

TYÖELÄMÄN TUTKIMUS – ARBETSLIVSFORSKNING 1/2009

Uudistuneen Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning -lehden 7. vuosikerta

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

Päätoimittaja

Pasi Pyöriä, Sosiaalitutkimuksen laitos,
33014 Tampereen yliopisto, 03 3551 6573 / 040 5013
097, pasi.pyoria@uta.fi

Toimitussihteeri

Raisa Aho, 050 366 0357, raisa.aho@uta.fi

Toimituskunta

Annikki Järvinen, puheenjohtaja, kaanja@uta.fi
Timo Anttila, antiei@yfi.jyu.fi
Jan-Erik Johanson, jan-erik.johanson@helsinki.fi
Irja Kandolin, irja.kandolin@ttl.fi
Aki Kangasharju, aki.kangasharju@vatt.fi
Anneli Pulkkis, anneli.pulkkis@hut.fi
Keijo Räsänen, keijo.rasanen@hse.fi

Graafinen suunnittelu ja taitto

Timo Lehtinen, 040 5880090, timo.lehtinen@alku.org

Toimitukselle osoitettava posti

Työelämän tutkimus
Pasi Pyöriä
Sosiaalitutkimuksen laitos
33014 Tampereen yliopisto tai pasi.pyoria@uta.fi

Tilaukset ja osoitteenmuutokset

Toimituksen postiosoitteella, tilausmaksu vuodelle 2009
40 euroa (sisältää Työelämän tutkimusyhdistyksen jäsenyyden), opiskelijahinta 20 euroa. Irtonumerohinta
15 euroa. Vuonna 2009 lehti ilmestyy kolme kertaa.

Lehden verkkosivut

<http://pro.tsv.fi/tetu/tt/index.htm>

Julkaisija

Työelämän tutkimusyhdistyksen ry.
<http://pro.tsv.fi/tetu/>

Painopaikka

Saarijärven Offset Oy

SISÄLLYS

Pääkirjoitus

- 1 Anu Järvensivu: Työelämän tutkimuspäivillä viisivuotissynttärät

Artikkelit

- 3 Ilkka Pirttilä, Minna Janhonen, Jan-Erik Johanson & Riku Nikkilä: *Sujuuko yhteistyö? Sosiaalinen pääoma ja organisaation toimivuus*
- 16 Minna Toivanen, Ari Väänänen, Jaana Pentti, Mika Kivimäki & Jussi Vahtera: *Kuka jää kotiin hoitamaan sairasta lasta? Palkallisen tilapäisen hoitovapaan käyttö julkisella sektorilla*

Katsauksia ja keskustelua

- 31 Kimmo Kevätsalo: *Globalisaatio ja ammattiyhdistysliike – tutkimusnäkökulmien pohdintaa*
- 38 Anu Sivunen: *Vuorovaikutusta yli maantieteellisten rajojen – teknologiavälitteinen viestintä ja tiimiin identifioituminen hajautetussa työssä*
- 42 Anna Kontula: *Miksi puhua seksistä työnä?*
- 48 Hannu Piironen: *Työelämän oppimisympäristö sosiaalialan opetuksen haasteena*
- 53 Arja Haapakorpi: *Miten tohtorien työllistymistä pitäisi arvioida?*

57 Työelämän tutkimuspäivien satoa

Lectio praecursoria

- 67 Liisa Suhonen: *Ammattikorkeakoulun lehtoreiden käsityksiä tutkimavasta ja kehittävästä työotteesta*

Kirjasto

- 70 Kari Lintuvuori: *Työhyvinvointia pähkinänkuoressa (Päivi Rauramo: Työhyvinvoinnin portaat – Viisi vaikuttavaa askelta)*
- 72 Timo Valtonen: *Knowledge management -tutkimuskentän määrittelyä (Antti Lönnqvist ym. toim.: Tietojohtaminen tutkimusalueena)*
- 74 Hannele Laaksonen: *Työelämän selviytymisopas (Vesa Nevalainen: Ihminen ja työ: työelämässä voi selvitä hengissä)*
- 76 Jussi Onnismaa: *Toiset soutaa ja toiset vähän melalla avittaa (David Harvey: Uusliberalismin lyhyt historia)*

78 Ohjeita kirjoittajille

79 Työ- ja elinkeinoministeriö tiedottaa

TYÖELÄMÄN TUTKIMUSPÄIVILLÄ VIISIVUOTISSYNTTÄRIT

Viime marraskuussa työelämän tutkijat juhlivat Tampereella, kun Työelämän tutkimuspäivät vietti viisivuotissyntymäpäiviään yhdessä Työelämän tutkimuskeskuksen kaksikymmentävuotissyntymäpäivien kanssa. Paikalle saapui yli 300 työelämän tutkijaa ja asiantuntijaa. Sydämeliset kiitokset teille kaikille, jotka teitte taas Työelämän tutkimuspäivistä muistelemisen arvoisen tapahtuman.

Työelämän tutkimuspäivät on saavuttanut viidessä vuodessa vakiintuneen aseman. Työelämän tutkijoiden omalle tapahtumalle on selvästi ollut tilausta. Ajatus tutkimuspäivistä syntyi Työelämän tutkimuskeskuksen sisäisessä kehittämispäivässä ja siitä lähtien tapahtumaa on järjestelty innostuneessa ja demokraattisessa hengessä.

Alun perin tapahtuman tavoitteena oli lisätä työelämän tutkimuksen näkyvyyttä, vahvistaa tutkimusalan monitieteistä profilia ja kehitysedellytyksiä sekä koota työelämän tutkijoiksi itsensä mieltävät yhteen tutustumaan toisiinsa ja kehittelemään yhdessä uutta. Sama tavoite voidaan allekirjoittaa vielä tänäänkin.

Vaikka Työelämän tutkimuspäivät on vakiinnuttanut asemansa, sen sisältöä pyritään vuosittain uudistamaan. Ensimmäisellä kerralla syksyllä 2004 yksipäiväisessä seminaarissa puhujina olivat Kai Hakkarainen, Matti Kortteinen ja Anna-Maija Lehto. Osallistujia oli tuolloin 90. Tutkimuspäivien yhteydessä perustettiin sähköpostilista tyoelamantutkimus@uta.fi, jonka tarkoituksena on toimia kattavasti suomalaiset työelämän tutkijat tavoittavana foorumina. Listan kautta tietoa työelämän tutkimuksesta kulkee tällä hetkellä noin 550 henkilölle.

Vuonna 2005 saimme järjestelypartneriksemme Työelämän tutkimusyhdistyksen, jolla on kanssamme samansuuntaiset tavoitteet. Tuona vuonna erityiskorostuksena oli työelämän tutkimuksen monitieteisyys. Uutta olivat esitelmien oheen pystytetyt työryhmät (15 kpl) sekä posterinäyttely. Tapahtuma houkutti paikalle 180 osallistujaa.

Vuonna 2006 tapahtuma järjestettiin ensimmäistä kertaa kaksipäiväisenä ja teemana oli ”Työelämän tutkimuksen merkitys ja vaikuttavuus”. Uutta ohjelmassa oli myös ulkomainen pääpuhuja ja paneelikeskustelu. Osallistujia tapahtuma keräsi yli 200.

Vuoden 2007 erityisenä uutuuksena voidaan mainita uusien työelämän tutkimusta käsittelevien kirjojen kokoamisen aloittaminen. Edelleen kuka tahansa voi ilmoittaa ja linkittää työelämän tutkimukseen liittyvät uutuis- kirjat tutkimuspäivien sivustolle. Tutkimuspäivien paneeli järjestettiin kysei- senä vuonna yhteistyössä Tampereen yliopiston johtamistieteiden laitoksen kanssa. Maksutonta paneelia markkinoitiin paikallisissa lehdissä ja se keräsi- kin noin 500 kuulijaa. Kyseisenä vuonna koko kaksipäiväiseen tapahtumaan osallistui noin 300 henkilöä.

Viime marraskuussa järjestetyt viidennet Työelämän tutkimuspäivät ke- räsivät yli 300 osallistujaa. Päivillä toteutettiin vakiintunutta ohjelmaa, johon kuuluivat ulkomainen ja suomalainen pääpuhuja, kommentaattori, työryh- mät, kirjanäyttely ja paneeli.

Huomattavimpana uutuuksena oli työelämän tutkijan palkitseminen. Palkin- non sai dosentti Raija Julkunen tunnustuksena työstään työelämän tutkimuk- sen ja kehittämisen hyväksi. Palkinto, joka perustettiin niin sanotun työelämän tunnustusvajeen symboliseksi vastavoimaksi, myönnetään tästä lähtien vuosit- tain tutkimuspäivien ohjausryhmälle tehtävien esitysten perusteella.

Työelämän tutkimuspäiville on ominaista tietynlainen henki. Jaettu aja- tusmaailma ja yhteiset kiinnostuksen kohteet saavat uskoakseni työelämän tutkimuksesta innoituksensa ammentavat kokoontumaan Tampereelle vuosi toisensa jälkeen. Sama tekemisen riemu ja yhdessä kehittämissä ilo ovat myös vahvasti läsnä Työelämän tutkimuskeskuksessa, jossa seuraavien päivien järjestelyt alkavat jo ennen kuin edelliset on ehditty viettää.

Jopa monet tutkimuskeskuksesta muualle siirtyneet ovat jääneet mukaan järjestelyihin ja samat henkilöt hakeutuvat konferenssiavustajiksi vuodesta toiseen. Paikallisen johtamisen kunniaksi on todettava, että tutkimuspäivien järjestämiseen on kohdennettu myös merkittävästi virkaresursseja.

Pohjaten avoimeen, innostuneeseen ja demokraattiseen Työelämän tut- kimuspäivien henkeen tavoitteemme on saada kaikki kiinnostuneet mukaan ympärivuotiseen valmisteluprosessiin, jotta tapahtuma voidaan muokata mahdollisimman hyvin kävijäkunnan tarpeita palvelevaksi.

Tutkimuspäivien suunnittelutilaisuus pidetään vuosittain joulukuussa. Vii- meisimmässä tilaisuudessa sovimme, että ensi marraskuussa 4.–6.11.2009 tapahtuma toteutetaan kolmipäiväisenä ja kansainvälisen konferenssiosuu- den sisältävänä. Tämä on mahdollista Allianssiyliopiston (Tampereen yliopis- to ja teknillinen yliopisto sekä Jyväskylän yliopisto) tutkimusohjelman ”Työ, oppiminen ja hyvinvointi” puitteissa solmittujen uusien yhteistyösuhteiden kautta.

Merkitäkää seuraavien Työelämän tutkimuspäivien ajankohta kalenteriin- ne ja tulkaa mukaan ottamaan seuraava askel Työelämän tutkimuspäivien kehitysprosessissa!

*Anu Järvensivu
Konferenssipäällikkö*

Ilkka Pirttilä, Minna Janhonen,
Jan-Erik Johanson & Riku Nikkilä

Sujuuko yhteistyö? Sosiaalinen pääoma ja organisaation toimivuus

Artikkeli on yhteenvedo projektista ”Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi työorganisaatiossa (sosiaalisen pääoman ekspressiiviset ja instrumentaaliset ulottuvuudet)”. Projektin kuuluu vuosina 2004–2007 Suomen Akatemian tutkimusohjelmaan ”Sosiaalinen pääoma ja luottamusverkostot”. Sen tärkein rahoittaja oli Työsuojelurahasto. Artikkelin perustuu projektissa tuotettujen empiiristen aineistojen analyysiin. Perustavia aineistoja oli ensinnäkin niin sanotun Tiimitutkimuksen vuoden 2005 aikana postikyselynä kerätty lomakeaineisto (595 yksittäistä vastaajaa 101 tiimistä, vastausprosentti 75). Toinen projektin ydinaineisto (19 teemahaastattelua) tuotettiin niin kutsutussa Teatteritutkimuksessa keväällä 2006. Teatteritutkimuksessa saatiin organisaation sosiaalisesta pääomasta (OSP:sta) ja sen yhteydestä organisaation toimivuuteen selville ensinnäkin se, että toimiva organisaatio edellyttää organisaation toimijoiden monia keskinäisiä sosiaalisia kytkentöjä. Teatteriproduktio edellyttää tiheää sosiaalista verkostoa ja vahvoja sosiaalisia siteitä. Toiseksi teatteriproduktio perustuu dialogiin, jonka ehtona on toimijoiden kyky lähettää ja vastaanottaa viestejä, tietoa ja tulkintoja. Kolmanneksi organisaation yhteisen toiminnan onnistuminen perustuu siihen, että toimijat suuntautuvat kohti yhteistä kohdetta. Tiimitutkimuksen keskeisiä tuloksia olivat suorituskykyyn ja hyvinvointiin liittyvien ilmiöiden korostunut verkostosidonnaisuus. Keskittyneisyyden on aiemmin havaittu vähentävän suorituskykyä, mutta Tiimitutkimuksessa keskittyneisyys näytti edistävän tiimien suoriutumista. Tiimien sisäisen verkostorakenteen ohella merkityksellisiä vuorovaikutuksen kanavia ovat myös yhteydet tiimien ja emo-organisaation välillä. Arvioitaessa suorituskykyä tiimin vuorovaikutuksen keskittyminen yhden keskuhenkilön ympärille paransi suoritusarviota. Lisäksi havaittiin, että sosiaalisen verkostorakenteen piirteet vaikuttavat sekä työryhmän jäsenten koettuun hyvinvointiin että arvioihin työryhmän suorituskyvystä.

Johdanto

Emmy-palkinnon voittanut näyttelijä Barbara Babcock muisteli 1980-luvun tv:n suosikkisarjan Hill Street Bluesin työilmapiiriä seuraavasti:

”Jokainen oli paneutunut siihen sarjaan”, hän sanoo miltei kyynelsilmin. ”Me näyttelijät emme pelkästään esittäneet vuorosanoja. Teimme töitä koko sarjan hyväksi, yhdessä kirjoittajien ja ohjaajien kanssa. Tiesimme tekevämme jotain suurenmoista, jotain innovatiivista ja tärkeää.” (Lipman-Blumen & Leavitt 2000, 26.)

Artikkelimme tavoitteena on tarkastella tutkimuskirjallisuuden ja omien tutkimustemme avulla. Tutkimme organisaation sosiaalisen pääoman luonnetta ja sen yhteyttä organisaation toimivuuteen. Organisaation sosiaalinen pääoma viittaa sen toimijoiden hyödyllisiin sosiaalisiin suhteisiin, kun taas toimivuus kytkeytyy sellaisiin käsitteisiin kuin suorituskyky, tuottavuus, tehokkuus ja taloudellisuus.

Olemme analysoineet organisaatioiden sosiaalista pääomaa ja toimivuutta tarkastelevaa kirjallisuutta. Tukeudumme tutkimuskirjallisuuden ohella kahteen tekemäämme tutkimukseen. Ensimmäinen tutkimus, Sosiaalinen pääoma teatteriproduktiossa (josta jatkossa käytämme termiä Teatteritutkimus), toteutettiin vuosina 2005–2007. Teatteriproduktion sosiaalisen pääoman ydinelementeiksi mielsimme yhteistoiminnan, jaetun tietämyksen ja yhteisen kohteen etsinnän. Tutkimuskohde käsitti laitosteatterin yhden musikaalin toteutuksen eli suunnittelun, harjoitukset, toteutuksen ja jälkiarvioinnin. Tutkimusmateriaali perustui alkuvuonna 2006 toteutettuihin teemahaasteluihin. Haastatteluihin osallistui 19 produktion keskeisten avainryhmien edustajaa.

Tiimitutkimukseen osallistuneet työpaikat poimittiin Työterveyslaitoksen TYKY-barometri 2004 -aineistosta. Tutkimus perustuu vuoden 2005 aikana postikyselyyn kerättyyn lomakeaineistoon (N = 595, vastausprosentti 75). Lomakkeita palautui yhteensä 101 tiimistä. Tiimien koko vaihteli 2 ja 15 jäsenen välillä. Tutkimus tarkasteli tiedon jakamisen tapojen ja sosiaalisten vuorovaikutussuhteiden vaikutusta suorituskykyyn kyseisissä tiimeissä. Tutkimuksessa käytettiin verkostoanalyysiä yhdistettynä survey-tutkimukseen. Aineistoa analysoitiin muun muassa regressioanalyysin ja rakenneyhtälömallinnuksen avulla.

Seuraavassa kerromme tiimitutkimuksen yleisistä tuloksista ilman varsinaista tilastotieteellistä evidenssiä, koska artikkelin painopiste on teoreettinen. Olemme kiinnostuneet jäsentämään organisatorisen sosiaalisen pääoman mekanismia kuvittaen sitä empiiristen tutkimusten tuloksilla. Artikkelin tavoitteena on tarkastella, kuinka teoreettisessa kirjallisuudessa jäsenneetyt organisaation sosiaalisen pääoman olottuvuudet ja ristiriitaisuudet ilmenevät organisaatioiden toiminnassa esimerkkitutkimustemme valossa.

Organisaation sosiaalisen pääoman olemuksesta

Luvussa eritellään erilaisia tapoja mieltää organisaation sosiaalinen pääoma (OSP), josta käytämme myös ilmausta organisatorinen sosiaalinen pääoma. Puntaroimme erityisesti kirjallisuutta, jossa organisatorista sosiaalista pääomaa on joko eksplisiittisesti ja/tai implisiittisesti jäsenneetty. Luvun lopussa esittelemme ja perustelemme ne

organisaation sosiaalisen pääoman määrittelykset, joita on käytetty artikkelin kirjoittajien omissa tutkimuksissa.

