä tehokkaammin, minkälaisia laatuongelmia ulkopuoliset tahot ovat mielestään yliopistoissa havainneet tai miten olemassa olevia yliopistoja, laitoksia ja oppiaineita kenties pitäisi järjestellä uudelleen. Oman tutkimukseni lähtökohtana on yliopistoissa ja korkeakouluissa työskentelevien työntekijöiden näkökulma: mikä saa ”tavalliset” tutkijaopettajat kokemaan työnsä mielekkääksi ja moraalisesti palkitsevaksi tilanteessa, jota leimaa raivoakas kilpailu, alituinen kiire, ylipitkät työpäivät, jatkuva määräaikaisuus, loputon arviointi, johdon tiukkeneva kontrolli sekä keho palkka?

Artikkelimuotoisen väitöstutkimukseni pääteemoja ovat erilaisten työtehtävien väliset suhteet (Räsänen & Mäntylä 2001), erilaisten aikakehysten moninaisuus (Ylijoki & Mäntylä 2003) sekä häpeän, toivon ja epätoivon tunteet tutkijaopettajan työssä (Mäntylä 2000b; Mäntylä & Päiviö 2005). Vastauksia työn mielekkyyteen liittyviin kysymyksiin etsin osallistuvan tutkimuksen, tunnetutkimuksen, narratiivisen tutkimuksen ja hyveettisen filosofian avulla.

## Managerialistinen imperiaalisuus yliopistoissa

Väitöskirjani johdanto-osassa kuvaan ensin kriittisen korkeakoulututkimuksen avulla niitä muutoksia, joiden kautta länsimaisesta yliopisto- ja korkeakouluinstituutiosta on tehty yhä markkinahenkisempää, tulosohjattua ammattijohtajien hallitsemaa liiketoimintaa (ks. esim. Nixon ym. 2001; Slaughter & Leslie 1997; Rhoades 1998). Korkeakoulututkimuksessa tällaista johtajakeskeistä ajattelu- ja toimintatapaa nimitetään uudeksi julkisjohtamisen opiksi – New Public Management (Hood 1995; Pollit 1993). Tämän managerialistisen ideologian lähtökohtana on se, että yliopistoissa tehtävää työtä pitää määritellä, mitata ja seurata erilaisten indikaattoreiden avulla, jotta sitä voidaan johtaa mahdollisimman tehokkaasti (Readings 1996; Räsänen 2005).

Kyse on siis yhä syvemmälle yliopistoon tunkeutuneesta toiminta- ja puhetavasta, jonka avulla esimerkiksi oppimisen ja tutkimuksen kaltaisia monimutkaisia ilmiöitä pyritään vangitsemaan, pelkistämään ja hallitsemaan mahdollisimman täydellisesti teknisin, taloudellisin ja määrällisin kriteerein. Olennainen osa managerialistista ideologiaa on myös sen näennäinen

neutraalisuus. Työn moraaliset ja poliittiset kysymykset pyritään neutraloimaan teknisiksi ongelmiksi. Toiminnan tarkoituksella ei tällöin ole niin väliä, kunhan vain toimitaan ”tehokkaasti ja kilpailukykyisesti” (Rhodes 1996; Räsänen, tulossa a).

Yliopistotyöntekijöiden kannalta managerialismin seuraukset ovat huolestuttavia: keskustelu yliopiston toiminnan tarkoituksesta estyy, kun managerointi suosii pikemminkin standardointia ja yksiarvoisuutta kuin kulttuurista rikkautta ja omaehtoista uudistustyötä. Tutkijaopettajat menettävät myös oman työnsä autonomiaa, kun valta määrittää mitä tehdään ja miten tehdään vähitellen siirtyä yliopistoa hallitseville managereille ja ulkopuolisille ”asiantuntijoille” (Räsänen 2005). Samalla monilta tutkijoilta murenee myös työn mielekkyyden perusta. Vaikka kaikki yliopistoissa työskentelevät tutkija-opettajat eivät ehkä jaakaan tällaista käsitystä, valtaosa tutkimuksiimme osallistuneista henkilöistä suhtautui hyvin kriittisesti tällaisten toimintatapojen leviämiseen.

## Hyvän työn luonne määritty paikallisesti

Artikkelimme akateemisen työn monimuotoisuudesta kolmessa pääkaupunkiseudun yliopistoyksikössä osoittaa, että hyvän työn luonne määritty nimenomaan paikallisesti: se mitä yhdessä tutkimusryhmässä, yliopistoyksikössä tai yhdellä tieteenalalla pidetään hyvänä, ei välttämättä ole hyvää toisessa (Räsänen & Mäntylä 2001). Tämä on myös tiedekulttuurien tutkimuksen peruslähtökohta. Yliopisto ei muodosta yhtenäistä ja yksiajanista kokonaisuutta vaan eri tieteenalat ja oppiaineet poikkeavat toisistaan hyvin monin eri tavoin (Välilä 1995; Ylijoki 1998; Becher 1989). Akateemiseen työn perustehtäviä voi siis tehdä hyvin erilaisin tavoin ja niitä voi myös yhdistellä monin erilaisin tavoin. Näiden tehtävien tärkeysjärjestyksestä käydään myös jatkuva keskustelua niin tieteenalojen välillä kuin myös akateemisten työyhteisöjen sisällä.

Tämän tutkimukseni pohjalta olen myös entistä vakuuttuneempi siitä, että halu kyseenalaistaa vallitsevia itsestäänselvyyksiä, vaihtoehtojen etsiminen ja omapeiraisten toimintatapojen kokeileminen ovat juuri niitä piirteitä, jotka tekevät yliopistotyöstä erityistä ja yllyttävät työntekijöitä innostumaan omasta työstään yhä uudelleen. Tutkimuksemme herättää myös kysymyksiä yhtenäisten strategioiden, toimintamallien ja laatu järjestelmien mielekkyydestä. Kuinka paljon niihin oikein kannattaa yliopistoissa satsata?

## Pitkäjänteisesti hyvin vai nopeasti paljon?

Artikkelimme akateemisen työn erilaisista aikakäsitteistä – siis siitä, minkälaisista aikaulottuvuuksien varassa tutkijat hahmottavat omaa työtään – luo var-

sin synkän ja ristiriitaisen kuvan yliopistotyöntekijöiden arkipäivästä (Ylijoki & Mäntylä 2003). Tutkijoiden mahdollisuudet elää tasapainoista elämää näyttävät rajallisilta. Kun hyvän tutkimustyön hedelmät vaatisivat kypsyäkseen nimenomaan ”ajatonta aikaa” ja pitkäjänteisyyttä, kiristyvä kilpailu määräaikaisista työsuhteista sen sijaan nakertaa keskinäisen yhteistyön ja luottamuksen edellytyksiä.

Lyhyiden työsuhteiden ja pitkäaikaisen sitoutumisen välinen dilemma ei koske vain yliopistoja. Se on osa laajempaa yhteiskunnallista kysymystä yksilöllisen edun ja yhteisen hyvän välisestä suhteesta (ks. esim. Sennett 1998). Akateemisen työn kannalta ydinkysymys tässä on se, kuinka pitkän tähtäimen tavoitteita ja yhteisiä intressejä voi edistää tai ajaa yhä lyhytjänteisemmässä ja kilpailullisemmassa yliopistossa.

## Erinomainen vai hyvä?

Tutkimukseni akateemiseen työhön kätkeytyvistä häpeän kokemuksista avaa puolestaan kiinnostavia näkökulmia varsin ajankohtaiseen keskusteluun ”hyvän”, ”oikean” ja ”erinomaisen” työn perusteista yliopistoissa (Mäntylä 2000b; ks. myös Readings 1996). Tutkimusta tehdessäni en osannut kuvitella, miten ajankohtainen juuri tämä teema voisi olla juuri keväällä 2007, kun keskustelu Helsinkiin perusteilla olevasta ”huippuyliopistosta” käy vilkkaana. Häpeää koskevissa tutkimuksissa ylisuuria ideaaleja, painostavaa kunnianhimoa ja pakonomaista erinomaisuuden tavoittelua pidetään merkinä siitä, että kaikki ei ole ihan kohdallaan. Ne kielivät siitä, että työhön väistämättä kuuluvia häpeän tunteita pikemminkin torjutaan ja peitellään kuin tunnustetaan ja käsitellään (Ilkonen & Rechart 1994; Lewis 1987; Sayer 2005; Scheff & Retzinger 2000; Turunen 1987).

## Toivon ja epätoivon äärellä

Väitöstutkimukseni neljäs artikkeli koskee toivon ja epätoivon merkitystä yliopistotyössä (Mäntylä & Päiviö 2005). Tässä tutkimuksessa emme halunneet vain tuottaa uudelleen sitä korkeakoulututkijoiden esittämää laajaa kritiikkiä, jonka mukaan tutkija-opettajien työskentelyolosuhteet ovat muuttumassa yhä mieltettömämmiksi. Yhdyn kyllä tähän hyvin perusteltuun kritiikkiin, mutta akateemisen työn ongelmien ja muutosprosessien kritisoimisen vastapainoksi halusimme keskittyä nimenomaan siihen, mikä tekee tutkija-opettajien työstä hyvää, innostavaa ja mielekästä – heidän itsensä mielestä (ks. Nixon 2004; Räsänen, tulossa a; Räsänen, tulossa b).

Oma kokemukseni on myös se, että tämän päivän yliopistotyön ongelmiin pureutuvan kriittisen tutkimuksen lisäksi tarvitaan myös jotain, joka ylläpitää ainelaitoksilla työskentelevien tutkijaopettajien toivoa; etenkin kun kriittisiä tutkimuksia lukevat etupäässä

vain toiset korkeakoulututkijat – yliopistohallinnon ja johdon puheissa niistä kuulee harvemmin (Nixon ym. 2001; Ludema 2001; Ludema ym. 1997). Kun kirjoitin väitöstilaisuuteni lektiota, mietin pitkään miten voisin jotenkin ”näitisti” sanoa, että yliopistojen johto ei näytä lukevan eikä olevan järin kiinnostunut tutkijoiden esittämästä kritiikistä.

Keskittymällä ainelaitoksilla työskentelevien ”tavalisten” tutkijaopettajien tarinoihin omasta arjestaan ja suhtautumalla vakavasti heidän tulevaisuutta koskeviin toiveisiin olen pyrkinyt luomaan tilaa tarinoille, jotka nousevat yliopiston ytimestä. Näissä tarinoissa hyvää työtä halutaan tehdä yliopistoissa, joissa tutkijoilla ja opettajilla on mahdollisuus keskittyä perustehtäviinsä ilman että valtaosa työajasta kuluu hyvän työn edellytysten hakemiseen, perusteluun, todisteluun tai raportointiin. Hyvässä yliopistoyksikössä työntekijöiden osaamiseen, ammattilypeyteen ja haluun kehittää omaa työtään myös luotetaan.

## Mikä vielä innostaa tutkija-opettajia tekemään hyvää työtä?

Yksi kiperimmistä tutkimukseni aikana heränneistä kysymyksistä kuuluu: mikä vielä innostaa tutkija-opettajia tekemään hyvää työtä? Olen viime vuo-

sien aikana joutunut pohtimaan tätä kysymystä yhä useammin, kun hyvän työn tekemisen edellytykset ovat käyneet yhä ahtaammiksi. Myös monet kollegani jakavat saman huolen.

Tutkimukseni pohjalta väitän, että tutkijaopettajat kokevat työnsä mielekkääksi nimenomaan silloin, kun he voivat keskittyä perustehtäviinsä, tehdä työtään mahdollisimman hyvin ja uudistaa sitä pitkäjänteisesti ja omaehtoisesti. Ne uudet kontrollin ja ”osallistamisen” keinot, joiden tarkoitus on sitouttaa tutkijaopettajia tekemään omaa työtään ulkoapäin asetettujen tehokkuus- ja tuloksellisuuskriteerien mukaan, eivät auta työhönsä jo valmiiksi intohimoisesti suhtautuvia työntekijöitä tekemään hyvää työtä. Tutkijaopettajien näkökulmasta tämänkaltaiset odotukset ja vaatimukset ovat räikeässä ristiriidassa akateemisen työn autonomisen luonteen ja työn sisäisten hyvyyskriteerien kanssa (Hansen 1998; MacIntyre 1985).