Kansallisessa (esim. Ruuskanen 2001) ja kansainvälisessä keskustelussa (esim. Adler & Kwon 2002) sosiaalista pääomaa on jäsenneetty monin tavoin: a) Sosiaaliseen rakenteeseen liittyvänä toimijan resurssina, jonka tehtävänä on helpottaa toimijan tavoitteellista toimintaa (Coleman 1990), b) tuttavuussuhteisiin liittyvänä aktuaalisten ja virtuaalisten resurssien summana (Bourdieu 1986) ja c) niinä yksilön suhteina, joiden avulla toimija lisää taloudellista ja inhimillistä pääomaa (Burt 1992). Lisäksi sitä on käsitelty d) ryhmässä esiintyvänä toimintaodotuksina (Portes & Sensenbrenner 1993) ja e) verkostoina, sosiaalisina normeina ja luottamuksena, jotka edesauttavat toiminnan koordinaatiota ja kooperaatiota organisaation yhteiseksi eduksi (Putnam 1995) sekä f) sosiaalisiin verkostoihin rakentuvana tietona, luottamuksena ja vastavuoroisina normeina (Woolcock 1998).

Yhteistä näille määrittelyksille on se, että sosiaalinen pääoma on resurssi eli voimavara, jota käytetään toimijan pyrkiessä johonkin tavoitteeseen. Samalla sosiaalinen pääoma liitetään sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Määrittelykset eroavat toisistaan ensinnäkin siksi, että ne kytkevät sosiaalisen pääoman eri tavoin sosiaalisen toiminnan tasolle (yksilö-, ryhmä tai kokonaisuhteiskuntataso) (ks. Adler & Kwon 2002). Kaiken kaikkiaan sosiaalinen pääoma nähdään toimijan sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja verkostoihin perustuvana tavoitteellisena voimavarana. Se jäsenneetään yleisen sosiaalisen toiminnan ja rakenteen entiteetiksi (vrt. Lin 2001).

Tässä keskitymme kuitenkin tarkastelemaan erityistä organisaatioiden sosiaalista pääomaa. Teoriaerittelymme tuotti tulokseksi sen, että keskustelu organisaation sosiaalisesta pääomasta on kytkettävissä neljään dikotomiaan:

- 1) metodologinen individualismi kontra kollektivismi
- 2) universaali strukturalismi kontra kontingenssiteoria
- 3) integraatioteoria kontra konfliktiteoria
- 4) koheesiteoria kontra distribuutioteoria

Ensimmäinen debatti on metodologisen individualismin ja kollektivismien välinen. Metodologinen individualismi väittää, että organisaation

sosiaalista pääomaa tulee tutkia tarkastelemalla organisaation individoimijoita (lähinnä yksilöitä) ja niiden välisiä verkostoja. Nämä individoimijat eivät välttämättä ole yksilöitä, vaan ne voivat olla myös esimerkiksi jonkin organisaation tiimejä.¹ Metodologinen kollektivismi katsoo, että organisaation sosiaalinen pääoma on oma ilmiönsä, jonka tutkimusta ei voi palauttaa esimerkiksi organisaation yksilöjäsenten ominaisuuksien tutkimiseen. Ainakin Shaul Gabbayn ja Roger Leendersin (2002, 9) mukaan valtaosa organisaation sosiaalisen pääoman tutkimuksesta on tukeutunut lähinnä metodologisen individualismin asettamuksiin.

Gabbay ja Leenders esittävät (1999a), että organisaatiot itse ovat ”sosiaaliseen rakenteeseen juurrutettuja toimijoita”, jotka hyötyvät tai kärsivät tästä rakenteesta. Niinpä organisaatioiden sosiaalista pääomaa tutkittaessa ei voida tutkia vain siinä olevien yksilöiden sosiaalista pääomaa, vaan on tutkittava ”korporatiivista sosiaalista pääomaa” (corporate social capital). Tämän he ovat määrittäneet seuraavasti: ”*The set of resources, tangible or virtual, that accrue to a corporate player through the actor’s social relationships, facilitating the attainment of goals*”. (emt., 2.) Edellä kuvatussa tarkastelussa keskeisintä ovat toimijoiden sosiaaliset suhteet ja organisaation sosiaalinen rakenne kokonaisuudeksi tulkittuna.

Toinen organisatorisen sosiaalisen pääoman perusluonnetta koskevan keskustelun dikotomia on universaaliksi strukturalismiksi ja kontingenssiteoriaksi kutsuttujen teorioiden vastakkaisuus. Tässä yhteydessä universaali strukturalismi tarkoittaa pyrkimystä rakentaa organisaation sosiaalisesta pääomasta yleisiä kaikkiin organisaatioihin kaikissa toimintakonteksteissa päteviä teorioita. Ajatusta edustaa tulkinta, jonka mukaan organisaation tiivis sosiaalinen rakenne edistää luottamusta, varmuutta ja normien muodostumista ja parantaa siten organisaation toimintaa

(esim. Coleman 1988; 1990). Toisaalta samaa universaalista suuntausta edustavat sellaiset tulkinnat, jotka korostavat että ”heikot siteet” (weak ties) (vrt. Granovetter 1973) tai ”rakenteelliset aukot” (structural holes) (vrt. Burt 1992) ovat aina ja kaikissa organisaatioissa hyödyllisiä.²

Kontingenssiteorialla tarkoitamme tulkintatapaa, jonka mukaan erilaisissa organisaatioissa tarvitaan erilaista sosiaalista pääomaa, koska niiden tavoitteet ovat erilaisia ja ne toimivat siten erilaisissa toimintaympäristöissä. On esimerkiksi osoitettu, että uutta kehittävät tiimit tarvitsivat paljon vahvoja ulkoisia sosiaalisia suhteita, kun taas toimeenpaneissa tiimeissä sellaiset suhteet haittasivat toimintaa (Hansen ym. 2001).

Kontingenssiteorian mukaan samakin organisaatio voi eri tilanteissa tukeutua erilaiseen sosiaaliseen pääomaan (Gargiulo & Benassi 1999). Näin ollen organisaation sosiaalinen pääoma mielletään ei-säännönmukaiseksi eli kontingentiksi ilmiöksi. On esitetty, että organisatorisella sosiaalisella pääomalla on sekä potentiaalisia etuja että haittoja (Leana & Van Buren III 1999). Sosiaalisen pääoman merkitys riippuu siitä, kuinka organisaation jäsenet reaalisivat sen toiminnassaan.

Kolmas organisatorisen sosiaalisen pääoman perusluonnetta koskevan keskustelun ulottuvuus on integraatioteoria vastaan konfliktiteoria. Kysymys liittyy laajempaan pohdintaan siitä, tuleeko sosiaalinen pääoma nähdä pelkästään positiiviseksi ilmiöksi. Esimerkiksi useimmissa jo edellä esillä olleissa määrittelyissä se nähdään hyvää tuottavaksi sosiaalisesti ilmiöksi (vrt. Coleman 1990; Putnam 1995). Sosiaalisen pääoman tutkimuksen kentässä onkin nähtävissä vahva ”yltiömyönteinen tulkinta”, jossa keskitytään sellaisiin sosiaalisen vuorovaikutuksen piirteisiin, joilla on myönteisiä vaikutuksia (Johanson & Siivonen 2004). Tulkintatapa ilmenee organisaatiotutkimuksessa integraatioteorian, jossa sosiaalista

¹ Tosin useimmissa esityksissä (vrt. esim. Jary & Jary 2005, 386) metodologinen individualismi määritetään sellaiseksi teoreettiseksi asettamukseksi, jossa pätevä sosiologinen tulkinta välttämättä viittaa persooniin ja heidän tulkintoihinsa, motiiveihinsa sekä järjkeilyihin, kun taas holismi (metodologinen kollektivismi) tarkoittaa sellaista sosiologista teoreettista lähtökohtaa, jossa korostavat sosiaalisen rakenteen tai järjestelmän ensisijaisuutta (emt., 274).

² Painotettakoon että mainitut nimekkäät sosiaalisten verkostojen ja sosiaalisen pääoman tutkijat (Coleman, Granovetter ja Burt) eivät itse edusta näin stereotyyppisiä tulkintoja muun muassa siksi, että he eivät varsinaisesti ole organisaatioiden sosiaalisen pääoman tutkijoita. Ainakin Burt on korostanut, että rakenteellisten aukkojen ja niihin liittyvien ”uudistavien yhdistäjien” tai ”välittäjien” (brokerage) merkitys eri organisaatioissa vaihtelee. Strukturalismia sosiaalisten verkostojen ja organisaatioiden tutkimuksessa ovat arvostelleet esimerkiksi M. Kilduff & W. Tsai (2003).

pääomaa tarkastellaan organisaation integraation näkökulmasta.

Sosiaalinen pääoma on nähty myös kielteisenä ilmiönä. Tutkimuskirjallisuudessa on puhuttu ”ryhmän sisäisestä konfliktista” (Lbianca ym. 1998), ”mustista aukoista” (Hedaa 1999), ”sosiaalisen pääoman pimeästä puolesta” (Gargiulo & Benassi 1999) ja ”sosiaalisesta taakasta” (Gabbay & Leenders 2002).

Sosiaalisen pääoman ambivalentti luonne merkitsee myös sitä, että organisatorinen sosiaalinen pääoman vaikutus voi olla yhdelle organisaation osaryhmälle myönteistä ja toiselle kielteistä. Konfliktiteoria tähdentää sitä, että ei tule puhua organisaation sosiaalisesta pääomasta yksikössä, vaan on parempi puhua organisaation monista sosiaalisista pääomista. Nämä toteuttavat joko organisaation eri osaryhmien tavoitteita tai sitten organisaatiokokonaisuuden erilaisia tavoitteita organisaation erilaisissa vaiheissa ja toimintaympäristöissä. Konfliktiteoria korostaa sosiaalisen pääoman vaikutuksen kriteerisidonnaisuutta ja tätä kautta vaikutusten kontingenttia (ei-säännönmukaista) luonnetta. Voidaankin esittää, että organisaation sosiaalisen pääoman tutkimuksessa konfliktiteoria ja kontingenssiteoria ovat ”perheyhtäläisiä” teorioita.³ Tätä yhtäläisyyttä Leenders ja Gabbay ovat kuvanneet seuraavasti:

One of the distinctive characteristics of social capital is its contingent nature. (...) Which social structure is beneficial/detrimental for whom, for which goals, where, and when? (1999b, 485.)

Neljä organisatorisen sosiaalisen pääoman olemusta koskevan keskustelun perusjännite on koheesioteorian ja distribuutioteorian välinen kiista (vrt. Adler & Kwon 2002; Siivonen 2005). Organisatorisen sosiaalisen pääoman tutkimuksessa koheesioteoria painottaa vahvoja sosiaalisia siteitä, tiheää verkostorakennetta, sosiaalisen rakenteen voimakasta klusteroitumista ja näihin liittyvää organisaation vähäistä fragmentaatiota. Ville Siivosen (2005, 223) mukaan koheesioteoria tähdentää sitä, että mahdollisimman tiivis sosiaalinen rakenne tuottaa parhaiten sosiaalista pääomaa. Hänen (emt., 223) mukaansa tätä voi argumentoida tukeutuen esimerkiksi James

Colemanin (1988) ajatukseen siitä, että tiivis sosiaalinen rakenne luo parhaiten luottamusta ja vahvistaa ryhmän normien muodostumista. Ne puolestaan helpottavat yhteistoimintaa ja luovat sosiaalista pääomaa. Näin koheesioteoria korostaa sosiaalisen pääoman ja yhteisen edun merkitystä organisaation toiminnassa ja lähestyy siis integraatioteoriaa.

Distribuutioteoria on edellisen vastakohta. Se tähdentää, että organisaation kokonaistoiminnalle on edullista se, että sen sosiaalinen rakenne hajaantuu, verkosto harvenee ja organisaation sisälle ja rajapinnoille syntyy fraktioita. Siivonen on pelkistänyt distribuutioteorian ytimen siten, että ”puuttuvat” suhteet sosiaalisessa rakenteessa ovat sosiaalisen pääoman lähteitä. Rakenteellisia aukkoja hallitsevat toimijat saavuttavat siis informaatio- ja kontrollihyötyjä, jotka ovat sosiaalisen pääoman ilmentymiä. (2005, 223.) Tämä Ronald Burtin (1992) käsitteistöön nojaava teoria painottaa organisaation sosiaalisen rakenteen luomia strategisia asemia ja toimintarooleja (vrt. erilaiset välittäjäroolit). Teoria on kiinnostunut siitä, millaisia rakenteellisia aukkoja organisaation sosiaalisessa rakenteessa on. Se tähdentää organisaation sosiaalisen rakenteen tietyyntyyppisen distribuution merkitystä.

Näitä kahta kantaa syntetisoimaan on kehkeytynyt niin sanotun sosiaalisen pääoman tasapainomalli. Se korostaa, että organisaation kokonaistoiminnalle on keskeistä tasapaino koheesion ja distribuution välillä. Teoria pitää organisaation toiminnan kannalta hyvänä, jos organisaatiossa on yhtäällä yhtenäisyyttä ja toisaalla erilaistumista sekä uutta tietoa luovia sosiaalisia verkostoja. (vrt. Johanson 2001; Siivonen 2005.) Useimmiten tasapainomallin teorioissa, kuten myös koheesioteorioissa ja distribuutioteorioissa, esiintyy pyrkimystä etsiä sellaista sosiaalista pääomaa ja verkostorakennetta, joka sopii kaikkiin organisaatioihin kaikissa toimintaympäristöissä. Näin teoriat lähestyvät universaalia strukturalismia.

On puhuttu myös ”sosiaalisen pääoman johtamisesta” (esim. Leenders & Gabbay 2001). Tällä tarkoitetaan sitä, että organisaatiot ja niiden sosiaaliset rakenteet eivät kehity luonnollisesti ja yleispätevästi, vaan sosiaalisen pääoman johta-

³ Wittgensteinin (1981, 67–77) mukaan ilmiöt ovat ”perheyhtäläisiä” silloin, kun ilmiöt muistuttavat toisiaan, kuten perheenjäsenet. Täten kyse on täten tavallaan tulkitsijan intuitiivisesta ja holistisesta tulkinnasta.

misella voidaan tietoisesti muuttaa organisaation sosiaalista rakennetta, jotta se parhaiten vastaisi organisaatiotoimijoiden tavoitteisiin. Näin erilaiset kontingenssitekijät huomioon ottavan tietoisien toiminnan avulla on mahdollista etsiä esimerkiksi sopivaa tasapainoa koheesion ja distribuution välille.

Edellä on viitattu moniin sellaisiin tutkimuskirjallisuudesta löydettyihin organisaation sosiaalisen pääoman tarkasteluihin, jotka sijoituivat neljän dikotomian (ääri)ulottuvuuksille. Organisaatiotutkimuksesta on löydetävissä myös monia jäsenyksiä, jotka eivät ole suoraan sijoitettavissa millekään ”pääilmansuunnalle”. Esimerkiksi Gabbayn ja Leendersin (1999) ”korporatiivisen sosiaalisen pääoman” määritelmä⁴ painottaa metodologista kollektivismia, vaikka siinä puhutaan organisaation toimijasta, joka voi olla myös individi. Määritelmä ei kuitenkaan problematisoi sosiaalisten suhteiden rakenteellista luonnetta koheesiteorian ja distribuutioteorian välistä dilemmaa ajatellen. Se ei myöskään ota kantaa konfliktiteorian ja integraatioteorian väliseen kiistaan.⁵ Edellistä paremmin dilemموjen ylittämistä edustaa Janine Nahapietin ja Sumantra Ghoshalin (1998) tunnettu artikkeli, jossa organisaation sosiaalisesta pääomasta erotetaan kolme ulottuvuutta: rakenteellinen, relationaalinen ja kognitiivinen. Näistä ensimmäinen liittyy sosiaalisten suhteiden rakenteellisiin ominaisuuksiin osittain universaalia strukturalismia ilmentävällä tavalla. Relationaalinen ulottuvuus liittyy näiden suhteiden vaihteleviin sisältöihin (vrt. kontingenssiteoria). Kognitiivinen ulottuvuus puolestaan niveltyy toimijoiden jakamiin merkityksiin, tavoitteisiin ja ajatusmalleihin, joissa voi nähdä sekä universaaleja että kontingentejä ilmentymiä.

Löytöretkemme organisaatioiden sosiaalisen pääoman kirjallisuuteen tuotti tulokseksi sen, että organisaatiotasolla sosiaalinen pääoma on moniulotteinen ja sisäisesti ristiriitainen ilmiö. Empiirisissä tutkimuksissa sitä on mahdollista lähestyä eri tavoin. Teatteritutkimuksessa ja tiimitutkimuksessa organisaation sosiaalinen pääoma tematisoitiin eri lailla.

Teatteritutkimuksessa organisaation sosiaalisen pääoman jäsenettiin siten, että sen katsottiin ilmenevän organisaation relevanttien toimijoiden sosiaalisina verkostoina, yhteisinä toimintatapoina, jaetun tietämyksen muodostamisena ja yhteisen kohteen etsintänä. Tähän päädyttiin sekä teoreettisen analyysin että aineistoon tukeutuvan empiirisen erittelyn perustalta. Organisaation sosiaalinen pääoma nähtiin tässä erityisanalyysissä itsenäisenä sosiaalisena entiteettinä, jonka realisoitumista edellä mainitut ”konkreettiset” sosiaalisen toiminnan muodot (mm. tiedon jakamisen tavat) säätelevät. Näin organisaation sosiaalinen pääoma jäsenettiin metodologisen kollektivismin hengessä. Tutkimuksessa korostettiin, että se kohdistui tuotantoon X laitosteatterin Y kontekstissa. Täten painotettiin tutkimuskohteen historiallista luonnetta ja asetettiin kontingenssiteorian kannalle. Teatterituotantoa tarkasteltiin yhteistä kohdetta etsivänä kokonaisuutena, mutta tuotantoon osallistuneiden toimijoiden erilaiset ja ristiriitaiset pyrkimykset otettiin huomioon. Teatteritutkimuksessa sosiaalisten verkostojen formaalista rakennetta ei tarkemmin analysoitu.