Tutkijaopettajien vastarinta akateemisen työn monimuotoisuutta ja kulttuurista rikkautta kaventavia muutoksia kohtaan ei välttämättä tarkoita sitä, että tutkijat olisivat haluttomia muuttamaan. Vastarinta kertoo pikemminkin siitä, mikä akateemisen työn eri muodoissa on arvokasta, mielekäästä ja vaalimisen arvoista.

## Kirjallisuus

- ACATIMI 4/2007. Hyvä yliopisto – hyvä työpaikka? 10-vuotisjuhlalukko.
- AITTOLA, H. & YLIJOKI, O.-H. TOIM. (2005). *Tulosohjattua autonomiaa. Akateemisen työn muuttuvat käytännöt*. Helsinki: Gaudeamus.
- ALVESSON, M. (2003). *Methodology for close up studies – struggling with closeness and closure*. *Higher Education*, 6, 167–193.
- BECHER, T. (1989). *Academic Tribes and Territories. Intellectual Enquiry and the Cultures of Disciplines*. Milton Keynes: The Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- BRANNICK, T. & COGHAN, D. (2007). *In Defense of Being “Native”: The Case for Insider Academic Research*. *Organizational Research Methods*, 10, 59–74.
- COFFEY, A. (1999). *The Ethnographic Self. Fieldwork and the Representation of Identity*. London: Sage.
- ELLIS, C. & BOCHNER, A. (2000). *Autoethnography, Personal Narrative, Reflexivity: Researcher as subject*. Teoksessa N. Denzin & Y. Lincoln (toim.) *The Handbook of Qualitative Research*. 2nd ed. (s. 733–768). Thousand Oaks, CA: Sage.
- HAKALA, J., KAUKONEN, E., NIEMINEN, M. & YLIJOKI, O.-H. (2003). *Yliopisto – tieteen kehdestä projektimyllyksi? Yliopistolaisen tutkimuksen muutos 1990-luvulla*. Helsinki: Gaudeamus.
- HAKALA, J. & YLIJOKI, O.-H. (2001). *Research for Whom? Research Orientations in Three Academic Cultures*. *Organization*, 8, 373–380.
- HANSEN, D.T. (1998). *The Moral is in the Practice*. *Teaching and Teacher Education*, 14, 643–655.
- HERON, J. (1996). *Co-operative Inquiry: Research into the human condition*. London: Sage Publications.
- HOOD, C. (1995). *The “New Public Management” in the 1980s: Variations on a Theme*. *Accounting, Organizations and Society*, 20, 93–109.
- IKONEN, P. & RECHARDT, E. (1994). *Thanatos, häpeä ja muita tutkielmia*. Helsinki: Nuorisopsykoterapia-säätiö.
- KATILA, S. & MERILÄINEN, S. (2006). *Henkilökohtainen kokemus tiedonlähteenä: Toimintatutkimus akateemisessa yhteisössä*. Teoksessa K. Rolin, M.-L. Kakkuri-Knuuttila & E. Henntonen (toim.) *Soveltava yhteiskuntatiede ja filosofia* (s. 134–154). Helsinki: Gaudeamus.
- KIVIMÄKI, S., KINNUNEN, M. & LÖYTTY, O. TOIM. (2006). *Tilanteen taju. Opettaminen yliopistossa*. Tampere: Vastapaino.
- KUULA, A. (1999). *Toimintatutkimus*. Tampere: Vastapaino.
- LEWIS, H.B. (1987). *Shame and the Narcissistic Personality*. Teoksessa D.L. Nathanson (toim.) *The many Faces of Shame* (s. 93–132). New York: Guilford Press.
- LUDEMA, J.D. (2001). *From Deficit Discourse to Vocabularies of Hope: The power of appreciation*. Teoksessa D. Cooperrider, P.F. Sorenson, D. Whitney & T.F. Yaeger (toim.) *Appreciative Enquiry: An Emerging Direction for Organization Development* (s. 265–287). Champaign IL, Stipes Publishing LLC.

- LUDEMA, J.D., WILMOT, T.B. & SRIVASTVA, S. (1997). *Organizational Hope: Reaffirming the Constructive Task of Social and Organizational Inquiry. Human Relations*, 50, 1015–1051.
- MACINTYRE, A. (1985). *After Virtue: a study in moral theory*. 2nd ed. London: Duckworth.
- MAGUIRE, P. (1987). *Doing Participatory Research: a feminist approach*. Boston: University of Massachusetts.
- MERILÄINEN, S. (2001). *Changing Gendered Practices: a Par Project within an Academic Work Community*. Helsingin kauppakorkeakoulu: Acta universitatis oeconomicae Helsingiensis A-192.
- MÄNTYLÄ, H. (2007). On "Good" Academic Work – Practicing Respect at Close Range. Helsingin kauppakorkeakoulu: Acta universitatis oeconomicae Helsingiensis A-306.
- MÄNTYLÄ, H. (2000A). Akateeminen Työ Yliopistoyksiköissä: kolmen yksikön kuvausta ja vertailua. Helsingin kauppakorkeakoulu: Johtamisen laitos, julkaisematon tutkimusraportti 25.4.
- MÄNTYLÄ, H. (2000B). *Dealing with Shame at Academic Work – A Literary Introspection. Psychiatria Fennica*, 31, 148–169.
- MÄNTYLÄ, H. & PAIVIÖ, H. (2005). Toivon ja Epätoivon Äärellä Akateemisessa Työssä. Teoksessa H. Aittola & O.-H. Ylijoki (toim.) *Tulosohjattua autonomiaa. Akateemisen työn muuttuvat käytännöt* (s. 41–66). Helsinki: Gaudeamus.
- NIXON, J. (2004). *Education for the Good Society: the integrity of academic practice. London Review of Education*, 2, 245–252.
- NIXON, J. (2003). *Professional Renewal as a Condition of Institutional Change: rethinking academic work. International Studies in Sociology of Education*, 13, 3–15.
- NIXON, J., MARKS, A., ROWLAND, S. & WALKER, M. (2001). *Towards a New Academic Professionalism: a manifesto of hope. British Journal of Sociology of Education*, 22, 227–244.
- PARK, P. (1999). *People, Knowledge, and Change in Participatory Research. Management Learning*, 30, 141–157.
- PIRTTILÄ, I. & PIELA, S. (2004). *Yliopistotyön kiroit ja tähtihetket. Kuinka kehittää hyvinvointia akateemisessa työssä? Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy*.
- POLLIT, C. (1993). *Managerialism and the Public Services: Cuts or cultural change in the 1990s*. Oxford: Blackwell.
- READINGS, B. TOIM. (1996). *The University in Ruins*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- REASON, P. (1999). *Integrating Action and Reflection through Co-operative Inquiry. Management Learning*, 30, 207–226.
- REASON, P. (1994). *Participation in Human Inquiry*. London: Sage.
- REASON, P. & BRADBURY, H. (2001). *Inquiry and Participation in Search of a World Worthy of Human Aspiration*. Teoksessa P. Reason and H. Bradbury (toim.) *Handbook of Action Research: Participative inquiry and practice* (s. 1–14). London: Sage.
- RHOADES, G. (1998). *Managed Professionals. Unionized Faculty and Restructuring Academic Labour*. Albany: State University of New York Press.
- RHODES, R. A. W. (1996). *Looking Beyond Managerialism. Australian Journal of Public Administration*, 55, 1–4.
- RÄSÄNEN, K. (TULOSSA A). "Meaningful academic work as praxis in emergence". *Journal of Research Practice*.
- RÄSÄNEN, K. (TULOSSA B). "On the moral of an emerging academic practice: Accounting for a conference experience". Teoksessa C. Steyaert & B. van Looy (toim.) *Relational Processes*. London: Sage.
- RÄSÄNEN, K. (2005). Akateemisen työn hallinta: jäsenyyksiä kokemuksille ainelaitoksen johtajana. Teoksessa H. Aittola & O.-H. Ylijoki (toim.) *Tulosohjattua autonomiaa* (s. 18–40). Helsinki: Gaudeamus.
- RÄSÄNEN, K. & MÄNTYLÄ, H. (2001). *Preserving Academic Diversity: Promises and Uncertainties of PAR as a Survival Strategy. Organization*, 8, 299–318.
- SAYER, A. (2005). *Class, Moral Worth and Recognition. Sociology*, 39, 947–964.
- SCHEFF, T. & RETZINGER, S. (2000). *Shame as the Master Emotion of Everyday Life. Journal of Mundane Behavior*, 1, 303–324.
- SENNETT, R. (1998). *The Corrosion of Character*. New York: W.W. Norton.
- SLAUGHTER, S. & LESLIE, L. (1997). *Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- TURUNEN, K. (1987). *Ihmisielun olemus*. Vaasa: Arator Oy.
- VÄLIMAA, J. (1995). *Higher Education Cultural Approach*. Jyväskylä: Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 113.
- YLIJOKI, O.-H. (2002). *Humboldt kohtaa markkinavoimat – tutkijan työ muutoksessa. Tiedepolitiikka*, 27, 41–54.
- YLIJOKI, O.-H. (1998). *Akateemiset heimokulttuurit ja novisien sosialisatio*. Tampere: Vastapaino.
- YLIJOKI, O.-H. & HAKALA, J. (2006). *Tehokkuutta, arviointia ja markkinahenkeä*. Teoksessa S. Kivimäki, M. Kinnunen & O. Löytty (toim.) *Tilanteen taju. Opettaminen yliopistossa* (s. 20–31). Tampere: Vastapaino.
- YLIJOKI, O.-H. & MÄNTYLÄ, H. (2003). *Conflicting Time Perspectives in Academic Work. Time & Society*, 12, 55–78.

\*\*\*

Seuraavat rahastot ja säätiöt ovat tukeneet väitöstutkimustani: Suomen Kulttuurirahasto, Liikesivistysrahasto, Helsingin kauppakorkeakoulun tukisäätiö, Työsuojelurahasto sekä Jenny ja Antti Wihurin säätiö.

## Miikka Pyykkönen Järjestäytyvät diasporat<sup>1</sup>

Monikulttuurisuus ja etniset suhteet ovat olleet läpi 1900-luvun merkittäviä sosiologisen ja yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen kiinnostuksen kohteita. Monikulttuurisuuteen ja etnisyyteen liittyviä kysymyksiä on lähestytty sekä etnisten vähemmistöjen että niin sanottujen valtaväestöjen tai -kulttuurien näkökulmista.

1900-luvun alun ihmisryhmien ja rotujen alkuperää tarkastelleiden sekä vuosisadan puolivälin tienoilla ilmestyneiden etnografisten tutkimusten tarkoitus oli – ajan hengen mukaisesti – usein muodostaa kokonaiskuva etnisistä ryhmistä ja niiden ominaisuuksista. Ryhmien välisiä vuorovaikutussuhteita käsiteltiin tuolloin, mutta niiden ei nähty muuttavan ryhmien olemusta ja kulttuuria, koska näiden nähtiin juontuvan ryhmien syntyperästä.

Monikulttuurisuutta ei käsitteenä tunnettu. Kulttuureja keskenään sekoittava monikulttuuristuminen yleensä kiistettiin ja ihmisryhmiä käsiteltiin etnisesti tai rodullisesti ”puhtaina”. 1900-luvun puolivälin jälkeisessä funktionalistisen tutkimuksen aallossa etnisten ryhmien ominaisuudet ja tavat sekä etniset suhteet pyrittiin monesti selittämään sellaisina, että ne palvelivat yhteisöjen tai niiden välisten suhteiden ylläpitoa ja pysyvyyttä. Jopa häiriötekijöilläkin, kuten etnisillä konflikteilla, oli funktionsa. Niiden nähtiin usein viime kädessä edistävän yhteiskunnallista eheyttä. Monikulttuurisuus näyttöytyi assimilaationa, joka sulautti vähemmistöt valtaväestöihin.

1960-luvulta lähtien etnisyyden ja monikulttuurisuustutkimukseenkin on lyönyt leimansa sosiaalinen konstruktionismi. Tarkasteltaessa asiaa konstruktionistisista lähtökohdista etnisyyden ja monikulttuurisuus ovat niin tietoa välittävinä käsitteinä kuin konkreettisina ilmiönäkin sosiaalisessa vuorovaikutuksessa rakentuneita ja täten muuttuvia asioita. Monikulttuurisuutta, etnisyyttä ja etnisiä suhteita ei konstruktionismin näkökulmasta pidetä niin sanotun aidon todellisuuden ilmentyminä, vaan ne ovat asioita jotka saavat eri merkityksiä eri yhteiskunnallishistoriallisissa konteksteissa.

1980-luvulla yhteiskuntatieteissä ja sosiologiassa voimistunut kulttuurintutkimuksellinen ote jatkoi konstruktionismin viitoittamaa tietä: Monikulttuurisuuden ja etnisyyden tutkimuksessa keskityttiin entistä enemmän merkitysten muodostumiseen ja muuttamiseen ihmisten arkisessa vuorovaikutuksessa. Monikulttuurisuutta ja etnisyyttä alettiin lähestyä merki-

tysjärjestelminä ja/tai diskursseina, jotka tuottavat tietynlaista tietoa kohteestaan ja rajaavat ulos muita tapoja ymmärtää ilmiöitä. 1980-luvulta lähtien monikulttuurisuus on ollut yleisesti käytetty tutkimuskäsite, joskaan ei ristiriidaton.

Kulttuurintutkimuksellisessa monikulttuurisuustutkimuksessa tutkimuskysymyksiä on yleensä lähestytty toimijoiden puheessa tai tietyissä tekstimassoissa muodostuvien merkityksenantojen välityksellä. Tämä on monesti tarkoittanut – varsinkin tulkitsevasta antropologiasta vaikutteita saaneissa tutkimuksissa – ihmisten arkisten merkityksenantojen ja symbolien tarkastelua. Samalla tämä on sosiologisessa ja muussa yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa merkinnyt arjen ja kulttuurin politisoitumista ja vastavuoroisesti poliitiikan kulttuuristumista ja arkistumista. Kulttuurintutkimuksellisen otteen valta-asema sosiaalitieteissä on vaikuttanut myös niin sanottujen policy-tutkimusten luonteeseen. Niissäkin on alettu kiinnittää huomiota toimijoiden merkityksenantoihin – tosin organisatorisia ja rakenteellisia seikkoja unohtamatta.

Väitöstutkimukseni edustaa kulttuurintutkimuksen metodologioista ja lähestymistavoista ammentavaa kulttuuripoliittista tutkimusta. Tutkin yhtäältä toimijoiden – sekä yhdistysten että viranomaisten ja hallinnon – merkityksenantoja, jotka rakentavat kuvia maahanmuuttajien yhdistystoiminnasta ja jotka aina rakentuvat osittain jo olemassa oleviin tietomuodostelmiin ja merkitysjärjestelmiin. Toisaalta tarkastelen yhdistystoimintaa kollektiivisen tason toimintana ja neuvotteluna, mikä on perinteisesti ymmärretty yhdeksi politiikan keskeisimmistä ulottuvuuksista. Kyse on monikulttuurisuuden ja siihen liittyvien asioiden politisoinnista sekä niillä politikoinnista kansalaisyhteiskunnan ja julkisen sektorin toimijoiden vuorovaikutuskentällä. Lähestymistapa tarjoaa yhtäaikaisesti väylän lähestyä sekä subjektiivisia merkityksenantoja että niitä toiminnan rakenteita ja konventioita, jotka kehystävät näitä merkityksenantoja.

Tutkimukseni pääkäsitteet – etnisyyden, kansalaisuuden ja integraation – ovat laajalti käytettyjä käsitteitä maahanmuuttoa käsittelevässä sosiologisessa ja muussa yhteiskuntatieteellisessä nykytutkimuksessa. Kyseisten käsitteiden käyttö ei sinällään ole uutta suomalaisessa etnisyyden ja monikulttuurisuustutkimuksessa, mutta niiden käyttö maahanmuuttajien kansalaistoiminnan tarkastelussa on. Yhtäältä käytän käsitteitä tutkimus-

<sup>1</sup> Miikka Pyykkönen kulttuuripoliitiikan väitöskirja *Järjestäytyvät diasporat: etnisyyden, kansalaisuuden, integraation ja hallinnan maahanmuuttajien yhdistystoiminnassa* tarkastettiin Jyväskylän yliopistossa 29.6.2007 (*Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 306).

kirjallisuudesta kumpuavina analyttisina käsitteinä, joilla lukea ja tulkita maahanmuuttajien yhdistystoimintaa. Tällaisina ne suuntaavat tutkimusta yhdistystoiminnan tiettyihin osa-alueisiin, joita pidän empirian perusteella työs kaikkein tärkeimpinä.

Toisaalta tarkastelen millaisia merkityksiä käsitteet ja niiden kuvaamat ilmiöt saavat maahanmuuttajayhdistysten sekä viranomaisten ja hallinnon toiminnassa. Mikään käsitteistä ei ole olemassa sellaisenaan ja pysyvänä yhdistystoiminnan kentällä, vaan ne saavat eri merkityksiä, asiayhteyksistä ja puhujista riippuen. Uuden näkökulman etnisyyden ja monikulttuurisuuden tarkasteluun tuo toiminnan ja merkitystuotannon tarkasteleminen monen osapuolen vuorovaikutuksen kautta.

En ole tarkastellut asioita ainoastaan esimerkiksi maahanmuuttajien omista merkityksenannoista käsin, kuten maahanmuuttajayhdistystutkimuksissa monesti on tapana. Tutkimukseni neljännen artikkelin hallinnan analyttinen lähestymistapa on aiemmin käyttämätön suomalaisessa etnisyydetutkimuksessa ja myös harvakseltaan käytetty kansainvälisessä tutkimuksessa. Vaikka maahanmuuttoa ja monikulttuurisuutta on tarkasteltu politiikan näkökulmasta, on maahanmuuttajien elämää ja toimintaa harvoin tarkasteltu osana modernia hallintaa ja deliberatiivista demokratiaa.

Maahanmuuttajien yhdistystoiminta tarjoaa tähän erinomaisen viitekehyksen: yhdistykset ovat samanaikaisesti maahanmuuttajien omaehtoisen kansalaisuustoiminnan ja heihin kohdistuvan ohjailun ja hallinnan välineitä. Samalla ne ovat ikään kuin peilejä, joihin katsomalla hallinto pystyy uudistamaan toimintaansa ottaakseen entistä paremmin huomioon ja haltuun uudet yhteiskunnalliset erityisryhmät ja näiden tarpeet.

Tutkimukseni tarjoaa peilin maahanmuuttajayhdistyksille tarkastella toimintaansa suhteuttaen sitä muiden samankaltaisten tai jollain tapaa erilaisten maahanmuuttajayhdistysten toimintaan. Lisäksi tutkimus antaa yhdistyksille mahdollisuuden hahmottaa kokonaiskuvaa maahanmuuttajien yhdistystoiminnan paikalliskentistä, mukaan lukien viranomaisten ja muiden yhteistyökumppaneiden toiminnan ja näkemykset. Näiden valossa yhdistykset voivat kriittisesti tarkastella toimintaansa ja pyrkiä tarpeen mukaan perusteellaan ja uudistamaan sitä.

Tutkimus tarjoaa myös viranomaisille mahdollisuuden arvioida omaa toimintaansa ja omia näkemyksiänsä. He voivat peilata niitä maahanmuuttajayhdistysten näkökulmiin. Lisäksi tutkimus tarjoaa viranomaisille yleisempiä näkökulmia yhdistystoimintaan kuin ne, joita heille muodostuu omassa työssään, kun he ovat tekemisissä tiettyjen yhdistysten kanssa. Toivoisin, että tutkimus herättää viranomaiset uudelleen arvioimaan yhdistysten kompetenssia kotouttamistyössä ja näkemään maahanmuuttajien yhdistystoiminnan moni-

naisuuden. Toivon myös, että se herättää yhdistykset nykyistä tiiviimpään keskinäiseen yhteistyöhön.

Väitöskirjani koostuu neljästä artikkelista, jotka rakentuvat etnisyyden, integraation ja hallinnan teemojen ympärille. Artikkelimuoto ei mahdollista kovin laajaa tutkimusmenetelmien, käsitteiden eikä empirian ryhmittelyn avaamista. Avatakseni näitä lukijalle olen halunnut kirjoittaa väitöskirjaani kattavan yhteenvedon. Ensinnäkin käyn siinä lävitse tutkimukseni keskeisimmät käsitteet. Osa niistä, kuten kansalaisyhteiskunta, kansalaisuus ja yhdistys, ovat sellaisia, jotka eivät eksplisiittisesti ole analyttisessä osassa artikkeleissa. Ne ovat kuitenkin sellaisia käsitteitä, jotka mielestäni tulee avata, koska ne ja niihin liittyvät yhteiskuntatieteelliset ja yhteiskunnalliset keskustelut ovat keskeisiä maahanmuuttajien yhdistystoiminnan ymmärtämiseksi.

Jotta artikkelieni antia voidaan paremmin ymmärtää, on ymmärrettävä mikä rooli yhdistyksillä ja kansalaisyhteiskunnalla on niin pohjoismaisen hyvinvointivaltion kehityksessä kuin yleisemminkin läntisissä, niin sanotuissa liberaaleissa demokratioissa. Lisäksi on ymmärrettävä, että maahanmuuttajayhdistysten identiteetti- ja integraatiopoliittisessa toiminnassa on kyse kansalaisuutta koskevista neuvotteluista, ei vain käsitteen juridisepoliittisessa merkityksessä, vaan myös sosiaalisessa ja kulttuurisessa.

Käsitteiden jälkeen pyrin perehdyttämään lukijan väitöstudiumin aineistokeruu- ja analyysimenetelmiin. Kaikki artikkelini perustuvat kvalitatiivisiin menetelmiin. Kerron yhteenvedossani, minkälaisen periaatteiden mukaisesti olen tehnyt tutkimushaastattelut ja minkälaista osallistuvaa havainnointia olen käyttänyt. Lisäksi kuvaan tutkimukseni tekstiaineistot ja niiden keruuperiaatteet. Aineiston analyysimenetelmien avaaminen on erityisen tarpeellista, koska sisällönanalyysin ja diskurssianalyysin selvittämiseksi ei artikkeleissa ole ollut kunnolla tilaa. Niitä on kuitenkin käytetty jokaisen artikkelin pohjana.

Kuten yhteenvedossa selvitän, olen diskurssianalyysin avulla avannut etnisyyttä ja integraatiota koskevia merkityksenantoja; sitä, missä kontekstissa ne tapahtuvat, ketkä niitä tuottavat ja käyttävät, millaiselle sanastolle ne perustuvat ja miten ne kohteensa merkityksellistävät. Menetelmät ovat tarjonneet mahdollisuuden systemaattisesti tarkastella yhdistystoiminnalle annettuja merkityksiä ja itse toiminnan tuottamia merkityksiä edellä mainittujen käsitteiden viitekehyksessä. Analyysimenetelmät avaavat monista muista tutkimuksista poikkeavan lähestymistavan maahanmuuttajien yhdistystoimintaan, sillä niiden avulla tutkija ei tulkitse toimintaa ensisijaisesti sellaisenaan, ikään kuin autenttisena, vaan sille puheessa ja tekstissä annettujen merkitysten kautta.