Tiivistäen teatteritutkimuksessa organisatorin sosiaalinen pääoman määriteltiin siten, että tutkitaan toimijoiden ristiriitaista (vrt. konfliktiteoria), verkottunutta ja omalakista (vrt. metodologinen kollektivismi) yhteistä toimintaa ja tiedon jakamista. Määritelmän mukaan tutkitaan myös sitä, mitkä tekijät ovat organisaation jatkuvasti muuttuvien tavoitteiden kannalta vaihtelevan positiivisia toimittaessa muuttuvassa toimintaympäristössä (vrt. kontingenssiteoria).

Tiimitutkimuksessa organisaation sosiaalisen pääoman erittely perustui verkostanalyttiseen tulkintaan sosiaalisesta pääomasta. Sosiaalisen verkoston piirteet voivat tässä mielessä yhtä hyvin ehkäistä kuin edistää työtehtävien toteuttamista ja hyvinvointia. Hyvinvointiin liittyvien etujen oletettiin korostuvan erityisesti tiiviissä sosiaalisissa rakenteissa (Coleman 1988), joissa tiimin jäsenen välillä on paljon vuorovaikutusta ja vastaavasti puuttuvien suhteiden olemassaolon oletettiin edistävän yksilöllistä suorituskykyä (Burt 1992).

⁴ ”The set of resources, tangible or virtual, that accrue to a corporate player through the actor’s social relationships, facilitating the attainment of goals”.

⁵ Tosin itse analyyseissa (vrt. Gabbay & Leenders 1999a; 1999b; 2001) he ovat enemmänkin konfliktiteorian puolella.

Otollisen verkoston oletettiin olevan sidoksissa myös organisaation rakenteellisiin piirteisiin.

Näin tämän tutkimuksen ja monien aiempien tiimitutkimusten välillä on keskeinen lähtökoh- taero. Monissa muissa tutkimuksissa tiimien ver- kostoja on eritelty yleisesti innovaatiotoimintaan liittyvissä yhteyksissä, kun taas Tiimitutkimukses- sa tutkitut tiimit hoitivat pysyviä tehtäviä. Näin tutkimus tukeutui verkstorakenteen kontin- genssioletukselle (vrt. kontingenssiteoria).

Verkstoanalyysiin liittyy menetelmällinen formalismi (vrt. universaali strukturalismi), mutta sosiaalisen pääoman kannalta verkstoanalyysin antama tulkinta on kuitenkin tätä moniselittei- sempi. Harva verkstorakenne voi olla kilpailulle otollinen ympäristö ja tiivis, paljon suhteita sis- ältävä rakenne voi olla keskeinen yhteistoimin- nan edellytys. Silti tiiviillä verkstorakenteilla voi olla hyödyllisiä seurauksia, ne voivat esimer- kiksi alentaa transaktiokustannuksia. Vastaavasti harvat verkostot voivat tuottaa yksilöille etua, mutta haitata ryhmän yhteisen päämäärään saa- vuttamista. Siksi tavoitteellisen toiminnan kan- nalta otollisten verkstorakenteiden muotoilu edellyttää tasapainoilua tiiviin ja harvan verkos- torakenteen välillä. Tätä rakenteen ”historiallista dynamiikkaa” (vrt. kontingenssiteoria) pyrittiin myös Tiimitutkimuksessa analysoimaan.

Organisatorisen sosiaalisen pääoman ydinelementit ja organisaation toimivuus

Tässä luvussa keskitytään aluksi kahteen ulottu- vuuteen: toiminnan kytkeytyneisyyteen ja tiedon jakamiseen organisaatiossa. Näin teemme siksi, että nämä seikat osoittautuivat sekä Teatteritutkimus- ssa että Tiimitutkimuksessa tärkeimmiksi ajatellen organisaation sosiaalisen pääoman ja toimivuuden yhteyttä. Myös organisaation sosiaalista pääomaa koskeva kirjallisuus painottaa näitä seikkoja (esim. Oh ym. 2006; Nahapiet & Ghoshal 1998). Tämän tarkastelun jälkeen pohditaan sitä, mihin organisaat- ion toimijat suuntautuvat ja mikä on organisaati- on yhteinen kohde (perustavoite). Nämäkin seikat nousivat etualalle sekä molemmissa empiirisissä analyseissa että teoriatarkastelussa.

Toiminnan kytkeytyneisyys

Teatteritutkimuksessa produktion osallistuvien henkilöiden ja ammattiryhmien toiminnan kytkey- tyneisyys nähtiin olennaiseksi tekijäksi produktion

muotoutumisessa. Ensinnäkin kyseiseen produk- tion pääsy perustui paljolti aiempiin suhteisiin, mitä yksi haastateltava kuvasi seuraavasti:

Totta kai se (sosiaalinen verkosto) on tässä tärkeintä. (...) Ett jos sä oot freelanceri, että mitä kautta sä saat töitä niin se on se verkosto. Ett sä oot tehny hyvän duuniin joillekin muulle, joka sitten (...) on sanonu, ett ehei, tää on hyvä jätkä ja sen kautta saa sitä työtä.

Toiseksi korostettiin produktiolle X olevan hyväksi, että monet toimijat tunsivat toisensa ennalta. Täten syntyi molemminpuolinen amma- tillinen luottamus:

Kapellimestarin kans mä ystävystyin jo sillon musikaali Y:n aikana. Me ollaan hyviä kavereita. Mä oon sitä mieltä, että se on taitava ja se on sitä mieltä, että mä oon taitava.

Haastatteluissa painotettiin myös sitä, että yhteisten tilaisuuksien ansiosta luottamus toi- siin kasvoi ja toiminta musikaali X: n yhteiseksi toteuttamiseksi kehittyi jatkuvasti.

Tiivistäen voi sanoa, että produktion toimijoi- den sosiaalisten kytkentöjen kasvaessa ja verkos- tojen tiivistyessä myös tavoitteellinen toiminta edistyi ja erilaiset ammatilliset tavoitteet integroi- tuivat toisiinsa. Mielenkiintoista oli myös se, että monet haastatellut luottivat toistensa ammatti- taitoon ennen kuin olivat edes tavanneet, koska heidät kerran oli valittu tähän ”suurmusikaaliin”. On kyse ammatillisten konventioiden (vrt. Becker 1984, 40–67) varaan rakentuvasta apriorisesta – ennen kokemusta ilmenevästä – positiivisesta kytkeytyneisyydestä. Tälle oli selityksensä se, että kyseessä oli tunnetun laitosteatteerin musikaali ja produktion oli valittu vain henkilöitä, joiden am- mattitaito oli oletettavasti korkea.

Tiimitutkimuksessa tiimien jäsenten sosiaalinen vuorovaikutus ja toiminnalliset suhteet (yhteistyö, neuvonanto ym.) nähtiin tiimien sosiaalisen pää- oman perustaksi. Ne olivat selittäviä tekijöitä tie- don muodostusta, toimintaa ja sen sujuvuutta sekä tiimien tuloksellisuutta ajatellen. Se, että tiimeissä oli samanaikaisesti sekä paljon keskinäisiä vuoro- vaikutussuhteita että alaryhmiin jakautuneisuutta oli yhteydessä hyvään tehtävistä suoriutumiseen. Tällöinhän sekä riittävä tiedonkulku että toimin- nallinen sujuvuus on taattu (Janhonen 2008).

Pelkistäen väitämme, että organisaation toi- mijoiden kytkeytyneisyys (sosiaaliset kontaktit ja verkostot) edesauttaa organisaation toimin-

taa silloin, kun kytkytyneisyys on organisaation ydintoiminnan kannalta oikeanlaista. Mutta huomioon tulee ottaa myös se, että sosiaalinen kytkytyneisyys voi haitatakin organisaation ydintoimintaa. Näin voi käydä esimerkiksi silloin, kun tiimiin tai produktion on alun perin valittu väärät henkilöt ja kun organisointitavat eivät mahdollista epäsovivien henkilöiden vaihtamista.

Tiedon jakaminen organisaatiossa

Tiedon jakaminen organisaatiossa liittyy organisaation toimijoiden sosiaalisiin kytkentöihin ja verkostoihin. Sitä voidaan kuitenkin tarkastella suhteellisen itsenäisenä ilmiönä. Ovathan esimerkiksi Nahapiet ja Ghoshal (1998) katsooneet, että kognitiivinen ulottuvuus on yksi organisaation sosiaalisen pääoman ulottuvuus, joka ilmenee verkoston toimijoiden jakamina merkityksinä ja ajatusmallena.

Teatteritutkimuksessa kävi ilmi, että teatteriesitysten valmistelu (kuten myös itse esitykset) vaati jatkuvaa kommunikaatiota produktion toimijoiden välillä. Musikaalin teossa kommunikaatio on erittäin tärkeää. Niin kirjallisuus (ks. esim. Bogart 2004; Gyllenpalm 1995; Weston 1999) kuin haastatteluaineistokin painottavat sitä, että toimiva kommunikaatio edellyttää toimijoilta sekä viestin lähettämisen että vastaanottamisen taitoja. Toiseksi tarvitaan sekä virallisia että epävirallisia foorumeita, jotka mahdollistavat monipuolisen kommunikaation.

Teatteritutkimuksessa haastateltavat kertoivat tosin vain muutamista tähän liittyvistä ilmiöistä. Näitä olivat musikaalin X tematiikkaa koskeva perustieto, tiedotustilaisuudet produktion, musikaalin henkilövalinnoista tiedottaminen sekä palaute ja erityisryhmien keskinäinen neuvonpito. Tiedon jakamisen merkitystä ja kommunikaatiokyvyn tärkeyttä painotettiin kuitenkin haastatteluissa usein: ”*olla dialogissa kokoajan ja että voidaan yhdessä niit ratkasuja mieltää*”.

Tiedon jakamisen keskeisimpinä ongelmina produktiossa pidettiin sitä, että näyttelijät saivat vasta myöhään tietää, millainen lavastus musikaaliin tulee. Näyttelijät eivät myöskään saaneet juurikaan omaa työtään koskevaa palautetta ohjaajalta. Koko produktion ulottuvaa yhteistä jaettava tietämystä pyrittiin kehittämään ensinnäkin sillä, että tuottaja ja ohjaaja keräsivät ja kokosivat musikaaliin liittyvää tietomateriaalia monista läh-

teistä. Toiseksi koko tuotantoryhmälle esitettiin musikaalin aihepiiriin liittyviä historiallisia dokumenttifilmejä. Kolmanneksi ohjaaja piti produktion alkuvaiheessa seikkaperäisen esitelmän musikaalin tematiikasta koko ryhmälle. Produktion edetessä uudet tilanteet vaativat keskinäistä neuvonpitoa eli

lähinnä siinä tapaukses tulee niin kun semmosia keskusteluja, jos tulee jotakin ongelmia ja yleensä ne keskustelut käydään kyllä niinku ohjaajan ja koreografin kautta.

Teatteri- ja elokuvakirjallisuudessa kommunikaatiokykyjä pidetään tärkeinä produktion sujuvuuden kannalta. Judith Westonin (1991, 103–115) mielestä tässä yhteydessä tärkeintä on kuunteleminen. Näyttelijöiden yhteistoiminta sujuu hänen mukaansa silloin, ”kun näyttelijöiden välillä on ’hyvä kemia’, he kuuntelevat toisiaan, heillä on yhteys toisiinsa, he ’näyttelevät yhteen’ toinen toistaan innostaen” (emt., 107).

Kirsti Heikkilän (2006, 233–234) tutkimuksen kohteena ollut teatteriryhmä oppi ryhmänä koko ajan ratkoessaan esiin nousevia ongelmia. Kommunikaatio oli jatkuvaa, eikä se ollut vain suullista, vaan harjoituksia videoitiin ja tallenteita katsottiin yhdessä niitä analysoiden. Näin Heikkilän (emt., 266) mukaan tässä teatteriryhmässä oli edellytykset sekä yhteisössä oppimiselle (vrt. Wenger 2003) että uuden tiedon luomiselle (vrt. Nonaka 1994).

Tiimitutkimuksen tulokset osoittavat, että tiedon jakamisen rakenteet vaikuttavat siihen, miten tiimi suoriutuu tehtävistään. Runsa tiedon jakaminen tiimissä on yhteydessä niin sen sisäisten vuorovaikutussuhteiden runsauteen kuin vilkkaaseen vuorovaikutukseen ulkopuolisten toimijoiden kanssa. Työntekijöiden arvioiden mukaan tiedon jakamisella on tiimin verkostorakenteesta riippumaton yhteys tiimin kykyyn suoriutua tehtävistään hyvin. (ks. myös Janhonen 2008.)

Suorituskyvyn näkökulmasta hyvissä tiimeissä tulisikin rohkaista jakamaan työhön liittyvää tietoa tiimin sisällä ja siitä ulospäin. Vuorovaikutuksen esteitä poistamalla voidaan tiimin organisaation sosiaalisen pääoman varastoa kasvattaa. Organisaatioiden tulisi kannustaa jäseniään rakentamaan kommunikointiin ja tiedon jakamiseen. Kommunikaatio edistää organisaation toimivuutta ja tehokkuutta silloin, kun se on monimuo-

toista, runsasta ja olennaista. Kommunikaatiosta on haittaa, jos se on yksipuolista, niukkaa ja epäolennaista.

Organisaation yhteinen kohde ja tavoite

Musikaaliproduktiossa suuntautuminen kohti yhteistä kohdetta kulminoituu siihen, kuinka musiikki, tanssi ja näyttelijätyö integroituvat toimivalla tavalla toisiinsa. Tässä keskeisintä on taiteellisen työryhmän eli ohjaajan, koreografin ja kapellimestarin kyky löytää yhteinen sävel. Tärkeää on myös ohjaajan taito tehdä yhteistyötä kaikkien produktion keskeisten toimijoiden kanssa. Haastatteluissa painotettiin myös sitä, että yhteisen kohteen etsintä on jatkuva prosessi.

Teatteritutkimuksen produktion perustavoitteena on onnistunut musikaaliesitysten sarja. Haastattelujen mukaan tämä edellytti kollektiivilta kykyä kehittää musikaalin ”tarina”, joka kerrotaan musiikin, tanssin ja näyttelijätyön avulla. Tätä kuvaili yksi haastateltu seuraavasti:

Ett hirveen helposti on sellanen, ett nyt nää puhuu ja sitt nää laulaa ja tanssii. Ett ne on niin kun tavallaan erillisiä.

Haastatteluissa painotettiin ohjaajan taitoa suunnata produktiota kohti esityksiä. Myös kirjallisuus on kuvannut ohjaajan keskeistä roolia. Ensinnäkin on esitetty, että ohjaajan työn varassa on koko sen erityisen imaginaarisen maailman rakentaminen, josta teatteri- tai elokuvaproduktiossa on perimmältään kyse (Weston 2003, 34–35). Toiseksi on väitetty, että ohjaajan tehtävänä on produktion vision luominen (Gyllenpalm 1995, 59–60). Kolmanneksi on sanottu, ettei vision luominen produktiolle vielä riitä, vaan ohjaajan tehtävänä on huolehtia, että se myös omaksutaan koko tuotantoryhmässä (Gyllenpalm 1995, 61–62).

Joskus teatteriproduktio ei kuitenkaan etene kohti yhtä suuntaa:

No esimerkiksi semmonen esitys, joka tullaan tekee (...) niin kun semmosena raakileena. (...) Tietysti siitä jokainen niin kun tekee sitt vähän omanlaisensa pelastusyrityksen. Ett se täytyy jotenkin niin kun saada se prosessi loppuun.

Ratkaisevaa teatteriesityksen etenemiselle ja onnistumiselle on ohjaajan ja näyttelijöiden yhteinen yhteisen kohteen määrittely:

Totta kai hän (ohjaaja) niin kun aina niin kun vei johonkin suuntaan. Mutta kyll me hirveen va-

paast saatiin tehdä. Tietyst- siinä on se, ett tehään niin kun, ensin tehään pohjat yhdessä (...). Ja sitt sen jälkeen siell voi ihan itse elää.

Näyttelijöiden keskinäistä erilaisuutta yhteistä kohdetta etsittäessä painotettiin myös, koska ”jokaisell on oma tapa tietenkkin niin kun tavallaan kutoo jotenkin se verkko sinne, ett miten nää asiat menee”.

Haastattelujen perusteella yhteistä kohdetta etsittiin enemmänkin produktion osaverkostoissa kuin koko produktion tasolla. Erillistä yhteisen kohteen etsintää harjoitettiin intensiivisesti 1) koordinaattoreiden (erityisesti ohjaajan, koreografin ja kapellimestarin)kesken, 2) ohjaajan ja näyttämön ”audio-visuaalisesta hahmosta” vastaavien (lavastaja, äänisuunnittelija ja valosuunnittelija) välillä sekä 3) ohjaajan ja näyttelijöiden ja 4) näyttelijöiden välillä.