Yhteenvetoni laajin yhtenäinen osa käsittelee maahanmuuttajayhdistysten luokittelua. Olen halunnut

kuvata typologisointini mahdollisimman laajasti, koska katson, ettei artikkeleissa tähän ole ollut riittävä mahdollisuus. Lukijan tulee mielestäni pystyä perehtymään luokitteluun mahdollisimman syvällisesti, koska se on olennainen artikkeleissa ilmenevän analyysin kannalta; olen luokitellut yhdistystoimintaa koskevia merkityksenantoja ja niiden subjekteja – merkitysjärjestelmien käyttäjiä ja tuottajia – nimenomaan yhdistystypologian pohjalta.

Tyypittely on samalla yksi väitöstutkimukseni keskeisimmistä tuloksista. Se osoittaa, että maahanmuuttajien yhdistystoiminnassa ei ole kyse pelkästään lähtömaasta periytyvien kulttuuripiirteiden tai uskonnon säilyttämisessä, kuten monesti on tapana ajatella. Suuri osa yhdistyksistä keskittyy myös sukupuoleen, nuoruuteen, maahanmuuttajaryhmien väliseen yhteistyöhön, maahanmuuttajien ja suomalaissyntyisten kontaktien lisäämiseen, taiteisiin ja liikuntaan. Erityyppiset yhdistykset tarjoavat vapaa-ajan aktiviteetteja ja vapaaehtoista apua maahanmuuttajille heidän arjessaan.

Maahanmuuttajayhdistysten toiminta suhteessa kansalaisuuteen, etnisyyteen, integraatioon ja hallintaan on siis hyvin moniulotteista. Kansalaisuusasemaa rakennetaan ja siihen pyritään vaikuttamaan niin vetoamalla hallintoon kuin järjestämällä kansalaistaitojen

opetusta ja harrastustoimintaa yhdistyksen jäsenille tai yleisemmin alueen maahanmuuttajille. Samoilla toimilla vaikutetaan myös kotoutumiseen eli integraatioon. Etnisyyttä koskevia merkityksenantoja tuotetaan ja neuvotteleva käydään yhdistysten toiminnassa jatkuvasti ja kaikkialla: yhdistyksiä nimettäessä, niistä kertovissa tiedotteissa, niiden liikuntatoiminnassa, kerhotoiminnassa ja niiden järjestämässä opetuksessa.

Etniset ryhmäkategorioiden eivät näyttäyty diasporassa toimiville yhdistyksille itsestäänselvyksinä, vaan niitä merkityksellisestään, muokataan ja kiistetään toiminnassa eri tavoin. Jotkut tukeutuvat etnisyyttään konstruoidessaan lähtömaansa kulttuuriperinteisiin, jotkut taas yhdistelevät alkuperämaan kulttuurin ja suomalaisuuden piirteitä, ja jotkut pyrkivät kokonaan kiistämään etnisyyden merkityksen ja relevanssin. Yhdistyksissä tapahtuva maahanmuuttajien ja maahanmuuttajuuden hallinta on myös moninaista. Yhtäältä hallinto käyttää yhdistyksiä maahanmuuttajien osallistamiseen ja kotouttamiseen, toisin sanoen heidän subjektiivisuuksiansa tuottamiseen ja ohjaamiseen. Toisaalta yhdistykset ja niissä toimivat maahanmuuttajat hallitsevat toiminnallaan itse itseään – tekevät toisin sanoen sitä, mitä Michel Foucault nimittää etitiseksi minätyöksi.



Pasi Kosken väitös-kirjatutkimus edustaa kasvatustieteitä, mutta se sisältää myös vahvoja sosiologisia painotuksia. Tutkimuksen kasvatustieteellinen näkökulma liittyy organisatorisen oppimisen problematiikkaan, sosiologinen näkökulma taas keskusteluun tuotantomallien kehittämisestä. Tekijä itse on taustaltaan sosiologi, ja tämä näkyy tavassa asettaa ja tarkastella tutkimuskysymyksiä.

Koski on tutkinut suomalaista rengastehdasta oppimisympäristönä ja analysoinut organisatorista oppimista edistäviä ja ehkäiseviä tekijöitä. Hänen toinen tutkimustehtävänsä koskee sitä, millaisia organisatorisen oppimisen prosesseja tehtaalla saatiin aikaiseksi erään kehittämishankkeen yhteydessä, mihin hän itse osallistui tarkkailijana. Kolmanneksi hän analysoi sitä, millaisiin varsinaisiin tuloksiin hanke johti. Kyse oli perinteisestä teollisuuslaitoksesta, joka on kuitenkin tunnettu Suomessa aktiivisen aloitetoimintansa sekä organisatorisen oppimisen ja tasa-arvon edistämiseen tekemiensä panostusten perusteella. Kehittämis- ja tutkimushanke toteutettiin vuosina 2000–2002.

Työssä tapahtuva oppiminen on noussut entistä tärkeämmäksi teemaksi yhteiskuntapoliittisessa keskustelussa viime aikoina. On havaittu, että työpaikka ja itse työ on tosiasiallisesti vieläkin tärkeämpi oppimisen ja tiedon muodostuksen areena kuin aiemmin on ymmärretty. Myös aihetta käsittelevä tutkimus on Suomessa lisääntynyt kiitettävällä tavalla. Mieleen tulee viime vuosilta useitakin tutkimuksia, joissa aihetta on käsitelty.

Tutkimuksen toisen keskeisen innoittajan, taloustieteellisesti ja teollisuussosiologisesti suuntautu-

## TEHDAS OPPIMISYMPÄRISTÖNÄ – FORDISTINEN, SOSIOTEKNINEN VAI KEVYT?

*Pasi Koski: Työ ja oppiminen rengastehtaassa. Organisatorinen oppiminen sekä sitä edistävät ja ehkäisevät tekijät teollisessa oppimisympäristössä. Tampere, Tampere University Press 2007. 236 s.*

neen tuotantomalleja käsittelevän tutkimuksen, puolella tilanne ei valitettavasti ole samanlainen ainaakaan Suomessa. Tällaisen tutkimuksen perinne on ollut maassamme valitettavan ohut oikeastaan aina. Liittyisikö tämä siihen, ettei Suomi ole koskaan ollut kovin vahvasti perinteinen teollisuusyhteiskunta? Mehän hyppäsimme maatalousvaltaisesta ja metsäteollisesta yhteiskunnasta lähes suoraan palveluvaltaiseen tai jälkiteolliseen yhteiskuntaan.

Kosken tutkimus on sinänsä hyvin tehty. Kirjallisuuskatsaus osoittaa tekijän tuntevan relevantin organisatorista oppimista ja tuotantomalleja käsittelevän keskustelun, metodologiset valinnat on kuvattu ja perusteltu, empiirinen aineisto on käsitelty asiantuntevasti ja tutkimuskysymyksiin on esitetty vastaukset. Tutkimustaan Koski luonnehtii instrumentaaliseksi tapaustutkimukseksi. Käytetyt tutkimusmenetelmät ovat pääasiassa laadullisia, kuten henkilöhaastatteluja, ryhmäkeskusteluja ja havainnointeja. Varsinkin hankkeen loppupuolella tekijän rooli laajeni pelkästä havainnoijasta osallistuvan havainnoijan suuntaan.

Koski luonnehtii tehdasta oppimisympäristönä hybridiksi, jossa on elementtejä niin fordistisesta,

sosioteknisestä kuin kevyestä tuotantomallista. Johtopäätöksenä on, että tuotannon ja työn organisointia koskevat käytännön ratkaisut ovat usein kompromisseja, ne perustuvat pragmaattiseen ajatteluun ja niihin heijastuvat spesifit historian kuluessa muotoutuneet valinnat. Kehittämishankkeen yhteydessä toteutettua kahta ongelmanratkaisuprosessia Koski analysoi lähinnä Crossanin, Lanen ja Whiten prosessimallin pohjalta. Malli soveltui si-

nänsä hyvin ongelmanratkaisuprosessien käsitteelliseen jäsentämiseen, mutta samalla sen ongelmiksi osoitautuivat liiallinen pelkistyneisyys ja lähes olematon oppimisen kontekstin huomioiminen. Kosken tutkimuksen kolmas pääkysymys koski kehittämishankkeen tuloksia. Hänen analyysinsä perusteella pääasiallisena kehittämismenetelmänä käytetty ongelmaperustaiseen oppimiseen perustuva PBL-valmennus toimi hyvin ja sen avulla konstruointiin uutta tietoa, jota kellään ei aiemmin ollut hallussaan.

Eniten jäin kaipaamaan tekijän omaa vahvempaa kontribuutiota tutkimuksen taustalla olleeseen kahteen tutkimusperinteeseen ja näistä erityisesti taloustieteellisestä ja sosiologisesti värityneeseen keskusteluun tuotantomalleista. Raija Julkinen totesi aikoinaan väitöskirjassaan kuinka Suomi oli 1970-luvulla ”valkea läiskä” työn uudelleenorganisointia käsitellessä kansainvälisessä tutkimuksessa. Sitä se ei ole enää, mutta alan sosiologisessa tutkimuksessa kontribuutiomme ei ole vielä kukaan kovin vahva. Myös Kosken tutkimuksen kysymyksenasettelut etenevät paljolti ulkomaisten tutkijoiden valmiiden mallien pohjalta, jotka perustuvat paljolti autoteollisuuden kokemuksiin.

Toinen kriittinen huomioni koskee organisaatio- tai mikropolitiikan statusta tutkimuksessa. Koski on nostanut tämän merkityksen ansiokkaalla tavalla esiin organisatoriseen oppimiseen vaikuttavana tekijänä, mutta sen käsittely jää kuitenkin vaillinaiseksi ja tätä kautta myös sen teoreettinen status jää tekijän omassa käsitteellisessä viitekehityksessä epämääräiseksi. Esimerkiksi Burawoy'n pohjalta tehdyt kehittelyt tehdaspelien merkityksestä tyypistyvät organisaatio- tai mikropolitiikan mieltämiseksi lähinnä vain yhdeksi viidestä oppimista edistäväksi tai ehkäiseväksi tekijäryhmäksi – eräänlaiseksi residuaalimuuttujaksi. Useassa kohtaa tutkimuksen empiiristä

osaa palataan kysymykseen organisaatio- tai mikropolitiikan merkityksestä, mutta kovin syvälle tämän ilmiön luonteen ja merkityksen ymmärtämisessä ei tutkimuksessa kuitenkaan edellä mainitusta syystä johtuen päästä. On kuitenkin tärkeää, että asia on nostettu esille ja se tarjoaakin mielenkiintoisen näkökulman organisatorista oppimista käsitteleville teoreettisille jatkokehittelyille.

Kolmas kriittinen huomioni koskee sitä, että vaikka tekijä käy tarkkaan läpi tehdastasoisia mikrotekijöitä, tutkimuksesta paljolti puuttuu laajempi makro- ja mesotasoinen tarkastelu koskien kohteena olevan teollisuudenalan tai ympäröivän suomalaisen sosi-

aalisen kontekstin merkitystä. Voi kysyä, missä määrin on perusteltua tarkastella työpaikkojen luonnetta oppimisympäristönä irrallaan tällaisista laajemmista rakenteellisista ja institutionaalisista kontekstitekijöistä. Esimerkiksi brittiläisessä teollisuussosiologiassa on vuosien varrella keskusteltu paljonkin tämäntyyppisen ”tehdassosiologisen” (plant sociological) näkökulman rajoittuneisuudesta. Makro- ja mesotasoinen tarkastelun integrointi mikrotasoiseen tarkasteluun olisi ollut yksi askel juuri sellaisen holistisen viitekehityksen rakentamiseen, jonka tarpeeseen jatkotutkimusten aiheita pohtiessaan myös tutkimuksen tekijä itse viittaa.