Westonin mielestä ohjaajan on huolehdittava siitä, että produktiossa kehkeytyy yhteinen kohde ja että vältetään tilanne, jossa yhteistyö on jäänyt siihen, että kukin ammattilainen ja ammattiryhmä tekee vain omaa työtään:

Heti kun ohjaaja tietää, mistä käsikirjoitus kertoo, on varmistuttava siitä, että jokainen projektissa mukana oleva tekee samaa elokuvaa. Jos erikoistehosteiden tekijät eivät tiedä, että elokuva kertoo uskonnollisesta elämäyksestä, he saattavat luulla, että kysymys on jännityksestä. Jos ohjaaja ei kerro puvustajalle, mistä elokuva kertoo, he voivat kuvitella, että se kuvaa pukuja. Jos näyttelijöitä ei ole kytketty siihen, mistä käsikirjoitus kertoo, he saattavat ajatella, että kysymys on heidän roolisuorituksistaan. (Weston, 1999, 269)

Produktiossa X yhteistä kohdetta hahmotettiin monilla tavoin eri ammattiryhmien välillä. Sosiaalinen vuorovaikutus nousi täten ainakin kooperatiiviselle tasolle hyödyntäen Yrjö Engeströmin (1994) myöhemmin esiteltävää käsitteistöä.

Tiimitutkimus teki näkyväksi tiimien vuorovaikutuksen rakenteet. Työryhmäpohjainen työskentely on osin seurausta hierarkkisten rakenteiden purkamisesta. Siksi verkostoanalyttinen lähestymistapa tuottaa kuvauksen siitä, miten työryhmät tosiasiallisesti jäsentävät työtehtävänsä. Tutkimuksellinen perushavaintomme on se, että tiimien vuorovaikutusrakenteet ovat verraten kytkettyneitä. Aineistossa oli paljon tapauksia, joissa tiimien jäsenet kytkettyivät monin sidoksin toisiinsa. Ehkä tässä piilee myös tiimipohjaisen työskentelyn vahvuus. Tiimit ovat

riittävän pieniä sosiaalisia rakenteita kasvokkain tapahtuvan, epävirallisen koordinoinnin areenaksi ja näin yhteistyö voi kehittyä. Toisaalla riittävä kytkeytyneisyys on elinehto tiimeille, joissa jäsenten tulee sopia keskenään työtehtävien jaosta ja niiden suorittamisesta.

Sosiaalinen pääoma ja organisaation toimivuus

Tähän lukuun tiivistämme sen, mitä saimme selville organisaation sosiaalisesta pääomasta erityisesti organisaation toimivuutta ajatellen. Organisaation toimivuuden ymmärrämme laajasti yläkäsitteeksi, joka kuvaa sekä prosesseja että erilaisia tuotoksia. Organisaation toimivuus on käsite, jonka alakäsitteitä ovat organisaation suoritukset (tuotokset) kuten myös käsitteet organisaation tuottavuus, vaikuttavuus ja tehokkuus. Alakäsitteitä voidaan luonnehtia siten, että organisaation suoritukset tarkoittavat sen kaikkia (objektiivisia) tuotteita jonakin tarkasteluajana. Organisaation tuottavuus puolestaan kuvaa sen suoritusten (tuotosten) suhdetta toimintaresursseihin (panokset). Organisaation vaikuttavuus taas tarkoittaa kykyä saada aikaan tavoiteltuja tuotoksia. Tehokkuus kuvaa vaikuttavuutta suhteutettuna resursseihin.

Artikkelissa toimivuus on nähty laajana käsitteenä, jossa on kuitenkin painotettu organisaation toimijoiden subjektiivisia arvioiteja sen tavoitteellisesta toiminnasta. Tiimitutkimuksessa organisaation toimivuus (tässä tutkimuksessa suorituskyky) on operationalisoitu sekä johtajan että jäsenten arvioilla tiimin kyvystä toimia sujuvasti ja tehokkaasti. Teatteritutkimuksessa organisaation toimivuuden tarkastelu on kytkeyty käsitteeseen organisaation laatu. Laatua arvioitiin neljällä kriteerillä: 1) virheetön, 2) tehokas, 3) tarkoitukseen sopiva ja 4) poikkeuksellinen (vrt. Saarinen 1993).

Teatteritutkimuksessa saatiin OSP:sta ja sen yhteydestä organisaation toimivuuteen selville ensinnäkin se, että toimiva organisaatio edellyttää monia toimijoiden keskinäisiä sosiaalisia kytkentöjä. Teatteriproduktio edellyttää tiheää sosiaalista verkostoa ja vahvoja sosiaalisia siteitä. Ulkopuolisia kontakteja ei hyvässä produktiossa tarvita, mikäli kaikki sujuu suunnitellulla tavalla. Tähän liittyen jokainen uusi teatteriproduktio edellyttää, että sen toimijoilla on aikaisempia

sosiaalisia kytköksiä. Teatterioorganisaatiossa korostuivat myös aiemmat ”fiktiiviset/imaginaariset kontaktit”. Tämä liittyy institutionaaliseen luottamukseen (confidence), joka eroaa henkilökohtaisen luottamuksesta (trust) siinä, että luotetaan instituutioon eli professioihin ja ammattilaisiin yleensä eikä niiden henkilökohtaisiin edustajapersooniin (Ilmonen & Jokinen 2002, 25–35).

Toiseksi teatteriproduktion perustuu dialogiin, jonka ehtona taas on toimijoiden hyvä kyky lähettää ja vastaanottaa viestejä, tietoa ja tulkintaa. Organisaation laadukkaan toimivuuden kannalta olennainen tiedon jakaminen edellyttää myös riittäviä ja toimivia sosiaalisia areenoita.

Kolmanneksi organisaation toiminnan onnistuminen perustuu siihen, että toimijat ovat sitoutuneet toteuttamaan organisaation perustavoitteita ja suuntautuvat kohti yhteistä kohdetta. Teatteriproduktiossa tämä tarkoittaa sitä, että kaikki toimijat (ammattiryhmät ja ammattihenkilöt) ovat tekemässä yhteistä näytelmää. Edelliseen liittyen Engeström on Raitheleihin tukeutuen erottanut sosiaalisesta vuorovaikutuksesta kolme tyyppiä, jotka ovat koordinaatio, kooperaatio ja kommunikaatio. Koordinaatiossa jokaisella vuorovaikutukseen osallistuvalla sosiaalisella toimijalla on oma kohteensa. Kooperaatiossa ”osanottajat kohdistavat huomionsa yhteiseen kohteeseen yrittäen jäsentää ja muokata sitä yhdessä”. Kommunikaatiossa osanottajat Engeströmin mukaan ”etsivät keskittyneesti yhteistä kohdetta; samalla kun he koko ajan arvioivat myös oman toimintansa ja muiden toimijoiden lähtökohtia sekä koko ryhmän ’käsikirjoitusta’”. (Engeström 2004, 106.)

Engeströmin tulkintaa soveltaen onkin todettavissa, että jos yhteistyö jää teatteriproduktiossa koordinaatiotasolle, niin esitysten laatu jää heikoksi. Jotta teatteriesityksistä tulisi kelvollisia, on yhteistyön nouseva ainakin kooperaatiotasolle, on kerrottava yhtä tarinaa. Arvioitaessa esitysten laatua (vrt. laatu tarkoituksen mukaisuutena ja poikkeuksellisuutena) tuloksellisuus voidaan teatteriproduktion kohdalla jakaa kahteen aspektiin eli kaupallisuuteen ja taiteellisuuteen. Teatteritutkimuksen perusteella voi väittää ensinnäkin, että hyvän teatteriesityssarjan tuottaminen edellyttää teatteriproduktiolta kooperaatiotasosta yhteistyötä, joka riittänee kaupalliseen menestykseen. Taiteellisesti poikkeuksellisen erinomainen teat-

teriesitys edellyttää luultavimmin myös sitä, että ainakin produktion avaintoimijoiden yhteistyö nousee kommunikatiiviselle tasolle, jossa yhteistä kohdetta muodostetaan lähtökohtia reflektoiden. Tämän ehtona on toimijoiden vahva sitoutuminen produktion ja useimmiten myös se, että yhteistyöllä on riittävästi aikaa kypsyä. Kuinka usein näin tapahtuu suurissa laitosteattereissa?

Kenties kommunikatiivinen yhteistyö on taiteellisen erinomaisuuden saavuttamista ajatellen välttämätön, mutta ei riittävä ehto. Syvällinenkään yhteistyöprosessi ei sinällään tuota taiteellisesti erinomaista esitystä, vaan tähän tarvitaan myös onnea. Tähän liittyen viittaamme Erika Sauerin (2005, 92–128) tutkimukseen, jossa on tarkasteltu neljää erilaista teatterin tuottamisen mallia. Tähän tutkimukseen tukeutuen väitämme, että esimerkiksi jonkun produktion väärin valittu henkilöstö voi huonon yhteistoiminnan kautta lopulta päätyä inspiroivaan ja monisärmäiseen esitykseen. Näin tavallaan huonoonkin sosiaaliseen pääomaan on liittynyt korkea laatu. Vaikka mahdollista on myös se, että hyvä sosiaalinen pääoma ja lopputuloksen korkea laatu korreloivat teatteriproduktiossa positiivisesti keskenään. Voidaan ajatella, että teatteriproduktion sosiaalinen rakentuminen ja lopputulos on viime kädessä arvoitus. ”Produktio on ryhmänä sekä luovuuden uhka että mahdollisuus” kuten Sauer on asian muotoillut (emt., 27). Produktion onnistumisessa on paljon kyse siitä, kuinka hyvin siinä on onnistuttu realisoimaan produktio-organisaation sosiaalinen pääoma.

Tiimitutkimuksen keskeisiä tuloksia olivat suorituskykyyn ja hyvinvointiin liittyvien ilmiöiden verkostoidonaisuus. Verkostorakenteen peruspiirteiden, kuten tiheyden ja keskittyneisyyden, merkitys heijastelee osin myös kontingensitekijöiden vaikutusta. Tutkimuksen kohteena olivat pysyviä tehtäviä hoitavat tiimit, joista monet toimivat julkisella sektorilla. Siksi osa tutkimustuloksista poikkesi aiemmista verkostotoolyysistä hyödyntävistä tutkimuksista, joissa tutkimuskohteena olivat innovaatiotoimintaan keskittyvät työryhmät (Sparrowe ym. 2001). Esimerkiksi keskittyneisyyden on aiemmin havaittu vähentävän suorituskykyä, kun se Tiimitutkimuksessa näytti lisäävän sitä. Saattaa olla niin, että epävarmuuden vähentyessä keskitetty rakenteet toimivat paremmin myös työryhmien ta-

solla samalla tavalla kuin hierarkkinen keskitetty rakenne voi olla toimiva organisaatorakenteen muoto hitaasti muuttuvissa ennakoitavissa ympäristöissä. Tiimien sisäisen verkostorakenteen ohella merkityksellisiä vuorovaikutuksen kanavia ovat myös yhteydet tiimien ja niiden emo-organisaatioiden välillä. Tiimirakenteiden suhteellinen pienuus merkitsee sitä, että osa ryhmän voimavaroista sijaitsee organisaation muissa osissa ja siksi yhteydet muihin ryhmiin auttavat tiimejä yhdistämään omia voimavarojaan organisaation yhteisiin voimavaroihin.

Tiimitutkimuksen osana (Mattila 2008) eriteltiin persoonallisuuspiirteiden ja sosiaalisten verkostojen välistä yhteyttä ja analysoitiin viiden piirreulottuvuuden (Big 5) ja neuvonantosuhteiden välistä yhteyttä. Piirreulottuvuudet olivat ulospäin suuntautuneisuus (extroversion), sovinnollisuus (agreeableness), tunnollisuus, (conscientiousness), neuroottisuus (neuroticism) sekä avoimuus uudelle (openness to experience). Neuvonantosuhde on luonteeltaan epäsymmetrinen suhde, jossa työntekijän rooli on kaksijakoinen. Hän voi kysyä paljon tai vähän neuvoja muilta (lähettäjäkeskeisyys) ja vastaavasti häneltä voidaan kysyä paljon tai vähän neuvoja (vastaanottajakeskeisyys). Persoonallisuustyyppien ja lähettäjäkeskeisyyden välillä ei havaittu tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä. Sen sijaan vastaanottajakeskeisyydessä tuli esiin se, että neuroottisilta työntekijöiltä kysyttiin muita vähemmän neuvoa. Tulos vastaa myös joitakin aiemman tutkimuksen tuloksia (Kalish & Robins 2006). Niiden vastakohtana ulospäin suuntautuneiden työntekijöiden verkostot eivät olleet muita laajempia. Myös taustamuuttujilla (mm. työntekijän kokemuksella ja hierarkia-asetelmalla) oli merkittävä suhde verkostorakenteeseen.

Näemme organisaation sosiaalisen pääoman organisaatioiden relevanttien toimijoiden välisten suhteiden potentiaalisena voimana. Mielestämme sosiaalinen pääoma on toimijoiden vuorovaikutukseen kätkeytyvä sisäänrakennettu mahdollisuus, joka realisoituu eri organisaatioissa vaihtelevasti. Teatteriproduktio-organisaation yksi kiintoisa erityispiirre oli siinä, että relevantit toimijat olivat lähinnä organisaation sisäisiä toimijoita. Hyvä teatteriproduktio kytkeytyy kuitenkin myös koko teatterikenttään ja moniin produktiolle ulkoisiin toimijoihin. Esimerkiksi

musikaali X:n onnistumisen ehtona oli yhtäällä produktioprosessin toimivuus ja siinä sosiaalisen pääoman onnistunut hyödyntäminen. Produktiota edisti myös se, että siinä tukeuduttiin suomalaisen musikaalimaailman parhaimmiston ja jo kehitettyyn tietä- taitoon. Näin hyödynnettiin koko teatterimaailman sosiaalista pääomaa.

Edelliseen liittyen tiimitutkimuksen kiintoisa tulos oli se, että arvioitaessa suorituskykyä tiimin vuorovaikutuksen keskittyminen yhden keskushenkilön ympärille paransi suoritusarvionta. Havainto on vastakkainen aiempien tiimitutkimusten tuloksille, joissa tällaisen vuorovaikutuksen on havaittu heikentävän tuloksellisuutta. Oli myös mielenkiintoista havaita, että sosiaalisen verkostorakenteen piirteet vaikuttavat sekä työryhmän jäsenten koettuun hyvinvointiin että arvioihin työryhmän suorituskyvystä. Samalla tutkimus antoi viitteitä siitä, että organisaatio-konteksti määrittää merkittävästi tiimien vuorovaikutusta. Myös tiimirakenteen joustavuuden havaittiin olevan ehtona tiimin tuottavuudelle (ks. myös Janhonen 2008).

Kirjallisuudessa organisaation toimivuutta ja tuloksellisuutta on tutkittu eri näkökulmista. Organisaation toimivuuden tutkimukseen on sovellettu realistisen evaluaatiotutkimuksen (Pawson & Tilley 1997) viitekehystä, jossa kohteena on organisaation arviointi etsimällä niitä mekanismeja, jotka toimivat parhaiten tietyssä toimintaympäristössä. Organisaation toimivuutta on puntaroitu myös Balanced Scorecard -mallin avulla. Siinä organisaation toimivuutta tarkastellaan tasapainoisesti neljällä ulottuvuudella: 1) asiakas, 2) taloudellinen tuottavuus, 3) sisäiset prosessit sekä 4) henkilöstön oppiminen ja kehityskyky (Kaplan & Norton 1996). Tietojohdantamisen paradigmassa organisaation toimivuus kiteytyy organisaation kykyyn vastaanottaa, arvioida, käsitellä ja tuottaa relevanttia uutta tietoa (Sveiby 1997). Toimivuus voi kiteytyä myös organisaation toimintalogiikan vahvuuteen proaktiivisuutta, innovatiivisuutta ja radikaalia uudistumiskykyä ajatellen (Stähle & Wilenius 2006, 117–132). Tiimiorganisaation toimivuutta on tarkasteltu joko ”vaikuttavuutena” (effectiveness) tai/ ja ”suorituksina” (performance). Tiimin tai ryhmän vaikuttavuus on nähty esimerkiksi suorituksina (asiakastyytyväisyys ja tiimin näkyvyys) tai sen jäsenten henkilökohtai-

sena kasvuna ja tyytyväisyytenä (Oh ym. 2006). Tiimin vaikuttavuuden on katsottu koostuvan myös suorituksista, tuotoksista (esim. laatu ja tuottavuus), asenteellisista muutoksista (esim. tyytyväisyys ja luottamus) ja käyttäytymismuutoksista (esim. vaihtuvuus ja poissaolot) (Cohen & Bailey 1997).

Tiimin suorituksia puolestaan on arvioitu ja mitattu yhdistäen arvioitsijan tai esimiehen subjektiiviset suoriutumisarvioinnit objektiivisiin tuotoksiin eli tuotosten määrään ja taloudellisiin indikaattoreihin (Stewart 2006).

Tässä artikkelissa organisaation (tiimin) toimivuutta on lähestytty organisatorisen sosiaalisen pääoman näkökulmasta, mikä on paljon uutta tutkimuksessa. Näkökulma on moniulotteinen. Näyttää siltä, että organisatorisen sosiaalisen pääoman tutkimus sisältää monia koulukuntia (vrt. neliulotteisen dikotomiatakastelumme). Tarvitaan sellaista integroivaa otetta, jossa yhdistetään erilaisia tapoja tutkia organisaatioilmiöitä sosiaalisen pääoman näkökulmasta, jotta sosiaalisen pääoman näkökulma olisi hedelmällinen tutkittaessa erilaisia organisaatiotodellisuuden ilmiöitä, kuten tässä tapauksessa organisaation toimivuutta. Tähän pyrimme ja täten olemme samaa mieltä, kuin Paul Adler ja Seok-Woo Kwon (2002, 18), jotka etsivät sosiaalisen pääoman eri suuntaukset integroivaa määrittystä hedelmöittämään organisaatiotutkimusta. Kannatamme myös ajatusta siitä, että tutkittaessa organisaatioiden sosiaalista pääomaa ja sen vaikutuksia tarvitaan sellaista monitasomallia, jossa tarkastellaan yksilöä, organisaation alayksikköjä, itse tutkittavaa organisaatioita ja sen suhteita muihin organisaatioihin (Oh ym. 2006).