*Tuomo Alasoini*

Kokoelmateos kysyy johdannossaan kollektiivisen asiantuntijuuden luonnetta sekä hyötyä ja pohtii sen ehtoja ja edellytyksiä. Teos on jaettu kolmeen temaattiseen kokonaisuuteen: ensimmäinen käsittelee asiantuntemusta, valtaa ja tietoyhteiskuntaa; toinen tiedon kollektiivisuutta ja asiantuntijoita tiedonrakentajina; kolmas kollektiivista työtä ja luovuutta. Kirjoittajat lähestyvät teemaa eri suunnilta, osa keskittyy kollektiivisuuden pohdintaan ja osa vain sivuaa sitä. Artikkelien osumatarkkuus suhteessa teemaan on yleensäkin vaihteleva tämällytyypisissä julkaisuissa, sillä artikkelit ammennetaan jo olemassa olevista tutkimuksista.

Asiantuntijuus-käsite on pulmallinen aiheen rajauksen ja lähestymistavan kannalta. Ensinnäkin asiantuntijuudella, asiantuntemuksella ja asiantuntijoilla viitataan hyvin heterogeeniseen alueeseen niin sisällöllisesti kuin institutionaalisesti. Eri aloilla ja tehtävissä toimivilla asiantuntijoilla saattaa olla melko vähän yhteistä keskenään. Työelämän institutionalisoitunut asiantuntijuus ja toisaalta ei-ansiotyön muotoinen asiantuntijuus rakentuvat osin erilaisille ehdoille, kuten Niklas Vainion ja Tere Vadénin artikkelista käy ilmi. Artikkelissa käsitellään Internetin vapaan ja avoimen koodin kollektiivista kehitystyötä.

Toiseksi käsite on positiivisesti latautunut ja termiä hyödynnetään hyvinkin erilaisia intressejä varten. Asiantuntijoiksi ilmoitaututaan mielellään työn ja yhteiskunnallisen statuksen nostamiseksi, ja työnantajat saattavat kutsua vailla asiantuntijatietopohjaa olevia työntekijöitään asiantuntijoiksi motivoidakseen heitä parempaan tuloksen tekoon ja osoittaakseen asiakkaille työn laadukkuutta. Asiantuntija-termin myönteinen

## ARTIKKELEITA ASiantuntijatyöstä

Parviainen, Jaana (toim.): *Kollektiivinen asiantuntijuus. Tampere, Tampere University Press 2006. 371 s.*

lataus voi muotoilla tutkijan suhdetta kohteeseensa ja terve kriittinen ote saattaa herpaantua. Esimerkiksi Kai Hakkaraisen ja Sami Paavolan artikkelissa yhdistetään viisaus asiantuntijuuteen, mikä ei sovellu ihan luontevasti kaikkiin työelämän institutionalisoituneisiin asiantuntijatehtäviin. Esimerkiksi plastiikkakirurgian joitakin kaupallisen toiminnan muotoja tuskin voi yhdistää viisauteen.

Termin moniselitteisyyden vuoksi olisin kaivannut ensialkuun pohdintaa siitä, mitä asiantuntijuudella tarkoitetaan juuri tässä julkaisussa. En tarkoita asiantuntijuuden kriteerien tai piirteiden määrittelyä, vaan keskustelua siitä, miten teoksen kirjoittavat jäsentävät asiantuntijuuden. Mitä yhteistä kirjoittajien asiantuntija-käsitteissä ja -käsityksissä on ja miten ne erovat toimistaan? Miten nämä erot muotoilevat kollektiivisen asiantuntijuuden pohdintaa?

Kollektiivisuus tulee artikkeleissa esille monimuotoisena. Tiedonmuodostusta on käsitelty kollektiivisuuskulmasta monipuolisesti, mikä on luontevaa asiantuntijoihin kohdistuvassa tutkimuksessa. Pohdinnat työpaikkojen käytäntöihin ja työn organisointiin liittyvän kollektiivisuuden muodoista ovat mielestäni teoksen parasta antia.

Marja Erikssonin artikkeli pelolla johtamisesta on mielenkiintoinen avaus tähän suuntaan. Organisaatiotutkimuksen parissa on myös relevantteja tutkimuksia aiheesta, vaikka niitä ei kutsuta termillä ”kollektiivinen asiantuntijuus”.

Artikkelien kirjoittajat viittaavat kollektiivi-käsitteellä erilaisiin yhteisöihin. Klassinen malli on se, että saman alan asiantuntijat muodostavat kollektiivin jaettujen tutkimuskohteiden, epistemologioiden ja kulttuuris-

ten käytäntöjen perustalta. Tämän lisäksi kollektiivisuutta voi olla eri asiantuntija-alojen edustavien tiimijäsenten kesken työyhteisöinä. Jos mukaan lisätään vielä ei-asiantuntijatahot eli kansalaiset, asiakkaat ja instituutit, kollektiivisuudesta tai kollektiivisuuden käsitteestä tulee melko laaja.

Kiinnostava jatkokeskustelu on rajoja ylittävän kollektiivin luonne. Jos asiantuntija on omien asiantuntijakollegoidensa, laajemman työyhteisönsä ja lisäksi kansalaisjärjestön kanssa saman kohteen äärellä ja osa tätä kollektiivia, miten tätä asetelmaa voisi jäsentää ja millaisista näkökulmista? Risto Eräsaari käsitteellistää artikkelissaan asiantuntijoiden ja ei-asiantuntijatoimijoiden vuorovaikutusta avoimena asiantuntijutena, jossa ekspertiisi ei ole legitimointia vaan yhdessä muotoutuvaa jäsentämistä ja toimimista. Miten avoin asiantuntijuus voi toteutua ”tosielämässä”?

Useissa artikkeleissa kuvataan asiantuntijuuden ideaalia ja analysoidaan ideaalin toteutuksen rajoituksia ja ehtoja. Työmarkkinoiden uudet – erityisesti kielteiset – suuntaukset tuodaan esille selkeästi ja todetaan näiden prosessien rapauttavan asiantuntijatyön laatua ja kollektiivisen asiantuntijatyön edellytyksiä. Näitä ovat yhteiskun-

nalliset muutokset, valtakamp-pailut asemista, taloudellisen kilpailun ja kannattavuuden ylikorostaminen, tiedonmuodostuksen sosiaaliset ja kulttuuriset ehdot ja asiantuntijavalta suhteessa asiakaisiin tai kansalaisiin.

Miten asiantuntijaideaalit tulisi ymmärtää, jos yhteiskunnan ja työelämän raadollinen todellisuus ei anna mahdollisuutta niiden toteutumisen? Ovatko ne ideaa-

limalli asiantuntijuudesta, joka ei kuitenkaan ole mahdollinen? Vai tulisiko ne nähdä työelämäpoliittisena kannanottona? Ovatko ideaalit tavoitella, johon tulisi pyrkiä? Keskeistä on se, että osa asiantuntijuuden ideaalin toteutumisen esteistä liittyy asiantuntijoiden omiin käytäntöihin, joita toimintaympäristön muutokset vielä vahvistavat. Esimerkiksi asiantuntijoiden keskinäisellä kil-

pailulla on myös kielteisiä vaikutuksia tietopääoman kehittymiselle. Asiantuntijuuteen kuuluisi siten sen toteutumisen rajallisuus.

Julkaisu on hyvä avaus kollektiivisen asiantuntijuuden jäsentämiseen ja antaa aihetta jäädä odottelemaan jatkoa. Kollektiivista asiantuntijuutta tutkitaan myös muiden tutkimusteemojen alla, mitä ei kannata unohtaa.

*Arja Haapakorpi*

Arkipäivän luovuus asuu meissä jokaisessa. Luovuuteen ja sen harjoittamiseen tulee meillä jokaisella olla myös oikeus. Tämän oikeuden tulee kattaa kaikki tekemämme mukaan lukien palkkatyö. Pirjo Stähle ja Markku Wileniusen Luova tietopääoma käsittelee luovuutta kestäväenä kilpailuetuna erityisesti suomalaisesta näkökulmasta. Kirjoittajat ottavat hyvin huomioon yritysten käytännöt, siinä missä useimpien luovuudesta ja innovatiivisuudesta

tehtyjen julkaisujen merkittävien kompastuskivi on niistä puuttuva konkretia. Teos lupaakin jo takakannessaan, että ”kirja kertoo, mitä luova tietopääoma on ja miten sitä johdetaan yrityksissä”.

Teoksen alkulehdillä kirjoittajat tiivistävät kestäväen kilpailuedun perustuvan tietoon (huomisen toimintaympäristö ja uudet mahdollisuudet), organisoitumiseen (resurssien jalostaminen ja itseorganisoituminen) sekä energiaan (aineen ja hengen vapaa virtaaminen ja luovuuden sekä järjestelmällisyyden kohtaaminen). Tietopääoma jaetaan inhimilliseen pääomaan (yrityksen työntekijät), rakennepääomaan (yritys) ja suhdetopääomaan (esim. asiakkaat). Laajemmin ajateltuna tietopääoma tarkoittaa yrityksen tietovarantoja tai -virtoja; toisin sanoen tietoa ja osaamista, joka on vuosien myötä kertynyt yritykseen sekä sen kulttuuriin.

Teoksen yksi kantava teema on se, että huolimatta vuosien mittaan hyviksi koetuista toimintamalleista, yrityksen on omattava kyky uudistua. Yrityksen on siten ensisijaisesti – pelkästään markkinoiden toimintaan sopeutumisen sijaan – osattava katsoa tulevaisuuteen ja varauduttava aktiivisesti tuleviin muutoksiin luomalla itselleen

## KILPAILUKYKYÄ LUOVASTA TIETOPÄÄOMASTA

*Pirjo Stähle & Markku Wilenius: Luova tietopääoma. Tulevaisuuden kestävä kilpailuetu. Helsinki, Edita 2006. 258 s.*

uusja mahdollisuuksia jatkuvassa muutoksessa olevassa globaalissa kilpailussa. Tähän kiteytyy ajatus luovasta tietopääomasta; se on kykyä innovoida, uudistua ja luoda aktiivisesti omaa tulevaisuutta.

Tärkeään rooliin kestäväen kilpailukyyn tavoittelussa nousee tietopääoman johtaminen. Johtamisella tarkoitetaan johtamista kaikilla tasoilla, kuten innovaattoreiden tunnistamista sekä yhteistyön ja luovuuden strategista mahdollistamista. Keskeistä on panostaa sekä organisaatioon että yksilöihin, koska luovuus on lähtöisin yksilöstä. Yksilö tarvitsee kuitenkin organisaation ja eri yksilöiden yhteistyötä, jotta luovuus ja osaaminen tulisivat kokonaisuudessaan hyödynnetyiksi. Luovuutta tulee tukea oikeanlaisen organisaation luomisen avulla.

Päätöksenteko nousee omaan arvoonsa. Päätöksiä tehdessä tarvitaan päämäärätietoa (tavoitteet), tilannetietoa (nykyisen tilanteen kartoitus), voimavaratietoa (tavoitteiden saavuttaminen nykyresursseilla) ja näiden yhteistuotosta näkemystietoa (visionäarisuus). Puhutaan yrityksen tietoisesta johtamisesta edellä esitetyt asiat huomioon ottaen.

Osuvana esimerkkinä kirjoittajat vertaavat yritysten toimintaa

löytöretkeilijään, joka uutta ja epävarmaa polkua edetessään pystyy vain tarkkaan ennakoimalla välttämään edessä siintävät karikot. Peruseriaatte on: ”vaikka emme voi tietää mitään varmaa tulevaisuudesta, meidän on toimittava ikään kuin tietäisimme siitä jotain”. Nykyisten yritysten menestymiselle ei riitä, että toimitaan vanhan ja totutun ehkä suosiollisenkin toimintamallin mukaan, vaan yrityksen on varauduttava nopeasti muuttuvan maa-

ilman muutoksiin ennakoimalla ja varautumalla epätodennäköisiin vaihtoehtoihin periaatteella ”odota odottamatonta”. Ilkuisia liiketoimintamalleja ei ole olemassa, joten yrityksen tulee osata ajatella sekä pitkällä että lyhyellä tähtäimellä. Kyseessä on kognitiivinen haaste eli toimintaympäristön tapahtumien välillinen tiedostaminen, jolloin pienetkin innovaation jyvät voivat olla tärkeitä.

Keskeistä yrityksen menestymiselle on sen uudistumiskyky. Uudistumiskyvyssä on ensi sijaisista se, miten organisaatio pystyy käsittelemään tietoa. Kilpailuedun saavuttamiseen tarvitaan innovatiivisuutta, sillä asiakkaiden tarpeiden ennakoiminen ja ensimmäisenä markkinoille tuleminen uuden tuotteen kanssa on tärkeää myös nykyisillä markkinoilla. Arvioiden mukaan ensimmäinen markkinoille tulija saa jopa 80 prosenttia markkinoista.

Kirjoittajat moittivat monissa yrityksissä vallitsevaa toimintatapaa, jonka mukaan yrityksen tavoitteena on voiton maksimointi lyhyellä aikavälillä. Voiton maksimoinnin sijaan yritysten tulisi panostaa yhteiskuntavastuuseen – mutta osana yrityksen liiketoimintaa – ja asiakkaiden yksilöllisiin tarpeisiin.

Nykyisin kansalaisten (asiakkaiden) luottamus yrityksiin on vähentymässä. Kestävän kehityksen tukipilareita ovat asiakkaiden toiveiden huomioon ottaminen, työntekijöistä huolehtiminen sekä sosiaalisen vastuun kantaminen. Yrityksen täytyy olla tietoinen siitä, että kansalaiset tekevät ostopäätöksiään nykyään muun muassa ympäristökysymykset huomioiden eivätkä pelkästään esimerkiksi hinta-laatusuhdetta tarkastelemalla. Tässä yrityksen imagolliset piirteet nousevat ensiarvoisen tärkeiksi.

Teoksen pääkohderyhmän tietotyöläisten työssä on yllättävän paljon mekaanisia ja rutiinimaisia piirteitä. Työn mekanoiminen säästää aikaa ja tuottaa katetta. Alati kehittyvien tietokoneiden avulla pystytään monet aiemmin manuaalisesti tehdyt työsuoritteet automatisoimaan. Mekaanisen toimintalogiikan etu on se, että se säästää aikaa, jolloin luovalle toiminnalle pitäisi jäädä enemmän tilaa – mekaanisuus paradoksaalisesti on myös luovuuden ja innovatiivisuuden perusta. Ongelmana on se, että mekaanisuus tunkeutuu myös luovan työn piiriin, jonne se ei kuulu. Kustannustehokkuuden nimissä johtajat vaativat samoilla mittareilla luovan työn tekijöiltä tuloksia, vaikka työ ei luonteensa vuoksi näihin mittareihin taipu.

Merkittävä ongelma mekaanisessa toiminnassa on se, että työntekijällä ei ole juurikaan valtaa vaikuttaa työnsä sisältöön, mikä tietotyöläisille on ensiarvoista. Valta on etäällä. Monet kokevat nykyään myös työn olevan osa heidän elämänprojektiaan, jonka kaikilla eri aspekteilla heillä on lupa kehittyä, ei siis vain vapaa-ajalla. Mekaaninen työ

sisältää myös ajatuksen virheettömyydestä, mikä ei voi olla luovan työn perustana. Yrityksen onkin kyettävä liittämään mekaaniseen toimintaan inhimillisten voimavarojen tuomat mahdollisuudet. Tosiasia kuitenkin on, että myös innovatiivinen yritys tarvitsee kustannustehokkuutta, jotteivät voimavarat suuntaudu väärin.

Teoksen kirjoittajien mukaan innovaation tulee täyttää kaksi kriteeriä. Ensiksikin idean on oltava uusi ja uusi nimenomaan toteutustavaltaan. Toiseksi idean tulee olla yhteisölleen arvokas. Lisäksi Ståhle ja Wilenius korostavat, ettei pelkkä luovuus riitä, vaan innovatiivisuus edellyttää ideoiden tuotteistamista, markkinointia ja myyntiä.

Innovaatio eroaa luovuudesta siinä, ettei luovuuden tarvitse tuottaa välttämättä minkäänlaista hyötyä. Kirjoittajien mukaan suomalaisten yritysten keskeinen ongelma onkin siinä, että vaikka luovuusenergiaa yrityksistä löytyy, tyydytään usein vanhan toistamiseen, koska toimintamalleja luovuuden kanavoimiseksi ja innovaatioiden toteuttamiseksi ei ole luotu. Innovaatioiden syntymiselle tärkeitä elementtejä ovat sosiaaliset verkot ja niiden välinen yhteistyö sekä vuorovaikutus. Innovaatioprosessin mahdollistajat ovat puolestaan innovaattorit (luovat ja idearikkaat yksilöt), portinvartijat (asiantuntijat, vallanpitäjät ja päättäjät) ja markkinat (kuluttajat ja kansalaiset). Näiden eri toimijoiden toimintaedellytyksiä kehittämällä ja esteitä poistamalla yritysten innovaatio-osaamisen pitäisi kehittyä.

Uusina innovaatiotrendeinä puhutaan avoimuudesta, joka tarkoittaa (sisäpiiri)rajoja ylittävää

kommunikaatiokykyä, ja innovaatiodemokratiasta, joka puolestaan tarkoittaa innovaatiotoimintaa hierarkioiden ja organisaatorajojen ulkopuolella, kuten Linux-ohjelma. Edelliset vaativat toimiakseen sen, että kaikilla on oikeus vaikuttaa kehitteillä oleviin prosesseihin. Toteutuakseen nämä toimintamallit vaativat vanhojen johtamistapojen ja organisaatioiden radikaalia muutosta, jolloin esimerkiksi innovaatiotoiminnan tulee ulottua laajemmalle kuin vain tiettyjen vastuuhenkilöiden keskuuteen.

Keskeistä paljon esillä olleessa globalisaatiossa on teknologinen kehitys, ei niinkään taloudellinen tai poliittinen kehitys. Sekään ei yksinään riitä vaan tarvitaan kolminaisuus, jonka muodostavat teknologiset ratkaisut, näkemys markkinoiden kehittymisestä ja tarjottavista palveluista sekä ymmärrys kuluttajien intresseistä.

Kirjan lopussa onkin mainio skenaario Suomesta vuonna 2025. Se sisältää muun muassa seuraavan ajatuksen siirtymisestä luonnonvarapohjaisesta ihmisvarapohjaiseen yhteiskuntamalliin. Elämme silloin tietoisuusyhteiskunnan aikaa, jolloin Suomi on ainutlaatuinen maa, jossa on monipuolisen rikas luonto, kehittynyt teknologinen infrastruktuuri ja omalaatuinen, edistyksellinen ja tasa-arvoinen kulttuuri. Teoksessa perusteellisesti kuvattu luovuusajattelu asettuu sinänsä hyvin nykyiseen individualistiseen maailmankuvaamme, sillä erotuksella, että tulevan kehityksen myötä usein negatiivisiksi leimatut käsitteet kuten individualismi ja globalisaatio voivat saada luovuusajattelun myötä myös enemmän positiivista ulottuvuutta.

*Timo Valtonen*

Olin hiljattain käymässä UPM-Kymmenen Rauman paperitehtaalla. Tehtaan johtaja selosti tehtaan toimintaa, kehaisi tuotantomääriä ja koneiden tehokkuutta, mutta keskittyi erityisesti kiittelemään paikallista yhteisymmärrystä työntekijöiden ja johdon kesken. Tuottavuutta oli yhteistuumin hilattu kohti kansainvälistä huippua – eikä tehtaan tulevaisuus näyttänyt juuri mitenkään uhatulta. ”Se on tämä meidän Rauman malli”, päätti henkilöstöpäällikkö puheensa.

”Rauman mallissa” aktivoituvat ilmeisesti niin tehtaan kohta vuosisatainen historia kuin kotiseutuylpeys ja -yhteisöllisyyskin. Malli näytti latautuvan konsernin sisällä tapahtuvien tuotannon uudelleenjärjestelyjen kontekstista pikemmin kuin suomalaisen paperiteollisuuden kilpailukyvyistä. Muu olisikin ollut yllättävää, kun kyse on viidessätoista maassa toimivasta yrityksestä. Työelämän suhteiden historiaan perehtyneen näkökulmasta merkittävimältä vaikutti kuitenkin se, kuinka ”Rauman malli” ylitti työnantajan edustajan puheessa vaivatta työnantajan ja työntekijän intressit ja niiden mahdollisen erilaisuuden.

Kuluvan vuosikymmenen ajan monet suomalaiset poliitikot ja virkamiehet ovat tulleet käyttäneeksi samantapaisen puheenvuoron kuin edellä kuvaamani raumalaistehtaan edustaja. Olipa esiteltävänä tulopoliittinen sopiminen, peruskoulu tai sotilaallinen liittoutumattomuus, on otsikoksi varmasti usein sopinut Suomen malli. Sosiaali- ja terveysministeriön neuvottelevana virkamiehenä Juhon Saarelle on epäilemättä kertynyt melkoinen määrä esitelmää Suomen mallista. Sittemmin professoriksi Kuopioon siirtynyt Saari ei kuitenkaan ole epäroinyt tarttua käsitteeseen tutkijan otteella.

## SUOMEN MALLIA TUTKIJOILLE

*Juho Saari (toim.): Suomen malli  
– murroksesta menestykseen?  
Helsinki, Yliopistopaino 2006, 419 s.*

Juuri tutkijapositiona kirjoittamiseen viitanee Suomen malli -kirjan aina koomisuuteen asti toistuva alaviite, jossa eri ministeriöiden palkkaa nauttivien tohtorismiesten (!) tekstien kerrotaan edustavan vain kirjoittajan itsensä, ei asianomaisen ministeriön kantaa. Sosiaali- ja terveysministeriötä kirjan julkaisuajankohtana palvelle toimitajan lisäksi kirjoittajakuntaan kuuluvat työministeriön Matti Sihto ja ympäristöministeriön Sauli Rouhinen. Tutkimuslaitosten osamista edustavat Petri Böckerman ja Jaakko Kiander (Palkansaajien tutkimuslaitos) sekä Antti Kasvio (Työterveyslaitos). Yliopistolaitoksen soihdunkantajaksi virkansa puolesta jää tässä joukossa Osmo Kivinen Turusta.

Teos rakentuu niin, että Juho Saari esittelee kirjan yleiset tavoitteet, asettaa artikkelien teoreettiset puitteet ja vetää tulokset yhteen. Kuudelle muulle kirjoittajalle jää tehtäväksi tavallaan värittää Saaren piirustus tapaustutkimusten kaltaisilla artikkeleilla. Lisäksi Saari itse on purkanut artikkelin verran erittäin informatiivisella tavalla kansainvälisten vertailujen käyttämiä indeksejä, jotka esiintyvät hyvin usein juuri tämän kirjan teemaa käsittelevien julkaisujen keskeisenä aineistona.

Saaren panos kirjaan on kuitenkin niin laaja – peräti kaksi kolmasosaa tekstistä – että on pakko kysyä, miksei hän kirjoittanut monografiaa. Nyt kirjan teoreettiseksi johdannoksi tarkoitettu osuus paisuu kahden artikkelin mittaiseksi, mutta jättää silti lukijan kaipaamaan lisää. Siksi otan vapauden tarkastella kirjaa melkein kuin monografiaa. Kirjoittajaryhmän muut jäsenet jäävät tässä arvioissa vain maininnoille, mitä älköön tulkittako kannanotoksi heidän tekstiensä sisällölliseen antiin.