Riittävän laajasti ja moniulotteisesti ymmärretty sosiaalisen pääoman näkökulma auttaa myös organisaation toimijoita kiinnittämään huomiota organisaation tavoitteellisen toiminnan ydinkohtiin: yhteiseen toimintaan, työnjakoon ja toiminnan koordinointiin, tiedon jakamiseen ja ongelmien kollektiiviseen tunnistamiseen ja ratkaisemiseen. Tätä kautta organisaation on mahdollista saada esiin ja ottaa käyttöön keskeisimmät aktuaaliset ja potentiaaliset resurssinsa. Täten sosiaalisen pääoman analyysin avulla organisaation sosiaaliset verkostot voidaan voimaannuttaa.

Kirjallisuus

- ADLER, P. & KWON, S.-W. (2002). *Social Capital: Prospects for a new Concept*. *Academy of Management Review*, 27, 17–40.
- BECHER, H. (1984). *Art Worlds*. Berkeley: University of California Press.
- BOGART, A. (2004). *Ohjaaja valmistautuu. Seitsemän kirjoitusta taiteesta ja kulttuurista*. Käännös. Helsinki: Like.
- BOURDIEU, P. (1986). *The Forms of Capital*. Teoksessa J. Richardson (toim.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (s. 241–258). New York: Greenwood Press.
- BURT, R. (1992). *Structural Holes. The Social Structure of Competition*. Cambridge: Harvard University Press.
- CARLSON, M. (2004). *Esitys ja performanssi, kriittinen johdatus*. Helsinki: Like.
- COHEN, S. & BAILEY, D. (1997). *What Makes Team Work: Group Effectiveness Research from Shop Floor to the Executive Suite*. *Journal of Management*, 23, 239–290.
- COLEMAN, J. (1988). *Social Capital in the Creation of Human Capital*. *American Journal of Sociology*, 94, 95–121.
- COLEMAN, J. (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- ENGSTRÖM, Y. (2004). *Eksansiivinen oppiminen ja yhteiskehittäminen työssä*. Tampere: Vastapaino.
- FERNANDEZ, R. & GOULD R. (1994). *A Dilemma of state power: Brokerage and influence in the national health policy domain*. *American Journal of Sociology*, 99, 1445–1491.
- GABBAY, S. & LEENDERS, R. (1999a). *CSC: The Structure of Advantage and Disadvantage*. Teoksessa R. Leenders & S. Gabbay (toim.) *Corporate Social Capital and Liability* (s. 1–14). Boston: Kluwer Academic Publishers.
- GABBAY, S. & LEENDERS, R. (1999b). *CSC: An Agenda for the Future*. Teoksessa R. Leenders & S. Gabbay (toim.) *Corporate Social Capital and Liability* (s. 1–14). Boston: Kluwer Academic Publishers.
- GABBAY, S. & LEENDERS, R. (2001). *Social capital of organizations: from social structure to the management of corporate social capital*. Teoksessa J. Gabbay & R. Leenders (toim.) *Research in the Sociology of Organizations* 18 (s. 1–20). Amsterdam: JAI Press.
- GABBAY, S. & LEENDERS, R. (2002). *Social capital of organizations: from social structure to the management of corporate social capital*. Groningen: University of Groningen, Research Institute SOM: 30.
- GARGIULO, M. & BENASSI, M. (1999). *The Dark Side of Social Capital*. Teoksessa R.T. Leenders & S. Gabbay (toim.) *Corporate Social Capital and Liability* (s. 298–322). Boston: Kluwer Academic Publishers.
- GRONOVETTER, M. (1973). *The strength of weak ties*. *American Journal of Sociology*, 78, 1360–1380.
- GYLLENPÄLM, B. (1995). *Ingmar Bergman and Creative Leadership: How to create self-directed peak performing teams*. Stockholm: Stabim.
- HANSEN, M., PODOLNY, J. & PFEFFER, J. (2001). *So many ties, so little time: a task contingency perspective on the value of social capital in organizations*. *Research in the Sociology of Organizations*, 18, 21–57.
- HEDAA, L. (1999). *”Black Holes in networks.”* *Advances in International Marketing*, 9, 131–145.
- HEIKKILÄ, K. (2006). *Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena*. Tampere: Tampere University Press.
- ILMONEN, K. & JOKINEN, K. (2002). *Luottamus modernissa maailmassa*. Jyväskylä: SoPhi.
- JANHONEN, M., JOHANSON, J. & NIKKILÄ, R. (2005). *Sosiaalisen pääoman verkostoaanalyttisistä menetelmistä*. Teoksessa P. Jokivuori (toim.) *Sosiaalisen pääoman kentät* (s. 227–252). Jyväskylä: Minerva kustannus.
- JANHONEN, M. (2008). *Team Effectiveness: The Impact of Social Networks, Organizational Context and Environmental Factors*. Artikkelikäsikirjoitus.
- JOHANSON, J.-E. (2001). *The balance of corporate social capital*. Teoksessa S. Gabbay & R. Leenders (toim.) *Social Capital of Organizations* (s. 231–261). *Research in the Sociology of Organizations* vol. 18. Amsterdam: JAI Press.
- KALISH, Y. & ROBINS, G. (2006). *Psychological predispositions and network structure: The relationship between individual predispositions, structural holes and network closure*. *Social Networks*, 28, 56–84.
- KAPLAN, R. & NORTON, D. (1996). *Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System*. *Harvard Business Review*, January-February, 75–85.
- KILDUFF, M. & TSAI, W. (2003). *Social Networks and Organizations*. London: Sage.
- LEANA, C.E. & VAN BUREN III, H. (1999). *Organizational social capital and employment practices*. *The Academy of Management Review*, 24, 538–555.
- LIN, N. (2001). *Social Capital: a theory of social structure and action*. New York: Cambridge University Press.
- LIPMAN-BLUMEN, J. & LEAVITT, H. (2000). *Kuumat ryhmät tuloksen tekijänä*. Helsinki: WSOY.
- MARSDEN, P. (1982). *Brokerage Behaviour in Restricted Exchange Networks*. Teoksessa P. Marsden & N. Lin (toim.) *Social Structure and Network Analysis* (s. 201–218). Beverly Hills, CA: Sage.
- MATTILA, I. (2008). *Persoonallisuuspiirteet ja asema sosiaalisessa verkostossa*. Julkaisematon Pro Gradu tutkielma. Tampereen yliopisto: Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos.
- NAHAPIET, J. & GHOSHAL, S. (1998). *Social Capital, intellectual capital, and the organizational advantage*. *Academy of Management Review*, 23, 242–266.
- NONAKA, I. (1995). *A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation*. *Organization Science*, 5, 14–37.
- OH, H., LABIANCA, G. & CHUNG, M.-H. (2006). *A Multilevel Model of Group Social Capital*. *Academy of Management Review*, 31, 569–592.
- PAWSON, R. & TILLEY, N. (1997). *Realistic Evaluation*. London: Sage.
- PORTES, A. & SENSENBRENNER, J. (1993). *Embeddedness and immigration: Notes on the social determinants of economic action*. *American Journal of Sociology*, 98, 1320–1350.
- PUTNAM, R.D. (1995). *Bowling Alone. America's Declining Social Capital*. *Journal of Democracy*, 6, 65–78.
- PUTNAM, R.D., LEONARDI, R. & NANETTI, R.Y. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- RUUSKANEN, P. (2001). *Sosiaalinen pääoma. Käsitteet, suuntauksset ja mekanismit*. VATT-tutkimuksia 81. Helsinki: VATT.
- SAARINEN, T. (1996). *Mitä laatu on? Opetuksen, koulutuksen ja yliopiston laatu laitosten näkökulmasta*. *Kasvatus*, 27, 320–330.

- SPARROWE, R., LIDEN, R., WAYNES, S. & KRAIMER, M. (2001). *Social networks and the performance of individuals and groups*. *Academy of Management Journal*, 44, 316–325.
- SAUER, E. (2005). *Emotions in Leadership: Leading a Dramatic Ensemble*. Tampere: Tampere University Press.
- SIIVONEN, V. (2005). Rakenteellisen sosiaalisen pääoman tasapainomalli. *Sosiologia*, 42, 222–233.
- STEWART, G. (2006). A Meta-Analytic Review of Relationships between Team Design Features and Team Performance. *Journal of Management*, 32, 29–54.
- STÄHLE, P. & WILENIUS, M. (2006). *Luova tietopääoma*. Helsinki: Edita.
- SVEIBY, K. (1997). *The New Organizational Wealth*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- WENGER, E. (2003). *Communities of Practice. Learning, meaning, and identity*. New York: Cambridge University Press.
- WESTON, J. (1999). Näyttelijän ohjaaminen: Kuinka luoda vaikuttavia esityksiä elokuvaan ja televisioon. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Nemo.
- WESTON, J. (2003). *The Film Director's Intuition: Script Analysis and Rehearsal Techniques*. Studio City, CA: Michael Wiese Productions.
- WITTGENSTEIN, L. (1981). *Filosofisia tutkimuksia*. Helsinki: WSOY.
- WOOLCOCK, M. (1998). *Social Capital and Economic Development .Towards a Theoretical Synthesis and Policy Framework*. *Theory and Society*, 27, 151–208.

Minna Toivanen, Ari Väänänen, Jaana Pentti,
Mika Kivimäki & Jussi Vahtera

Kuka jää kotiin hoitamaan sairasta lasta?

Palkallisen tilapäisen hoitovapaan
käyttö julkisella sektorilla

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää palkallisen tilapäisen hoitovapaan käyttöä naisilla ja miehillä eri perhevaiheissa ja eri sosioekonomisissa asemissa. Lisäksi tarkoituksena oli kuvata sen käyttöä suhteessa sairauspoissaoloihin kokonaispoissaolopäivien pohjalta. Tutkimuksen rekisteri- ja kyselylomakeaineisto pohjautui vuonna 2004 toteutettuihin Kunta 10 -tutkimukseen sekä Sairaalahenkilöstön hyvinvointitutkimukseen. Tähän tutkimukseen valittiin mukaan ne työntekijät, joilla oli taloudessaan vähintään yksi alle 19-vuotias lapsi, ja joiden työsuhde oli kestänyt vähintään puoli vuotta (N = 20 391, naisia 79 %). Tutkimuksen mukaan äiti jää perhevaiheesta ja sosioekonomisesta asemasta riippumatta edelleen isää useammin kotiin hoitamaan sairasta lasta. Sosioekonomisen aseman mukainen tarkastelu osoittaa, että sekä naisista että miehistä vähiten tilapäistä hoitovapaata käyttävät ylemmät toimihenkilöt. Kaikkiaan palkallinen tilapäinen hoitovapaa on kolme prosenttia naisten kokonaispoissaolopäivistä. Pienten lasten perhevaiheessa elävilläkin lapsen sairauteen liittyvät poissaolot muodostavat poissaolopäivistä vain noin viidenneksen. Kaikkiaan poissaolojen määrä vaihtelee varsin vähän perhevaiheen mukaan. Tilapäisen hoitovapaan käyttö kasautuu pienten lasten äideille, mutta toisaalta heillä on muita naisia vähemmän sairauspoissaolopäiviä. Pienten lasten perhevaihe ja vanhemmuus – niin miesten kuin naistenkin – tulisikin työorganisaatioissa nähdä ongelmallisuuden sijaan ohimenevänä elämänvaiheena, joka tukee työntekijän hyvinvointia.

Kun lapsi sairastuu

Työntekijä voi olla poissa työstä monesta syystä. Useimmin poissaolo johtuu työntekijän omasta sairastumisesta (Hackett ym. 1989). Poissaolo voi kuitenkin liittyä moniin muihinkin tekijöihin, kuten lapsen tai lähiomaisen äkilliseen sairastumiseen. Suomessa työntekijä on oikeutettu saamaan tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan alle 10-vuotiaan lapsensa tai taloudessa vakituisesti asuvan lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi. Sama oi-

keus on myös vanhemmalla, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4. luku, 6 §.) Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus riippuu työehtosopimuksesta¹.

Äkillinen poissaolo työstä lapsen sairastumisen takia koetaan usein ongelmallisena ja työyhteisöä kuormittavana, etenkin jos korvaavaa

¹ Tässä tutkimuksessa mukana olevissa kunnissa ja sairaaloissa sovelletaan Kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta, jossa on määritelty, että tilapäisen hoitovapaan ajalta maksetaan varsinainen palkka enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien.

sijaistyövoimaa ei ole saatavilla (Turpeinen & Toivanen 2008; Kupiainen ym. 2007). Kuten työstä poissaoloista yleensä, myös perheestä johtuvista poissaoloista seuraa lähes aina menetettyjä työtunteja ja lisääntyviä kustannuksia (Major ym. 2004; ks. myös esim. Martocchio 1992; Martocchio & Harrison 1993; Harrison & Martocchio 1998). Poissaolot voivat edellyttää töiden uudelleen järjestelyä ja työprosessien hallinta sekä tulevaisuuden ennakointi voivat vaikeutua. Poissaolot saattavat vaikuttaa kielteisesti työprosessin sujuvuuteen, laatuun ja tuloksellisuuteen. Erityisen ongelmallisia ovat äkilliset, pitkittyneet tai yhtäaikaiset poissaolot. (Turpeinen & Toivanen 2008; poissaolojen seurauksista yleensä esim. Harrison & Martocchio 1998; Harrison ym. 2000.) Stakesin perhevapaatutkimuksen mukaan useimmiten sairaan lapsen hoitovapaalla olevan työt jaetaan työtovereille (äidit 61 % ja isät 50 %). Usein työt jäävät odottamaan työntekijän paluuta ja kasaantuvat (äidit 40 % ja isät 56 %). Sijaisia palkataan poissaolijan tilalle lähinnä naisten keskuudessa (äidit 18 % ja isät 7 %). Joskus työt jäävät kokonaan tekemättä (äidit ja isät 8 %). (Lammi-Taskula & Salmi 2005.)

Ennakoimattomat poissaolot voivat aiheuttaa painetta työorganisaation ja työyhteisön lisäksi sairaan lapsen vanhemmalle itselleen (Turpeinen & Toivanen 2008; Kupiainen ym. 2007). Poissaoloista kannetaan helposti syyllisyyttä ja huonoa omaatuntoa, tai tunnetaan velvollisuutta korvata poissaolo esimerkiksi lisäämällä työnteon intensiteettiä (Turpeinen & Toivanen 2008; ks. myös Kugelberg 2006). Usein suhdetta työhön leimaakin velvollisuus ja kunniallisuus, työn hyvin tekeminen (vrt. Julkunen ym. 2004), mikä voi vaarantua sairaan lapsen hoitoon liittyvien poissaolojen vuoksi.

Huolimatta poissaolon aiheuttamista ongelmista, valtaosa suomalaisista palkansaajista kokee, että työpaikalla hyväksytään, jos joku jää työpäivänä kotiin hoitamaan sairasta lasta tai muuta lähiomaista. Siihen suhtaudutaan vähintään melko ymmärtäväisesti. (Antila 2005; ks. myös Lammi-Taskula 2004; Lammi-Taskula & Salmi 2005.) Myös kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu työnantajan suhtautuvan yleensä lapsen sairauteen liittyviin poissaoloihin varsin ymmärtäväisesti (esim. Northcott 1983).

Äiti ja isä sairaan lapsen hoitajana eri perhevaiheissa

Aikaisemmissa kansainvälisissä tutkimuksissa perhesyihin liittyvät poissaolot on liitetty erityisesti naisiin. Naisten on ajateltu asettavan perheen tarpeet työn edelle, olevan miehiä sensitiivisempiä perheen tarpeille, halukkaampia jäämään kotiin hoitamaan sairasta lasta ja myös jäävän kotiin miehiä useammin. (VandenHeuvel 1997; VandenHeuvel & Wooden 1995; Scott & McClellan 1990; Drago & Wooden 1992; Patton & Johns 2007.) Yhdysvalloissa, Australiassa ja Kanadassa tehdyissä tutkimuksissa onkin todettu, että naisilla on lasten sairastamiseen liittyviä poissaoloja enemmän kuin miehillä (VandenHeuvel 1997; Steers & Rhodes 1978; Northcott 1983; Scott & McClellan 1990).

Suomessa kahden työssäkävyn vanhemman perheessä molemmilla puolisoilla on yhtäläinen oikeus tilapäisen hoitovapaan käyttöön, mutta käytännössä vain toinen vanhemmista voi jäädä kotiin. Laadulliset tutkimukset ovat osoittaneet, että huolimatta tasapuolisemmin jaetun vanhemmuuden vahvistumisesta, etenkin hyvin pienen sairaan lapsen ensisijaisena hoitajana pidetään usein äitiä myös Suomessa (ks. esim. Turpeinen & Toivanen 2008). Äiti voidaan nähdä sopivampana tai luonnollisempaa sairaan lapsen hoitajana, tai äitiä pidetään tottuneempaa ja pätevämpänä (Turpeinen & Toivanen 2008; Kupiainen ym. 2007). Varsinainen lastenhoito onkin harvoin pääasiassa isän vastuulla (Toivanen & Kauppinen 2007; ks. myös Niemi & Pääkkönen 2001; Melkas 2004). Voidaankin olettaa, että koska naiset ansiotyöhön osallistumisestaan huolimatta huolehtivat edelleen miehiä enemmän lastenhoidosta, he kantavat suuremman vastuun myös sairaan lapsen hoitamisesta (vrt. VandenHeuvel 1997).

Sukupuolten välinen ero lastenhoidossa voi kuitenkin muuttua, kun lapset kasvavat ja heistä huolehtimisen luonne muuttuu. Nimenomaan pienten, alle kouluikäisten lasten vanhemmuuteen sisältyy paljon perinteisesti naiseuteen liitettyä hoivaa. Kouluikäisten lasten huolehtiminen on monesti luonteeltaan toisenlaista, kenties pelkkä läsnäolo riittää. Kouluikäisten lasten isien onkin todettu ottavan pienten lasten isiä useammin kokonaisvastuun lasten hoidosta (Toivanen & Kauppinen 2007).

Aikaisemmat kansainväliset tutkimukset ovat osoittaneet, että muutenkin lapsen ikä on yhteydessä perheeseen liittyvien poissaolojen määrään. Nuoremmat lapset sairastavat enemmän ja tarvitsevat tällöin aikuisen hoivaa (VandenHeuvel 1997; Erickson ym. 2000). Kouluikäiset lapset saattavat sen sijaan pärjätä jo yksin sairastaessaan (Glass & Estes 1997). Lisäksi on havaittu, että pienet lapset vaikuttavat yleensäkin naisten poissaoloihin (Leigh 1991; Scott & McClellan 1990; Boise & Neal 1996). Tulokset eivät tosin ole olleet täysin yhdensuuntaisia. Kokonaispoissaolojen näkökulmasta pienten lasten perhevaihe ei ole kaikissa tutkimuksissa näyttänyt merkittävänä poissaolojen selittäjänä miehillä eikä naisilla (VandenHeuvel & Wooden 1995). Kaikissa tutkimuksissa ei ole havaittu eroja miesten ja naisten välillä (esim. Erickson ym. 2000). Monissa tutkimuksissa on myös havaittu, että pienten lasten vanhemmat ovat muita terveempiä ja heillä on vähemmän poissaoloja kuin muilla. Tätä on selitetty muun muassa moniroolisuuden tuomilla myönteisillä vaikutuksilla. Vanhemman, puolison ja työntekijän roolien yhdistäminen kiinnittää monipuolisesti sosiaaliseen ympäristöön, mikä edistää terveyttä ja hyvinvointia. (Lahelma ym. 2002; Mastekaasa 2000; Mastekaasa & Dale-Olsen 2000.)

Sairaan lapsen hoidon yleisyys ja kesto Suomessa

Sairaan lapsen hoidon yleisyys kuvaa sitä, onko ylipäättään käytetty tilapäistä hoitovapaata (Antila 2005). Vuoden 2003 Työolotutkimuksen mukaan perheissä, joissa molemmat puoliset olivat koikaikatyössä ja joissa oli alle 10-vuotiaita lapsia, naisista 72 ja miehistä 65 prosenttia ilmoitti olleensa pois töistä lapsen sairauden vuoksi viimeisten 12 kuukauden aikana (Sutela 2005). Vastaavasti vuoden 2004 tasa-arvobarometrissa alle 12-vuotiaiden lasten äideistä 69 ja isistä 64 prosenttia arvioi jääneensä viimeisten kahden vuoden aikana kotiin hoitamaan äkillisesti sairastunutta lasta (Melkas 2004). Tässä sairaan lapsen hoidon yleisyyden tarkastelussa sukupuolten välisiin eroihin on havaittu vaikuttavan sen, maksetaanko poissaoloajalta palkkaa vai ei. Kun tarkastelu on rajattu niihin, jotka saavat poissaoloajalta palkkaa, sukupuolten väliset erot ovat tasoittuneet. (Sutela 2005.)

Sairaan lapsen hoidon kesto taas viittaa siihen, kuinka monta päivää tai kuinka monta kertaa henkilö on ollut poissa työstä lapsen sairauden takia. Hoidon keston mukaisessa tarkastelussa naisilla on havaittu olevan enemmän poissaolopäiviä kuin miehillä. (Antila 2005.) Hoivasyihin liittyvien poissaolojen kesto on Suomessa kuitenkin tutkittu ainoastaan kyselyllä itsearvioitujen poissaolojen pohjalta, joten tuloksia voidaan pitää suunta-antavana (itsearvioitujen poissaolojen luotettavuudesta ks. esim. Harrison ym. 2000; Johns 2003). Aikaisempien, poissaolon kestoja koskevien kyselytutkimusten informatiivisuutta heikentää myös se, että ne koskevat vain niitä, jotka ovat ylipäättään olleet pois töistä hoivasyistä kyselyä edeltäneen vuoden aikana. Siten tulokset eivät kerro tilapäisen hoitovapaan käytön laajuudesta työssäkäyvillä yleensä (esim. Antila 2005).

Työ, ammattiasema ja tilapäinen hoitovapaa

Ammattiaseman ja perhevaiheen merkitys tilapäisen hoitovapaan käytössä voi olla miehillä ja naisilla erilainen. Kansainvälisissä tutkimuksissa on esitetty, että työn ulkopuoliset tekijät kuten perhevaihe vaikuttavat naisten poissaolokäyttäytymiseen useammin kuin miesten (VandenHeuvel & Wooden 1995). Naisten poissaolot kytkeytyvät Audrey VandenHeuvelin mukaan lasten ikään ja hoitojärjestelyihin, jotka puolestaan vaikuttavat lasten sairastavuuteen (VandenHeuvel 1997). Miesten poissaoloihin VandenHeuvel yhdistää sekä perhesyitä että työhön liittyviä tekijöitä. Onkin esitetty, että naisilla on vähemmän valinnan vapautta sen suhteen, jääkö hän lapsen sairastuessa kotiin vai ei, joten työn luonne ei heijastuisi poissaoloihin samalla tavoin. (emt.) Tämän näkemuksen mukaan naisilla työ ja sosioekonominen asema eivät vaikuta tilapäisen hoitovapaan käyttöön, jos perhevaihe on huomioitu.

Toisaalta aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että nimenomaan alemmissa ammattiasemissa nainen kantaa vastuun kodin velvoitteista useammin kuin muissa ryhmissä (Väänänen ym. 2008). Lisäksi ammatillisen hierarkian alemmissa asemassa on usein käytettävissä vähemmän resursseja, joita voidaan hyödyntää sairaan lapsen hoidon järjestämisessä. Tällaisia resursseja voivat olla tulot, joustavuus ja vaikutusmahdollisuudet. (esim. Marmot ym. 1997.) Tältä pohjalta voidaan

siis olettaa, että tilapäisen hoitovapaan käyttö olisi tavallisinta nimenomaan alempien ammattiasemien naisten keskuudessa.

Tutkimukset antavatkin viitteitä siitä, että Suomessa sekä naisilla että miehillä sairaan lapsen hoidon yleisyys ja kesto saattavat vaihdella sosioekonomisen aseman mukaan. Kun on tarkasteltu sairaan lapsen hoidon yleisyyttä, on poissaolojen havaittu olevan tavallisimpia yleimmillä toimihenkilöillä ja harvinaisimpia työntekijöillä (Sutela 2005; Antila 2005; Lammi-Taskula & Salmi 2005). Poissaolopäivinä tarkasteltuna on sen sijaan todettu, että hoivasyihin liittyviä poissaoloja on sitä vähemmän, mitä korkeampi sosioekonominen asema (Antila 2005). Tilapäisen hoitovapaan kestosta sosioekonomisen aseman ryhmissä ei ole kuitenkaan olemassa luotettavaa, rekisteripohjaista tietoa, jossa olisi huomioitu vastaajien perhevaihe.

Tutkimuksen tavoitteet

Suomessa ei ole olemassa laajoihin empiirisiin aineistoihin pohjautuvaa, rekisteripohjaista tietoa todellisista tilapäisen hoitovapaan käytön määristä ja kestosta naisilla ja miehillä eri perhevaiheissa ja sosioekonomisen aseman ryhmissä. Aikaisemmissa tutkimuksissa käytön määriä ei ole myöskään suhteutettu muihin poissaoloihin. Näin ollen tietoa lapsen sairauteen liittyvien poissaolojen merkityksestä laajemmin ei ole saatavilla. Aikaisempien, kyselyyn perustuvien selvitysten ongelmana on ollut myös se, että niissä poissaoloja ei ole tarkasteltu perhevaiheen mukaan, eikä huomioitu muita mahdollisia sekoittavia tekijöitä. Suomessa perhevapaiden kehittämisen tueksi onkin esimerkiksi Stakesin taholta peräänkuulutettu miesten ja naisten tilapäisen hoitovapaan käytön tarkempaa selvittämistä.²

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää palkallisen tilapäisen hoitovapaan käyttöä eri perhevaiheissa ja sosioekonomisissa ryhmissä sukupuolinäkökulmasta poissaolon keston mukaan. Lisäksi tutkimuksessa kuvataan palkallisen tilapäisen hoitovapaan käyttöä suhteuttaen niitä sairauspoissaoloihin samalla seurantajaksolla.

Aineisto ja menetelmät

Tutkimuksen rekisteri- ja kyselylomakeaineisto on peräisin Kuntasektorin henkilöstön seuranta-tutkimuksesta, joka perustuu kunta-alan palkansaajiin kohdistuvasta Kunta 10 -tutkimuksesta sekä Sairaalahenkilöstön hyvinvointitutkimuksesta. Tutkimuksissa mitattiin toistetuin kyselyin laajasti erilaisia psykososiaalisia tekijöitä, hyvinvointia ja terveyttä. Lisäksi työnantajan rekistereistä kerättiin tietoa esimerkiksi poissaoloista ja kunkin työntekijän työpaikan ominaisuuksista.

Kunta-aineisto koostuu kymmenen kunnan³ palveluksessa olevasta kokoaikaisesta henkilöstöstä. Sairaala-aineisto on puolestaan kerätty kuudesta sairaanhoitopiiristä⁴ ympäri Suomea. (Ks. Vahtera ym. 2002.)

Kyselyt tehtiin vuonna 2004 (vastausprosentti 66). Tähän tutkimukseen valittiin mukaan ne työntekijät, joilla oli taloudessaan vähintään yksi 0–18-vuotias lapsi ja joiden työsuhte oli kestänyt jo vähintään puoli vuotta. Lopullisessa otoksessa oli mukana 20 391 kyselyyn vastannutta palkansaajaa, naisia 16 290 (79 %) ja miehiä 4 101 (21 %). Naisten keski-ikä oli 43,1 (kh 6,9) ja miesten 43,4 (kh 7,7) vuotta.

Tilapäinen hoitovapaa

Tiedot sairaan lapsen hoitopäivien määristä kerättiin työnantajan rekistereistä ajalta 1.1.2004–31.12.2004. Hoitopäivien määrä suhteutettiin kunkin työntekijän kokonaistyössäoloaikaan seuranta-aikana. Mukaan otettiin ainoastaan palkalliset hoitovapaapäivät (enintään kolme peräkkäistä päivää lapsen sairastumisesta lukien). Näin siksi, että aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu poissaoloihin vaikuttavan sen, maksetaanko poissaoloajalta palkkaa (Sutela 2005). Palkallinen ja palkaton poissaolo ovat osin eri ilmiöitä, mistä kertoo myös niiden välinen alhainen korrelaatio. Poissaoloa koskevat asenteet ja normit liittyvät erityisesti palkallisia poissaoloja koskeviin poissaolopäätöksiin. Palkattomilla poissaoloilla on sen sijaan enemmän kielteisiä seurauksia (ansiotulon menetys), joten niitä vältetään palkallisia aktiivisemmin. (Esim. Martocchio 1992.) Lisäksi palkat-

2 Ks. tarkemmin <http://groups.stakes.fi/LAPE/FI/Perhevapaat/index.htm>

3 Turku, Espoo, Vantaa, Tampere, Oulu, Raisio, Naantali, Nokia, Valkeakoski ja Virrat.

4 Helsinki ja Uusimaa, Varsinais-Suomi, Kanta-Häme, Vaasa, Pirkanmaa ja Pohjois-Pohjanmaa.

tomien hoitovapaapäivien rekisteröintikäytännöt vaihtelivat eri organisaatioissa, joten tulokset eivät olisi olleet niiden osalta täysin luotettavia. Useimmissa tutkimuksen organisaatioissa kolmen päivän poissaolosta ei vielä edellytetty lääkärintodistusta lapsen sairaudesta. Lääkärintodistus vaadittiin pidemmistä poissaoloista, sekä silloin, jos oli syytä epäillä tilapäisen hoitovapaan väärinkäyttöä.

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolotiedot kerättiin työnantajan rekistereistä, johon kirjautuvat sekä lyhyet, omaan ilmoitukseen perustuvat että pitkät sairauspoissaolot. Tiedot sairausloman alkamisesta ja päätymisestä kerättiin ajalta 1.1.2004–31.12.2004. Kerättyjen tietojen pohjalta laskettiin lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolojen kokonaiskesto seuranta-aikana.

Perhevaihe

Kyselytietojen perusteella perheet luokiteltiin lasten iän ja määrän mukaan: (1) kotitaloudet, joissa asui enemmän kuin yksi 0–6-vuotias lapsi (ja 7–18-vuotiaita lapsia), (2) kotitaloudet, joissa asui yksi 0–6-vuotias lapsi (ja 7–18-vuotiaita lapsia), (3) kotitaloudet, joissa asui ainoastaan 7–18-vuotiaita lapsia. Tutkimuksessa vanhemmuus viittaa sosiaaliseen vanhemmuuteen, joka ei välttämättä edellytä biologista eikä juridista vanhemmuutta. Suomessa myös sosiaalinen vanhempi on oikeutettu tilapäiseen hoitovapaaseen.

Sosioekonominen asema

Vastaajien sosioekonomista asemaa koskevat tiedot kerättiin työnantajan rekistereistä. Sosioekonomista asemaa mitattiin työntekijöiden ammattiaseman avulla. Työnantajan rekistereissä olevat kuntien ammattinimikkeistön 5-numeroidet koodit muunnettiin Tilastokeskuksen ammattiluokituksen mukaiseksi Tilastokeskuksesta saadulla muuntoavaimella. Luokitus perustuu kansainväliseen standardoituun ammattiluokitukseen (ISCO-88 COM). Vastaajat luokiteltiin ylempiin toimihenkilöihin (naiset 28 %, miehet 40 %), alempiin toimihenkilöihin (naiset 61 %, miehet 29 %) ja työntekijöihin (naiset 11 %, miehet 31 %).

Muut tekijät

Mahdollisista muista tilapäisen hoitovapaan käyttöön ja työstä poissaoloon vaikuttavista tausta-

tekijöistä tässä tutkimuksessa otettiin huomioon vanhemmuuden rakenne taloudessa ja työaikamuoto vakioitavina tekijöinä (ks. esim Vandenberg & Wooden 1995). Nämähän voivat heijastua sairaan lapsen hoitojärjestelyihin. Kahden vanhemman taloudessa on esimerkiksi yleensä käytettävissä enemmän resursseja (esimerkiksi aikaa ja rahaa), jotka puolestaan luovat mahdollisuuksia jakaa hoivavelvoitteita tai tehdä vaihtoehtoisia lastenhoitojärjestelyjä (Kossek 1990; ks. myös Kröger 2005; Kröger & Zechner 2001). Vanhemmuuden rakenteen osalta vastaajat luokiteltiin kyselytietojen pohjalta yhden vanhemman ja kahden vanhemman talouksiin (avo- tai avioliitossa). Työaikamuoto jaettiin kolmeen luokkaan: (1) päivätyö, (2) vuorotyö, joka ei sisällä yötyötä ja (3) vuorotyö, joka sisältää yötyötä.

Tilastolliset menetelmät

Aineiston kuvailuun käytettiin keskiarvoja ja -hajontoja sekä ristiintaulukointia. Palkalliseen tilapäiseen hoitovapaaseen käytettyjen päivien lukumäärää analysoitiin yleistetyllä lineaarisella regressiomallilla, jossa lukumäärän oletetaan noudattavan negatiivista binomijakaumaa. Mahdolliset erot tilapäisen hoitovapaan käytössä perhevaiheen mukaan analysointiin erikseen miehillä ja naisilla. Lisäksi naisten ja miesten tilapäisen hoitovapaan käyttöä verrattiin kunkin perhevaiheen sisällä. Vastaavalla tavalla miesten ja naisen ryhmissä testattiin, eroavatko sosioekonomiset ryhmät toisistaan tilapäisen hoitovapaan käytössä. Lopuksi analysoitiin naisten ja miesten tilapäisen hoitovapaan käyttöä sosioekonomisten ryhmien sisällä.

Tulokset on esitetty vakioituina keskiarvoina. Perhevaiheen mukaisesti tarkastelussa vakioitiin sosioekonominen asema, vanhemmuuden rakenne ja työaikamuoto. Vastaavasti sosioekonomisen aseman ja tilapäisen hoitovapaan yhteyden analysoinnissa vakioitiin perhevaihe, vanhemmuuden rakenne ja työaikamuoto. Tulosten analysoimiseen käytettiin SAS 9.1 -tilasto-ohjelmaa.

Tulokset

Taulukossa I on esitetty tutkittujen taustatiedot sekä palkallisen tilapäisen hoitovapaan kesto keskimäärin vuodessa näiden muuttujien mukaan miehillä ja naisilla. Miehistä 40 prosentilla oli perheessään alle kouluikäisiä lapsia,

naisista 29 prosentilla. Kouluikäisiä lapsia sen sijaan oli naisilla useammin (naiset 71 %, miehet 60 %). Naisista 17 prosenttia asui yhden

vanhemman taloudessa, miehistä 7. Sekä naisista että miehistä enemmistö teki päivätyötä (naiset 66 %, miehet 70 %).