Mallipuheella oli Raumalla kiistatonta käyttöä osana management-strategiaa. Suomen mallilla on aivan yhtä ilmeistä käyttöä poliittisena diskurssina. Saari viittaa tähän käyttöön johdannossaan ja muuallakin ja toteaa puheen olevan jonkin verran epämääräistä. Yleensä Suomen mallilla hänen mukaansa ”tarkoitetaan Suomessa harjoitettuja, hyvinvointivaltion käsitteeseen kiinnittyviä erilaisia instituutioita ja politiikkoja” (s. 11). Saaren ja kirjan tavoitteena on pohtia, olisiko Suomen mallilla käyttöä myös tutkimuksessa. Tässä varsin kunnioitettavassa pyrkimyksessään Saari itse päätyy tarkoitamaan Suomen mallilla ”institutionalisoitunutta toimintatapaa, joka muodostuu vastavuoroisesti toisiaan tukevista ja osin koordinoituista politiikkalohkoista sekä niiden välisistä ja sisäisistä sosiaalisista mekanismeista.” (s. 13)

Edellinen siteeraus ei toki määrittele ”mallin” käsitettä; se kuvaa ”Suomen mallin” sisällön. Tällainen sisältö Suomen mallille kirjan artikkeleista on todellakin luettavissa. Suomessa ministeriöiden virkamiehet voivat keskustella keskenään, ja valtion toimenpiteitä koordinoidaan vailla turhanai-kaista pokkurointia. Niinpä malli

tarkoittaa tässä yksinkertaisesti sitä, miten tässä maassa on ollut tapana toimia. Sen sijaan Suomen malliin eivät esimerkiksi kuulu voimakkaasti sukupuolen mukaan eriytyneet työmarkkinat tai vaikkapa pohjoismaisessa vertailussa takapajuinen perhepolitiikka.

Saari etsii teoreettisia kytköksiä malleista puhumiselle uusinstitutionaalisen vertailevan tutkimuksen alueelta. Kansainvälisesti tunnetuimpia sovelluksia on nk. varieties of capitalism -kirjallisuus, jossa länsimaat pyritään tyyppitelemään liberaaleiksi (à la USA) tai koordinoituiksi (à la Saksa) markkinatalouksiksi. Suuntauksen keskeinen käynnistäjä oli se havainto, että uusklassisen talousteorian ennustama markkinatalouksien institutionaalisten ratkaisujen kirjon väheneminen ei näytä toteutuvan. Selitykseksi tälle on tarjottu polkuriippuvuuden mekanismia.

Talushistorian piirissä on käyty viikasta keskustelua polkuriippuvuuteen liittyvästä tehokkuuden käsitteestä. Tähän keskusteluun Saari ei ota kantaa, vaan käyttää polkuriippuvuutta ehkä hieman väljemmin tai heuristisemmin kuin taloustieteilijät. Kiinnostavaa saattaisi olla myös pohtia, mikä on itseohjautuvuuden (kuten Saari sanoo) ja polusta tietoisiksi tuleminen suhde. Saari yhtyy Pertti Haapalan arvioon, jonka mukaan suomalaisia virkamiehiä on leimannut jo vuosikymmenet sinänsä myönteinen suhtautuminen rakenteelliseen muutokseen. Onko Suomen mallin polku siis ymmärrettävä juuri toistuvaksi polulta poikkeamiseksi? Mitä polkuriippuvuudesta jää jäljelle silloin, kun polkua kulkevat ryhtyvät tietoisesti perustelemaan kulkuaan polulla?

Kuten sanottu, artikkelin rajat eivät salli Saaren jäädyä pohdiskelemaan tällaisia kysymyksiä. Lyhyesti hän kuitenkin tarjoaa omaa täydennystään institutionaalille vertailevalle tutkimukselle. Hänen mukaansa olisi keskityttävä raken-

teiden sijasta kollektiivisiin oppimisprosesseihin ja ennen muuta ideoihin ja intresseihin.

John L. Campbellin mukaan idean käsite on noussut keskusteluun reaktiona rationaalisen valinnan teorialle. Ideoilla on tarkoitettu esimerkiksi taloustieteellisiä teorioita, normeja ja arvoja, ja niitä on pidetty oman edun tavoittelua merkittävämpänä poliittisten valintojen moottorina. Ongelmaksi on kuitenkin tullut ”idean” ja ”intressin” käsitteellinen erottaminen, ja osin tämän seurauksena ideoiden vaikutuksen empiirinen osoittaminen. Campbellin mukaan idealla tai ideoilla on vaikutusta poliittisiin valintoihin riippuen siitä, kuinka yksinkertaisia ratkaisuja ne kykenevät tarjoamaan välineellisiin ongelmiin, kuinka hyvin ne istuvat vallitsevaan ajattelutapaan ja kuinka taitavasti ne kehystetään hyväksyttäviksi ellei vastaansanomattomiksi.

Campbellin esimerkkitapaus on tarjonnan taloustieteen voittokulku Yhdysvalloissa. Campbellin mukaan uusliberalisteilla oli kaikilla näillä ulottuvuuksilla edullinen asema kilpailevia politiikkasuosituksia antaneihin ”industrial policy” -suuntauksen edustajiin nähden. Heillä oli tarjota ajankohtaisen ongelman (stagflaatio) ratkaisuksi selkeä ja yksinkertainen ohjelma (verot alas – talouskasvu ylös), joka sopi tutkimuksessa ja korkeammassa koulutuksessa vallitseviin tai muodikkaisiin lähtökohtiin (uusklassinen taloustiede) sekä kansalaisten laajalti jakamiin tunteisiin (iso julkinen sektori tuhlaa rahaa).

Saaren mukaan 1990- ja 2000-luvuilla eivät niinkään ole muuttaneet instituutiot vaan nimenomaan intressit ja ideat. Saaren mukaan valtaresurssiteoria rakenteellisesti määryytyvine intresseineen kykenee selittämään institutionaalista muutosta ”tehokkaasti” (s. 99) ja on ”käyttökelpoinen” (s. 102). Hän esittelee 1990-luvulla tapahtuneet hallitusmuoto- ja valtiosääntö-

muutokset, joilla tehottomiksi koetut vähemmistösuoja- ja lepäämäänjättämissäädökset kumottiin. Samassa yhteydessä hän mainitsee siirtymän komitealaitoksesta selviytymiehiin. Saari ei kuitenkaan tee sitä, mitä valtaresurssiteoreetikko kai tekisi: hän ei pohdi, ketkä muutoksia ajoivat, miksi ja miten.

Sen sijaan Saari katsoo ideoilla olevan suurempi merkitys kuin aiemmin on huomattu. Avainasemassa tässä on kokemus tulevaisuuden epävarmuudesta. Ideoilla on erityisesti kysyntää silloin, kun tulevaisuus koetaan jollain uudella tavalla avoimeksi ja epävarmaksi. Tällainen vaihe Suomessa oli muun muassa 1990-luvun alussa, jolloin ideoistakaan ei tosin hetkeen ollut pulaa. Tavalla tai toisella sitten jotkin ideat valikoituvat niiksi, jotka muuntuvat institutionaalisiksi uudistuksiksi ja vakauttavat tulevaisuutta. Tämä olisi minusta keskeinen kohta pohdiskelulle, mutta siihen ei Saarelta liikene sivuakaan. Paitsi muodon rajoitukset, syynä on luullakseni se, että Saari samastaa hallinnon ja politiikan. Hänelle politiikka on politiikkalohkoja, hallinnon osa-alueita, joilla ulkoiset ehdot määräävät järkevät valinnat. Tämä ajattelu itsessään kelpaisi ehkä sekin Suomen malli -nimiseksi kirjaksi, mutta se olisi tietysti kokonaan toinen opus.

Jos Reinhart Koselleckia on uskominen, runsaan kahden vuosisadan ajan kokemuksen ja odotuksen jännite on ollut eräs politiikan käyttövoimista. Tämän jännitteen hallitseminen on poliitikon menestyksen avain. Ehkä juuri siksi Suomen mallista puhuminen on niin suositua. Mallin väistämätön seuralainen julkisessa keskustelussa on nimittäin (tuleva) haaste.

On tietysti myönnettävä, että esimerkiksi eläkeläisten väestöosuuden nousu on uusi ilmiö, jonka kaikki seuraukset eivät suinkaan ole helposti nähtävissä. Tämä ja monet muut seikat antavat ihan mielekkäitä perusteita puhua epä-



varmasta tulevaisuudesta. Mutta Saaren olisi minusta pitänyt ottaa pelkkää mainintaa vakavammin itsensä toteuttavien tai tuhoavien ennusteiden mahdollisuus ja ennen kaikkea ennustamisen poliittinen merkitys. Tähän olisi ollut sitäkin enemmän syytä, kun historia näyttää olevan tämän kirjan otteen kannalta tärkeää.

En tiedä, kuinka paljon kirjoittajan vapautta tuo alaviitteissä toistuva varaus tosiasiaa korkeille virkamiehille tuo, mutta aavistuksen ankarampi ote olisi ollut tarpeen, jotta tutkimuksellinen tila Suomen mallista puhumiselle

avautuisi. Nyt poliitikkojen, virkamiesten ja mitä erilaisimpien tapainiruokasten julkiset puheenvuorot saavat Saareltä niin kohteliaan käsittelyn, että toisinaan alkaa epäillä Saaren ottavan mallipuheen nimellisarvostaan. Siihen hän on kuitenkin aivan liian sofistikoitunut, kuten esimerkiksi vertailuindeksejä käsittelevä luku osoittaa.

Saari viittaa lievän epäilevästi niihin tuomiopäivän pasunisteihin, joiden mielilause on ”aiempi menestys ei takaa menestystä tulevaisuudessa”. Maksiimi on toki humalaisen looginen, mutta poliittisen debatin argumentiksi korkeintaan

triviaali. Saari arvelee päätöksentekijöiden kärsivän parhaillaan huonosta muistista ja siksi luulevan, että kaikki laman jälkeinen myönteinen kehitys on viimeisen viiden toista vuoden valintojen tulosta. 1970- ja 1980-lukujen ratkaisujen – saati niitä vanhempien – kanta vuus on peittynyt näkyvistä.

Saaren toimittama Suomen malli on kiinnostava dokumentti valtionhallinnon ja varmaan monen tutkijankin tavasta ajatella yhteiskuntaa sektoreina. Samalla se on myös hyödyllinen yleisesitys, joka tarjoaa paljon käyttökelpoista tietoa.

*Jussi Vauhkonen*

On hahmottumassa uusi yhteiskunnallisten rikkauksien tuotantomalli, joka luo työn uuden muodon. Koska kuitenkin tutkimme uutta vanhoissa raameissa, hahmotamme sen vain epätyypilliseksi ja oudoksi, jopa epätoivottavaksi. Jussi Vähämäen ja Jakke Holvaksen pamfletti *Odotustila* pyrkiä päinvastaiseen. Se luo uusia näkökulmia uuden hahmottamiseksi, jotta voisimme ymmärtää epätyypillisen työn paitsi ongelmaksi myös avaumaksi, joka sisältää uusia mahdollisuuksia. Sen tarkoituksena on osoittaa, että epätyypillisistä työsuhteista on luettavissa työn tyypillistyvä muoto ja uusien työtä koskevien oikeuksien materiaallinen perusta.

*Odotustila* alkaa oivaltavasti. Ekskursio antiikin Kreikkaan tuoteen yllättäviä yhtäläisyyksiä palveluhenkisyttä ja käyttäjäystävällisyyttä korostavan nyky-yhteiskunnan kanssa. Kreikkalaisten käsityksen mukaan työ oli ensisijaisesti työtä tuotteen käyttäjää varten. Työn tekijä ei ilmaissut itseään, vaan alistui käyttäjälle. Työ ei siten kuulunut varsinaisen toiminnan piiriin, jolla vain käytettiin työn tuloksia. Toiminta oli isäntien ja käskijöiden aluetta siinä missä työ viittasi palvelusuhteeseen ja orjuuteen.