Taulukko 1. Palkallisen tilapäisen hoitovapaan kesto vuodessa taustamuuttujien mukaan (keskiarvot ja keskihajonnat).

MUUTTUJA	KAIKKI (N=20 391)		NAISET (N=16 290, 79 %)		MIEHET N=4 101, 21 %	
	%	Ka (kh)	%	Ka (kh)	%	Ka (kh)
Ikä, v.						
18–40	35	2,1 (3,5)	35	2,4 (3,7)	36	0,9 (2,2)
41–50	50	0,5 (1,6)	51	0,5 (1,7)	45	0,3 (1,0)
51–65	15	0,05 (0,5)	14	0,04 (0,4)	19	0,08 (0,8)
Lapsia kotitaloudessa						
Vähintään kaksi 0–6-v. lasta (& 7–18-v.)	8	2,8 (4,3)	7	3,7 (4,7)	14	1,1 (2,6)
Yksi 0–6-v. lapsi (& 7–18-v.)	23	2,0 (3,2)	22	2,3 (3,4)	26	0,7 (1,9)
Vain 7–18-v. lapsia	69	0,3 (1,3)	71	0,4 (1,4)	60	0,1 (0,6)
Vanhemmuuden rakenne taloudessa						
Kahden vanhemman taloudet	85	1,0 (2,5)	83	1,1 (2,7)	93	0,5 (1,6)
Yhden vanhemman taloudet	15	0,9 (2,6)	17	1,0 (2,7)	7	0,2 (0,9)
Työaikamuoto						
Päivätyö	67	1,0 (2,6)	66	1,2 (2,8)	70	0,5 (1,6)
Vuorotyö, ei yötyötä	14	1,0 (2,6)	15	1,1 (2,7)	10	0,5 (1,6)
Vuorotyö, sisältää yötyötä	19	0,7 (2,0)	19	0,8 (2,1)	20	0,3 (1,3)
Sosioekonominen asema						
Ylemmät toimihenkilöt	31	0,9 (2,2)	29	1,0 (2,4)	40	0,4 (1,5)
Alemmat toimihenkilöt	54	1,1 (2,7)	61	1,1 (2,8)	29	0,5 (1,7)
Työntekijät	15	0,8 (2,4)	10	1,0 (2,9)	31	0,4 (1,5)

Naisista 26 ja miehistä 14 prosenttia oli käyttänyt palkallista tilapäistä hoitovapaata seurantavuoden aikana. Sekä miehillä että naisilla hoitovapaan käyttö oli tavallisinta niillä, joilla asui enemmän kuin yksi alle kouluikäinen lapsi kotitaloudessa. Näistä naisista 70 ja miehistä 31

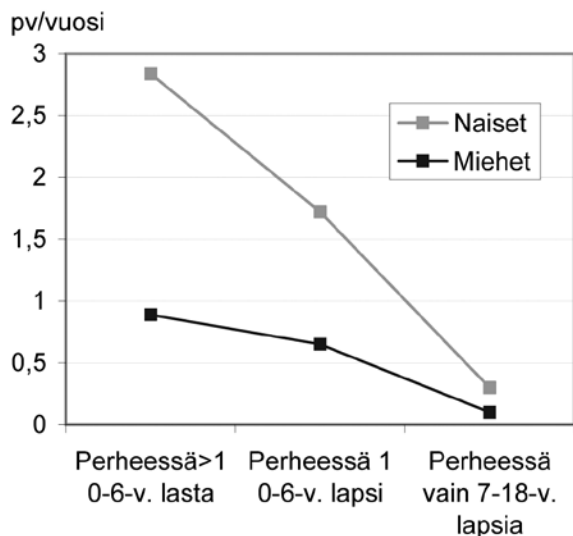
prosenttia oli käyttänyt tilapäistä hoitovapaata. Valtaosalla hoitopäiviä oli vuodessa kolmesta kymmeneen. Tilapäistä hoitovapaata käytettiin harvoin yli 10 päivää vuodessa. (Taulukko 2.) Enimmillään tilapäisiä hoitovapaapäiviä oli naisilla 38 vuodessa, miehillä 30.

Taulukko 2. Palkallisen tilapäisen hoitovapaan käyttö eri perhevaiheissa miehillä ja naisilla, %.

TILAPÄISEN HOITOVAPAAN KÄYTTÖ	Kaikki		Perheessä > yksi 0–6-v. lapsi (& 7–18-v.)		Perheessä yksi 0–6-v. lapsi (& 7–18-v.)		Perheessä vain 7–18-v. lapsia	
	Naiset %	Miehet %	Naiset %	Miehet %	Naiset %	Miehet %	Naiset %	Miehet %
Pv/vuosi								
Ei lainkaan	74	86	30	69	48	76	88	95
1–2 päivää	6	5	14	9	11	8	4	2
3–5 päivää	12	6	26	14	22	12	6	2
6–10 päivää	6	2	21	6	15	4	2	0,6
Yli 10 päivää	2	0,4	9	2	4	0,6	0,3	-

Vanhemmuuden rakenteen, työaikamuodon ja sosioekonomisen aseman vakioinnin jälkeen tilapäisen hoitovapaan käyttö oli yhteydessä sukupuoleen kaikissa perhevaiheissa. Sekä pienten että isompien lasten perhevaiheissa naiset käyttivät tilapäistä hoitovapaata miehiä enemmän ($p < 0,001$). Eniten poissaolopäiviä oli niillä

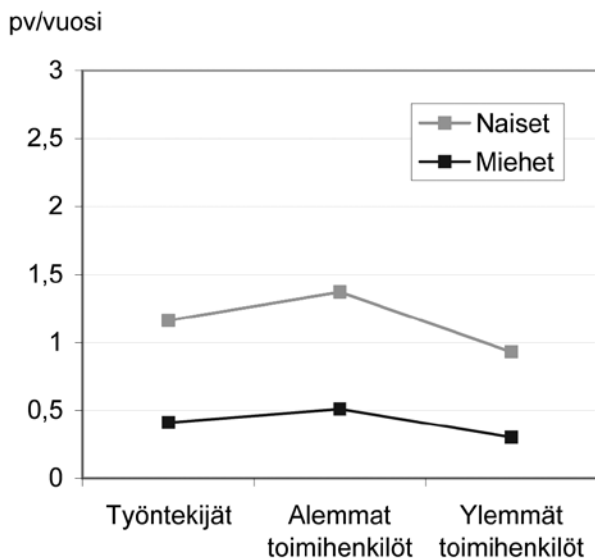
naisilla, joilla asui taloudessaan enemmän kuin yksi alle kouluikäinen lapsi. Heillä oli keskimäärin 2,8 poissaolopäivää vuodessa. Vastaavan ryhmän miehillä poissaolopäiviä oli keskimäärin 0,9. Sekä miehillä että naisilla palkallisen tilapäisen hoitovapaan ero eri perhevaiheissa oli tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,001$). (Kuva 1.)



Kuva 1. Palkallisen tilapäisen hoitovapaan kesto (ka, päiviä vuodessa) perhevaiheen mukaan miehillä ja naisilla. Vakioitu vanhemmuuden rakenne, työaikamuoto ja sosioekonominen asema.

Kuten kuva 2 osoittaa, tilapäisen hoitovapaan käyttö oli yhteydessä sukupuoleen myös ammatillisen hierarkian eri tasoilla. Naiset käyttivät tilapäistä hoitovapaata enemmän kuin miehet kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä ($p < 0,001$). Eniten tilapäistä hoitovapaata käyttivät alemmat toimihenkilönaiset, joilla oli keskimäärin 1,4 poissaolopäivää vuodessa. Naisista ylemmät toimihenkilöt käyttivät tilapäistä hoitovapaata muita

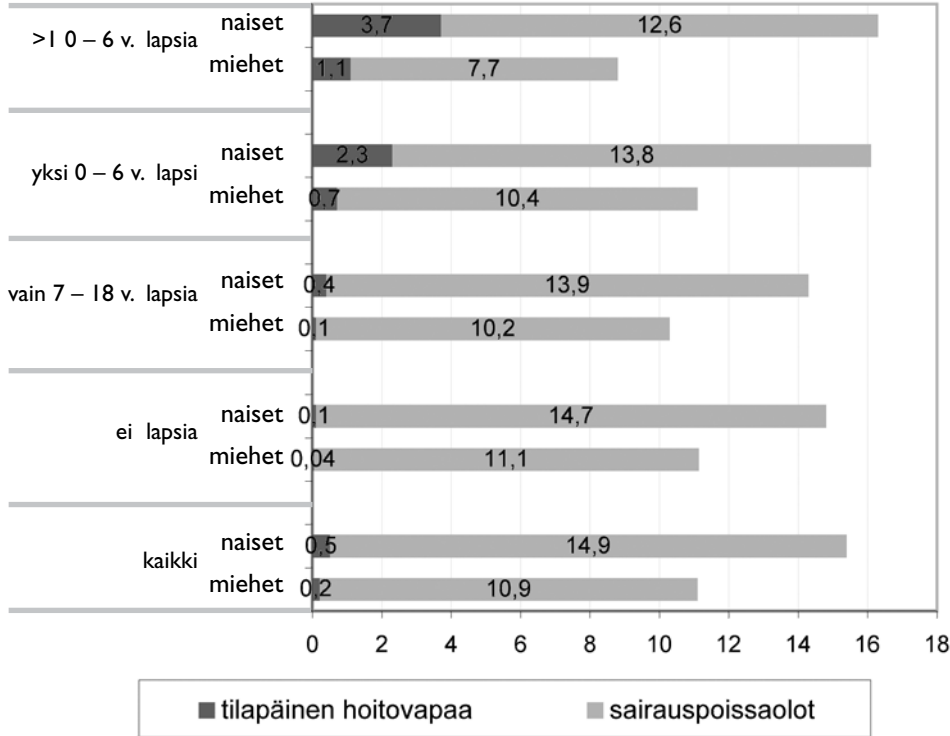
naisia vähemmän (0,9 pv/vuosi) ($p < 0,001$). Myös miehistä ylemmät toimihenkilöt käyttivät vapaata muita miehiä vähemmän (0,3 pv/vuosi) ($p < 0,001$). Sen sijaan ero alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä ei ollut naisilla eikä miehillä tilastollisesti merkitsevä. Tilapäisen hoitovapaan, sosioekonomisen aseman ja sukupuolen välisen yhteyden tarkastelussa vakioitiin vanhemmuuden rakenne, työaikamuoto ja perhevaihe.



Kuva 2. Palkallisen tilapäisen hoitovapaan kesto (ka, päiviä vuodessa) sosioekonomisen aseman mukaan miehillä ja naisilla. Vakioitu vanhemmuuden rakenne, työaikamuoto ja perhevaihe.

Tarkastelimme myös palkallisen tilapäisen hoitovapaan kestoja suhteessa sairauspoissaolopäiviin perhevaiheen mukaan miehillä ja naisilla. Kuten kuvasta 3 voidaan havaita, naisilla oli kokonaispoissaoloja (tilapäinen hoitovapaa + sairauspoissaolot) miehiä enemmän kaikissa perhevaiheissa. Kaikkien naisten kokonaispoissaoloista palkallisen tilapäisen hoitovapaan osuus oli 3 prosenttia.

Miehillä vastaava osuus oli 1 prosentti. Niiden naisten, joilla oli enemmän kuin yksi alle kouluikäinen lapsi, poissaoloista 22 prosenttia oli lapsen sairaudesta johtuvaa. Saman ryhmän miehillä 12 prosenttia kokonaispoissaoloista liittyi palkalliseen tilapäiseen hoitovapaaseen. Sairauspoissaolopäiviä oli pienten lasten äideillä muita naisia vähemmän.



Kuva 3. Palkallinen tilapäinen hoitovapaa ja sairauspoissaolot (päiviä/vuosi) perhevaiheen mukaan naisilla ja miehillä.

Pohdintaa

Miksi äiti jää kotiin hoitamaan sairasta lasta?

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää naisten ja miesten palkallisen tilapäisen hoitovapaan käyttöä eri perhevaiheissa ja sosioekonomisen aseman ryhmässä. Lisäksi kuvasimme tilapäisen hoitovapaan käyttöä suhteessa sairauspoissaolopäiviin. Tutkimus osoitti, että äiti jää kotiin hoitamaan sairasta lasta edelleen selvästi useammin kuin isä. Näin käy perhevaiheesta ja sosioekonomisesta asemasta riippumatta. Kaikissa perhevaiheissa ja sosioekonomisissa ryhmässä naisilla oli enemmän

poissaolopäiviä kuin miehillä. Tilapäisen hoitovapaan yleisyydessä eli siinä, ovatko vanhemmat ylipäätään käyttäneet kyseistä vapaata, ero miesten ja naisten välillä oli selvästi suurempi kuin itseraportointiin perustuvissa aikaisemmissa tutkimuksissa (esim. Sutela 2005; Melkas 2004). Pienten lasten isistä vain noin kolmannes oli käyttänyt tilapäistä hoitovapaata, vastaavan ryhmän naisista näin oli tehnyt enemmistö.

Miksi miehet eivät käytä tilapäistä hoitovapaata yhtä aktiivisesti kuin naiset, vaikka heillä on siihen yhtäläiset lain suomat oikeudet? Poissaoleva ei ole läsnä tiettyssä paikassa tiettyyn aikaan, vaikka hänellä on sosiaalinen odotus olla läsnä

(Martocchio & Harrison 1993). Poissaolokäyttäytyminen on herkkä sosiaalisille tekijöille. Siihen vaikuttavat osaltaan epäviralliset standardit ja normit siitä, mikä on hyväksyttävää poissaoloa (Harrison ym. 2000; Harrison & Martocchio 1998; ks. myös Johns 2003; Johns & Nicholson 1982). Sosiaaliset odotukset liittyvät siihen, kuka voi olla poissa työstä ja millä perusteella tai kenen pitäisi olla sairaan lapsen luona.

Työstä poissaoloon liittyvät sosiaaliset odotukset ja sekä läsnä- että poissaoloa koskevat normit työssä ja kotona voivat olla erilaisia naisille kuin miehille. Tämä voi osaltaan selittää tilapäisten hoitovapaapäivien kasautumista pienten lasten äideille. Vanhemmuuteen liittyvät moraaliset odotukset ovat osittain sukupuolen mukaan eriytyneet ja ne ohjaavat naisia ja miehiä erilaisiin valintoihin. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, kuinka yhteiskunnassamme on edelleen läsnä näkemys äidistä ensisijaisena pienen lapsen hoitajana. Esimerkiksi sairaan lapsen, varsinkin hyvin pienen tai hyvin sairaan lapsen, nähdään monesti tarvitsevan juuri äitiään (Turpeinen & Toivanen 2008; Vuori 2001; Blain 1994). Sukupuoleen liittyvät käsitykset ja uskomukset määrittävät kuvaa kullekin sukupuolelle sopivasta käyttäytymisestä (Sheridan 2004; Barnett & Hyde 2001). Ne voivat luoda sukupuolittunutta poissaolokulttuuria, jossa naisten poissaolo perhesyiden vuoksi nähdään luonnollisempana, oikeutetumpana ja hyväksyttävämpänä kuin miesten (Patton & Johns 2007). Suomalainen työelämä on vielä voimakkaasti eriytynyt sukupuolen mukaan eri aloihin ja ammattiryhmiin. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvät kokemukset, osaaminen ja valmiit toimintakäytännöt kasautuvat näin ollen naisvaltaisille aloille. (Turpeinen & Toivanen 2008; Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003.) Suomalaisessa tutkimuksessa onkin todettu naisvaltaisten alojen olevan organisaatiokulttuuriltaan perhemyönteisempiä kuin miesvaltaiset alat (Mauno & Pyykkö 2004). Tämän vuoksi taas naisten voi olla helpompaa jäädä työstä pois esimerkiksi hoitamaan sairasta lasta, mikä viime kädessä voi johtaa naisten suurempiin poissaoloihin käytännössä (Patton ja Johns 2007).

Vastaavasti miehen ei ole välttämättä yhtä hyväksyttyä olla poissa työstä perhevelvollisuksien takia (Harrison ym. 2000; Berry & Rao 1997). Kotiin jääminen voi olla vaikeampaa työpaikan

kielteisen suhtautumisen vuoksi (Kupiainen ym. 2007). Perinteisesti miehen on odotettu ponnostavan työhön naisen huolehtiessa perheen tarpeista (esim. Berry & Rao 1997). Miesvaltaisilla työpaikoilla perheoikeuksien käyttö ei ole arkipäivää, kuten naisvaltaisilla aloilla, eikä perheoikeuksien käyttöön ole välttämättä muotoutunut toimivia järjestelyjä (Turpeinen & Toivanen 2008; Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003). Kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu, että miesten osallistuminen lastenhoitoon on usein luonteeltaan etukäteen suunniteltua ja harkittua, jolloin se on helpommin sovitettavissa yhteen työn kanssa (Berry & Rao 1997). Jatkossa olisikin kiinnostavaa tarkastella työstä poissaoloa perhesyiden vuoksi laajemmin ryhmätason ilmiönä, poissaolokulttuurin kautta (ks. esim. Martocchio & Harrison 1993).