”*Odotustila*” viittaa juuri tällaiseen työn muotoon: työtä ei tehdä, sitä odotetaan; odotetaan, että joltain tulee tilaus, joka päästään toteuttamaan. *Odotustila* on pätkätyöläisen paradigmaattinen elämänmuoto, jota symboloi aina valmiustilassa oleva kännykkä. Mutta se on myös kenen tahansa työnkuva palveluhenkistyvässä ja prekarisoituvassa taloudessa, jossa ensisijaista työtä on työkykyjen jatkuva kehittäminen ja toisten vakuuttaminen sisäisestä

## TIETOTYÖ VAPAUTTAA

Jakke Holvas & Jussi Vähämäki: *Odotustila*. Pamfletti uudesta työstä. Helsinki, Teos. 215 s.

yrittäjyydestä – siis CV:n ja imagon pönkittäminen.

Nyky-yhteiskunnassa työtä ei kuitenkaan pidetä orjuutena – ennemminkin ihmisarvon ja itsetoteutuksen lähteenä. Elämme läpeensä työkeskeisessä yhteiskunnassa, jossa ”joutilaisuuden” puolestapuhujat kivetetään nopeasti julkisen sanan ”avoimella” kentällä. Holvas ja Vähämäki huomauttavat kirpeästi, ettei näin suinkaan ole ollut aina. Nykyisin teknologisen kehityksen ikoniksi mielellään nostetaan intohimoisesti työhönsä uppoutuva keksijä. Yhtä hyvin voitaisiin viitata ihmisten laiskuuteen ja haluun vapautua työn ikeestä.

*Odotustila* herättää kysymään, elämmekö orjayhteiskunnassa, jossa orjien työnä on vieläpä itsensä piiskaaminenkin. Tässä tilanteessa ”paskaduuni” olisi sekä yleinen häviöstä että työn yleinen nimi.

Siirtymä tietoyhteiskuntaan on nostanut tiedon tuotannon talouskasvun keskiöön. Tieto ei kuitenkaan ole samanlainen resurssi kuin aineelliset resurssit. Tieto ei ole samalla tavalla niukkaa. Sen jakaja ei menetä tietoaan. Toisaalta tiedon tuotantokustannukset saattavat olla huomattavan suuria, mutta uusintaminen lähes ilmaista. Niinpä tieto voidaan ottaa helposti käyttöön, mutta sen tuottaminen

vaatii investointeja, joiden tuloksellisuus on aina epävarmalla pohjalla.

Tiedon tekee hankalaksi myös se, ettei sen varsinaisen arviointikriteeri ole käytettävyyttä, vaan totuus tai ”uusi tieto” jostain asiasta. Tieto ei siten voi vain vastata ennalta asetettuihin kysymyksiin tai olla ratkaisu annettuihin ongelmiin. Tiedon tuotanto on itsessään uuden kysymyksen asettamista siten, että koko tapa ajatella muuttuu. Tällaista konseptia on kuitenkin vaikea

myydä. Kuka haluaa ostaa jotain epävarmaa ja ennalta arvaamatonta? Ostajalla on yleensä välittömiä tarpeita tyydytettävänä.

Kun tiedosta kuitenkin on tullut talouden keskeisin resurssi, on sitä jotenkin hallittava taloudellisista tarpeista lähtien. Yliopistosta aleataan muokata yritys yliopistoa, joka vastaisi saumattomasti yhteiskunnasta tuleviin tilauksiin. Tiedon tuotannolle määritellään palvelutehtävä ja laadunvarmistuksella kitketään pois kaikkea, mikä ei näytä tuottavan mitattavaa tulosta. Yliopistoa hierarkisoidaan ja uuden tuottamisen tila varataan pienelle (myös yhteiskunnallisesti sovinnaiselle?) huippuutkijoiden eliitille.

Mitään syvällistä semioottista analyysia yliopiston murren kulkutsemiseksi ei tarvita. *Odotustilan* suorat sitaatit sekä viitteet yliopistolaista ja yliopistojen strategioista kertovat selkokielellä yliopiston aktiivisesta muuttamisesta yritys toimintaa harjoittavaksi yksiköksi. Yliopistoa veloitetaan käyttämään yritystoiminnan kaltaisia toimintatapoja, tuottamaan yritys toimintaa hyödyttävää tietoa sekä varmistamaan yliopiston ulkopuolinen edustus yliopiston hallituksessa.

Semioottista analyysia tarvitsevat tuskin yliopistossa työskentelevätkään. Kokemukset kasvavista

työtaakoista sekä alistuksesta vieraan toimintatavan alle, henkilökohtaisesti kannettaviksi tulleista riskeistä puhumattakaan, ovat täyttä arkipäivää. Odotustilan osuus tietotyöstä ja yliopiston asemasta on varmasti yksi kirjan helmistä – ainakin uuteen palkkausjärjestelmään siirtymisen jälkilöylyissä, yliopistomurroksen vuosina.

Odotustila on osa uuden työn diskurssia, jota muun muassa verkolehti Megafoni ja Tutkijaliiton Polemos-kirjasarja ovat viime vuosina tuoneet Suomeen. Marx on jälleen pop. Välillä jo päättään nostaneiden vapaa-ajan yhteiskunnan ja keskiluokkaistumisen teesien jälkeen kysymykset työstä, työläisyydestä ja riistosta ovat jälleen pinnalla. Kaduillakin kohistaan prekariisaatiosta ja vaaditaan perustuloa uudeksi yhteiskunnalliseksi palkki- ojärjestelmäksi.

Eikö siitä Marxista siis päästy- kään? Ilmeisesti ei, mutta eipä nä- emmä päästy työstä ja työvoiman alistuksestakaan. Odotustilassa ei kuitenkaan jahkailla paluuta vanhojen kunnan töiden tai kek- koslaisten keskitettyjen säätelyjär- jestelmien aikaan. Pamfletti murtaa vallalla olevaa työideologiaa pe-

räänkuuluttaen kamppailua, jonka lähtökohtana voi olla vain uuden työn tilanne itsessään.

Odotustila ei ole myöskään salaliittoteoria vapaista miehis- tä, jotka käyttävät työn orjia härskisti hyväkseen. Pamfletti peräänkuuluttaa ennemminkin pakoa ja kieltäytymistä kohtalosta, spontaaniutta toisten vaateille alistumisen sijasta. Odotustila on nietzscheläistä kommunismia. Työ- voiman on löydettävä vapautensa oman olemassaolonsa ehdoista ja niiden luovasta ylittämisestä.

Jos viitataan Nietzscheen, mik- sei viitattaisi myös ”kaikkien arvon- jen uudelleen arviointiin”. Kuten uuden työn keskustelut ylipäättään, Odotustilakin tuntuu väistelevän kysymystä taloudellisen arvon arvosta. Tämä voi olla keskuste- lun kipupisteitä, sillä uuden työn subjektia on vaikea ajatella ilman kytköstä niin sanottuihin uusiin yhteiskunnallisiin liikkeisiin. Näis- tä on puolestaan hankala puhua ilman viittausta elämänlaatua koskeviin uusiin arvotuksiin, joita eritoten vaikutusvaltainen ekolo- ginen liike on tuottanut. Voisi siis sanoa, että uudet liikkeet ovat kyseenalaistaneet taloudellisen

arvon arvon ja marssittaneet sen tilalle muita arvoja.

Siinä missä uuden työn kes- kusteluissa puhutaan kaiken elä- män muuttumisesta työelämäksi, ekologinen liike on kritisoinut kaiken elämän muuttumista ku- luttajuudeksi. Yhteistä on kamppailu taloudellisen arvon hallit- sevaa asemaa vastaan ja asettu- minen ”elämän” puolelle, mitä se täsmällisesti tarkoittaakaan. Näkökulmat ovat kuitenkin vas- takkaiset. Yhteistä kosketuspintaa voisi hakea konkretisoimalla käsitystä uuden työn subjektin elintarpeista.

Kuten Marx korosti, ihmisten elintarpeiden kokonaisuus ei mää- räydy objektiivisesti vaan subjek- tiivisesti ja historiallisesti. Uudet liikkeet pakenivat teollisuusyhteis- kunnasta, mutta ne myös loivat uusia tarpeita ja niiden mukaisia arvotuksia. On siis hahmottumassa rikkauksien uusi tuotantomalli, mutta on ehkä hahmottumassa myös kokonaan uudenlainen käsi- tys rikkauksista itsestään. Kulutus- yhteiskunnan kritiikki uuden työn näkökulmasta odottaa kuitenkin vielä tulemistaan.

*Jukka Peltokoski*

## OIKAISU

Työelämän tutkimus -lehden edellisessä numerossa (2/2007) artikkelin ”Ihmissuhdekoulukunta – synty, sisältö ja perintö” kirjoittajien nimet olivat vaihtaneet paikkaa. Artikkelin oikeat bibliografiset tiedot ovat:

Hannele Seeck & Anna Kuokkanen, Ihmissuhdekoulukunta – synty, sisältö ja perintö, Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning, nro 2/2007, 5. vsk., sivut 118–137.

Toimitus pahoittelee virhettä.

## Ohjeita kirjoittajille

Työelämän tutkimus julkaisee artikkeleita, katsauksia ja kirja-arvioita.

Suosittelava artikkelin pituus on 3000–5000 sanaa, katsauksen sopiva mitta on 2000–3000 sanaa ja kirja-arvion enimmäispituus on 1000 sanaa. Artikkelit käyvät läpi referee-menettelyn, katsausten ja kirja-arvioiden julkaisemisesta päättää lehden toimitus.

Artikkeleissa ja katsauksissa lähdeviitteet merkitään sulkeisiin seuraavasti: (Ahonen 2000, 35; Ahonen & Bergström 2002, 50). Kirja-arvioissa ei käytetä lähdeviitteitä. Alaviitteiden käyttöä tulee välttää.

Lähdeluettelo liitetään kirjoituksen loppuun otsikolla kirjallisuus. Luettelo laaditaan seuraavien esimerkkien mukaisesti:

---

ALAPURO, R. (1988). *State and Revolution in Finland*. Berkeley: University of California Press.

KINNUNEN, M. & KORVAJÄRVI, P. TOIM. (1996). *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino.

VIRKKI, T. (2004). *Työelämän haavoittamat*. Teoksessa E. Jokinen, M. Kaskisaari & M. Husso (toim.) *Ruumis töihin. Käsite ja käytäntö* (s. 218-239). Tampere: Vastapaino.

MORRISON, E.W. & ROBINSON, S.L. (1997). *When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops*. *Academy of Management Review*, 22, 226-256.

---

Kirjoittajan tulee ilmoittaa seuraavat tiedot: nimi, koulutus- ja ammattinimike, työnantaja sekä täydelliset yhteystiedot.

Lehdelle tarjottava materiaali toimitetaan sähköpostitse päätoimittajalle Word-tiedostona.

## 15TH WORLD CONGRESS OF THE INTERNATIONAL INDUSTRIAL RELATIONS ASSOCIATION (IIRA)

The New World of Work, Organisations & Employment  
August 24–27, 2009, Sydney, Australia

Many traditional features of work and employment relations have undergone significant change over the past two decades. The globalisation of production and services has promoted competitive pressures and new divisions of labour. Many organisations have reacted to these pressures by reducing their workforces, changing employment arrangements and introducing new systems of management. In many developed market economies traditional social partnerships between organised labour and employers, based on collective bargaining, have been replaced by more individualised employment contracts, while in other economies social partnerships are being developed or re-made. Many newly industrialising economies are adopting different forms of employee representation and labour market institutions. This Congress will explore the new world of work, organisations and employment by examining sub-themes in five tracks:

Track 1 – Management, Work and Organisation

Track 2 – Voice and Representation at Work

Track 3 – Institutions, Processes and Outcomes

Track 4 – Work, Family and Community

Track 5 – New Forms of Work and Employment

Abstracts are to be submitted in electronic form via IIRA website by June 1, 2008.

[www.iceaustralia.com/IIRA2009/](http://www.iceaustralia.com/IIRA2009/)