Tilapäisen hoitovapaan käyttö ammatillisen hierarkian eri tasoilla

Tutkimus osoitti, että palkallisen tilapäisen hoitovapaan käyttö vaihtelee sosioekonomisen aseman mukaan. Sekä miehistä että naisista vähiten tilapäistä hoitovapaata käyttivät ylemmät toimihenkilöt. Tätä voi osaltaan selittää se, että ylemissä toimihenkilöammateissa on monesti mahdollista hoitaa samalla omia työtehtäviä, kun on kotona hoitamassa sairasta lasta tai muuta lähiomaista (ks. esim. Major ym. 2004). Tätä kotonaoloa ei välttämättä rekisteröidä tilapäisen hoitovapaan käytöksi. Johtajien ja ylempien toimihenkilöiden keskuudessa sairaan lapsen hoidon ja kotona työskentelyn yhdistämisen onkin todettu olevan hyvin tavallista (Antila 2005). Heillä työt usein odottavat poissaolijaa työpaikalla, jolloin on edullista saattaa töitä eteenpäin myös lapsen sairastessa ja välttää näin töiden kasautuminen. Aina fyysinen poissaolo työstä lapsen sairauden vuoksi ei tarkoita sitä, että kotiin jäävän työpanos jäisi täysin tekemättä.

Sairaan lapsen hoidon ja kotona työskentelyn yhdistämisen mahdollistaa ylempien toimihenkilöammattien usein laajempi itsenäisyys ja joustavuus (Kohn & Schooler 1983; Marmot ym. 1997; Marcus & Smith 1985). Samoin informaatioteknologian kehitys, työn tietoistuminen sekä työn irtoaminen ajasta ja paikasta ovat luoneet parempia edellytyksiä työn tekemiselle kotoa

käsin. Tämä on osaltaan hämärtänyt läsnäolon ja poissaolon rajoja etenkin ylemmissä ammattiasemissa. (Harrison ym. 2000.)

Lisäksi ylempien toimihenkilöiden suuremmat tulot antavat paremmat edellytykset palkata tarvittaessa ulkopuolista apua lastenhoidon järjestämiseen, mikä voi osaltaan pienentää tilapäisen hoitovapaan tarvetta (vrt. VandenHeuvel 1997; Boise & Neal 1996). Voidaan myös ajatella, että ylemmissä toimihenkilöammateissa poissaololla on enemmän merkitystä esimerkiksi omalle urakehitykselle. Poissaoloja saatetaan siis välttää muita aktiivisemmin. (Marcus & Smith 1985.)

Tutkimuksessa sosioekonomisten ryhmien väliset erot korostuivat naisilla. Heistä ylemmät toimihenkilöt käyttivät tilapäistä hoitovapaata selvästi muita naisia vähemmän. Missä määrin tämä johtuu ylempiin toimihenkilöammatteihin kytkeytyviin työn resurssitekijöihin (joustavuuteen, autonomiaan, tuloihin ym.), jotka voivat tuoda naisille lisää mahdollisuuksia järjestää sairaan lapsen hoito muulla tavoin? Entä missä määrin tilapäisen hoitovapaan alhaisempi taso johtuu työhön vetävistä tekijöistä, kuten motivaatiosta tai läsnäolopaineesta? Tilapäisen hoitovapaan käytön erot naisilla eri sosioekonomisten ryhmien välillä antavat syyn olettaa, että vapaan käyttö ei liity naisilla ainoastaan perhesyihin (vrt. VandenHeuvel 1997). Myös muilla tekijöillä, kuten työn motivaatio- ja voimavaratekijöillä voi olla merkitystä.

Nainen ”ongelmallinen” työntekijä sairaan lapsen hoitoon liittyvien poissaolojensa vuoksi?

Kun työntekijän kokonaispoissaolojen määrää on tutkittu läntisissä teollisuusmaissa, naisilla on usein havaittu olevan enemmän poissaoloja kuin miehillä (esim. VandenHeuvel & Wooden 1995; Zaccaro ym. 1991; Scott & McClelland 1990; Maastekaasa & Olsen 1998; Hendrix ym. 1994; Drago & Wooden 1992; Leigh 1983; ks. myös Johns 2003). Syyksi on esitetty naisten suurempaa vastuuta perhevelvollisuuksista, kuten sairaan lapsen hoidosta (esim. VandenHeuvel & Wooden 1995; ks. myös Scott & McClelland 1990; Patton & Johns 2007; Drago & Wooden 1992; Harrison & Martocchio 1998; Leigh 1983; Johns 2003).

Eric Patton ja Gary Johns (2007) havaitsivat,

että perhevelvollisuuksiin liittyvät tekijät on esitetty myös sanomalehdistössä, esimerkiksi New York Timesissa, keskeisimmäksi syyksi naisten poissaoloon. Muissakin tutkimuksissa on havaittu, miten nuoret naiset ja erityisesti pienten lasten äidit nähdään helposti ongelmallisina työntekijöinä, joilla on paljon perhevelvollisuuksiin liittyviä poissaoloja. Nuorten naisten palkkaamista on monesti pidetty riskinä ja kustannuksia lisäävänä tekijänä. (Turpeinen & Toivanen 2008; Patton & Johns 2007; Kugelberg 2006.) Pahimmillaan tämä kuva voi johtaa naisten syrjintään rekrytoinnissa, palkkauksessa ja uralla etenemisessä (Patton & Johns 2007).

Tämäkin tutkimus osoitti, että naiset ovat työstä pois lapsen sairauden vuoksi useammin kuin miehet. Silti on syytä muistaa, että naisten kokonaispoissaoloista palkallisen tilapäisen hoitovapaan osuus oli ainoastaan kolme prosenttia. Jopa pienten lasten perhevaiheessa elävillä lapsen sairauteen liittyvät palkalliset poissaolot muodostivat vain noin viidenneksen kaikista poissaoloista (tilapäinen hoitovapaa + sairauspoissaolot). Useimmin sekä naiset että miehet olivat pois työstä oman sairauden vuoksi, eivät perhesyiden takia. Tämä vastaa myös muissa tutkimuksissa tehtyjä havaintoja (Hackett ym. 1989; ks. myös VandenHeuvel & Wooden 1995). On myös huomattava, että kaikkiaan työstä poissaolojen kokonaismäärät vaihtelivat varsin vähän perhevaiheen mukaan ja pienten lasten äideillä oli muita naisia vähemmän sairauspoissaolopäiviä. Nämä vähäiset sairauspoissaolot selittyvät varmasti osaltaan iällä (nuoremmilla vähän pitkiä, kroonisiin sairauksiin liittyviä poissaoloja), mutta myös moniroolisuuden tuomilla myönteisillä terveysvaikutuksilla (esim. Lahelma ym. 2002; Mastekaasa 2000; Mastekaasa & Dale-Olsen 2000). Lisäksi palkallista tilapäistä hoitovapaata käytettiin vain harvoin yli kymmenen päivää vuodessa. Useimmiten pienten lasten perhevaiheessakin poissaolopäiviä kertyi vain muutamia vuodessa. Pienten lasten perhevaihe ja niin miesten kuin naistenkin vanhemmuus tulisivatkin nähdä työorganisaatioissa ongelmallisuuden sijaan ohimenevänä elämänvaiheena, jolla on todettu olevan monia hyvinvointia tukevia vaikutuksia työntekijöille (esim. Barnett & Hyde 2001; Lahelma ym. 2002; Mastekaasa 2000; Mastekaasa & Dale-Olsen 2000).

Tutkimuksen arviointia

Tämä tutkimus pohjautui laajaan rekisteri- ja kyselylomakeaineistoon, mikä mahdollisti palkallisen tilapäisen hoitovapaan käytön luotettavan tarkastelun perhevaiheen ja sosioekonomisen aseman mukaan sukupuolinäkökulmasta. Näin tutkimus toi uutta, aikaisempaa tarkempaa ja luotettavampaa tietoa hoitovapaan käytöstä julkisella sektorilla. Aikaisemmin perhesyihin liittyviä poissaoloja on Suomessa tutkittu lähinnä itsearviointujen poissaolojen pohjalta (esim. Antila 2005). Useat aikaisemmat tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että ihmisten on vaikea arvioida poissaolojensa määrää jälkikäteen. Itsearviointiin pohjautuvat poissaolojen määrät eivät tämän vuoksi ole välttämättä luotettavia. Aikaisemmissa tutkimuksissa analyyseihin ei ole myöskään otettu mukaan muita sekoittavia tekijöitä, kuten perhevaihetta. Tässä tutkimuksessa pystyttiin sen sijaan ottamaan huomioon vastaajien vanhemmuuden rakenne, työaikamuoto sekä erottelemaan perheet, joissa oli yksi tai useita alle kouluikäisiä tai kouluikäisiä lapsia.

Koska tutkimuksessa haluttiin tarkastella sekä naisten että miesten tilapäisen hoitovapaan käyttöä, jouduttiin aineiston rajaus tekemään kyselytietojen perusteella. Tämän vuoksi aineistoa ei ollut mahdollista rajata tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutettuihin, alle kymmenvuotiaiden lasten vanhempiin, koska kyselyssä ei kysytty lasten ikää tai syntymävuotta. Naisten osalta eri rekisteritietojen yhdistäminen olisi avannut mahdollisuuksia lasten iän määrittelyyn synnytystietojen pohjalta. Jatkossa tulisi pyrkiä hienosyisempään perhevaiheen erotteluun, jotta saataisiin tarkempi kuva tilapäisen hoitovapaan käytöstä ja sen ajoittumisesta eri-ikäisten lasten perheisiin.

Tässä tutkimuksessa lapsen sairautteen liittyviä poissaoloja tarkasteltiin palkallisen tilapäisen hoitovapaan käytön pohjalta. Tutkimuksen ulkopuolelle jäivät siis palkattomat tilapäisen hoitovapaan päivät (mahdollinen neljäs kalenteripäivä lapsen sairastumisesta lukien) sekä esimerkiksi poissaolot pakottavasta perhesyystä. Rajaukseen päädyttiin, koska palkattomien hoitovapaapäivien ja muiden perhesyihin liittyvien poissaolojen rekisteröintikäytännöt vaihtelivat eri organisaatioissa, eivätkä tulokset olisi olleet niiden osalta täysin luotettavia. Tutkimuksen rajaus selittää

osaltaan tilapäisen hoitovapaan keston lyhyttä. Tilapäisen hoitovapaan käytön yleisyyden alhainen taso verrattuna aikaisempiin tutkimuksiin voi puolestaan selittyä tutkimuksessa käytetyllä rekisteriaineistolla. Työnantajan rekistereihin ei välttämättä kirjata lyhyitä, alle työpäivän mittaisia sairaan lapsen hoitoaikoja. Nämä lyhyet hoitoajat tulevat sen sijaan todennäköisesti havaituksi, jos työntekijältä kysytään, onko hän jäänyt edellisen vuoden aikana työpäivänä kotiin hoitamaan sairasta lasta. Tämän ja aikaisempien tutkimusten erojen pohjalta voidaan myös päätellä, että miehet jäävät useammin kotiin hoitamaan sairasta lasta tai muuta läheistä lyhyiksi hetkiksi, jotka eivät kirjaudu rekistereihin.

Aikaisemmissa tutkimuksissa lasten hoivajärjestelyillä on todettu olevan vaikutusta työntekijöiden poissaoloihin (ks. Boise & Neal 1996). Valtosan pienistä, alle yksivuotiaista lapsista hoitaa äiti kotona äitiys-, vanhempain- ja hoitovapaan turvin: vuonna 2005 alle vuoden ikäisten lasten äideistä vain viisi prosenttia oli työssä. Työssä olevien äitien osuus nousee nuorimman lapsen iän myötä, ja neljävuotiaiden äideistä työssä oli jo 80 prosenttia. Isien työmarkkina-asemaan perhevaapat eivät sen sijaan juuri vaikuta. (Hulkko 2007.) Pienten lasten sukupuolittuneesta kotihoidosta johtuen työssäkäyvän vanhemman – tavallisesti isän – ei lapsen sairastuessa tarvitse jäädä kovin usein työstä pois. Tämä selittää osaltaan miesten ja naisten välistä eroa tilapäisen hoitovapaan käytössä. Tilapäistä hoitovapaata käyttävätkin lähinnä ne vanhemmat, joiden lapsi on ”formaalin” päivähoiton piirissä (vrt. VandenHeuvel 1997). Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan ollut saatavilla tietoa lapsen hoitomuodosta eikä puolison osallistumisesta työmarkkinoille.

Lisäksi käytettävissä olevien työn ulkopuolisten resurssien on todettu vaikuttavan perheeseen liittyvien poissaolojen määrään (ks. esim. Boise & Neal 1996). Esimerkiksi isovanhemmat tarjoavat usein tilapäistä hoitoapua, jolloin vanhempien ei tarvitse jäädä työstä pois lapsen sairastuessa (ks. esim. Lammi-Taskula ym. 2004; ks. myös Paajanen 2007). Peräti kahdella lapsella kolmesta asuu vähintään yksi isovanhempi 20 kilometrin säteellä (Kaartovaara 2007). Stakesin perhevapaakyselyn mukaan täysin vailla isovanhempien apua lastenhoidossa oli ollut vain joka kymmenes vastaaja

(Lammi-Taskula & Salmi 2005). Tässä tutkimuksessa ei ollut saatavilla tietoa vastaajien arkea helpottavista sosiaalisista verkostoista ja niiden merkityksestä tilapäisen hoitovapaan käytössä.

Tutkimuksessa selvitettiin sitä, missä määrin hoitovapaan käyttö jakautuu eri sukupuolten, eri perhevaiheissa elävien ja eri sosioekonomisessa asemassa olevien kesken. Saatuja tuloksia tulkittiin suurelta osin kulttuuriin ja työhön liittyvien tekijöiden pohjalta. On kuitenkin syytä muistaa, että vähäinen tilapäisen hoitovapaan käyttö voi kertoa halusta tai mahdollisuudesta hoitaa sairas lapsi muilla tavoin kuin käyttämällä itse tilapäistä hoitovapaata. Toisaalta vanhempien vähäinen hoitovapaiden käyttö voi myös kuvastaa lapsen terveydentilaa. Tuloksemme on ainakin osittain ristiriidassa tämän puhtaan terveystulkinnan kanssa, sillä tutkimuksemme mukaan alemmat sosioekonomiset ryhmät käyttävät hoitovapaita selkeästi eniten. Suomesta ei ole näyttöä siitä, että alemmissa sosioekonomisissa ryhmissä lasten terveys olisi huomattavasti heikompi kuin ylemmissä.

Tutkimus kohdistui naisvaltaisille kunta- ja hoivasektoreille, mikä saattoi vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu julkisen sektorin naisvaltaisten alojen olevan organisaatiokulttuuriltaan perhemyönteisempiä. Sen sijaan yksityisen puolen miesvaltaisilla aloilla monissa organisaatioissa työntekijöiden odotetaan edelleen asettavan työnsä perheen edelle. Perhevelvollisuuksien hoidolla voi olla kielteisiä uraseuraamuksia. (Mauno & Pyykkö 2004; ks. myös Allen 2001; Thompson ym. 1999.) Näin myös tilapäisen hoitovapaan käyttö voi olla jossain määrin erilaista yksityisellä sektorilla ja miesvaltaisilla aloilla. Jatkossa olisikin kiinnostavaa tutkia tilapäisen hoitovapaan käyttöä ja sen esteitä myös näillä aloilla.

Johtopäätökset – vanhemmuuden vai työntekijyyden tukeminen?

Suomessa sairaan lapsen hoidon järjestäminen on suurelta osin pohjautunut vanhemmuutta tukevaan ideologiaan. On ajateltu, että vanhempi itse hoitaa sairaan lapsen ja että työnantajan tulee tarvittaessa antaa työntekijälle aikaa hoitaa perhevelvoitteita. Tilapäinen hoitovapaa on tästä hyvä esimerkki. Viime vuosina asiaa on kuitenkin lähestytty aikaisempaa useammin myös

sellaisen ideologian kautta, jossa työntekijyyden turvaaminen on keskiössä. Tällöin esimerkiksi työnantaja voi tarjota työntekijöilleen sairaan lapsen hoitopalveluja. Vanhemmat voivat toimia lapsen sairastaessa täysipainoisesti työntekijöinä, eikä organisaatio menetä työtunteja ja -panosta lasten sairastamisen vuoksi. (Ks. Glass & Estes 1997.) Oletuksena on, että hoidon kustantaminen on työnantajalle halvempaa kuin työntekijän poissaolo (Major ym. 2004).

Työnantajan organisoiman ja kustantaman sairaan lapsen hoitopalvelun käyttö on Suomessa vielä varsin vähäistä. Stakesin perhevapaatutkimuksessa isistä neljä ja äideistä kolme prosenttia ilmoitti työpaikallaan olevan mahdollisuuden saada työsuhde-etuna hoitaja sairaalle lapselle (Lammi-Taskula & Salmi 2005). Muualla Euroopassa hoitopalveluiden järjestäminen on tavallisempaa. Kansainvälisissä tutkimuksissa sairaan lapsen hoitopalvelu on näyttänyt työntekijöiden taholta varsin toivottavana ratkaisuna, erityisesti miesten on havaittu olevan kiinnostuneita palvelusta. (Esim. Kossek 1990.)

Sekä kansallisissa että kansainvälisissä tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että vanhemmat eivät aina halua käyttää tarjottuja palveluita, vaan pitävät itseään sopivimpana sairaan lapsen hoitajana (Turpeinen & Toivanen 2008; Ristimäki ym. 2008; ks. myös Crowley 1994; Thompson 1993). Hoitopalvelua ei välttämättä nähdä lapsiystävällisenä ratkaisuna, vaan ennemminkin tuotantoystävällisenä (ks. esim. Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003; Crowley 1994). Tia Ristimäki kollegoineen (2008) on painottanut, että sairaan lapsen hoitopalvelu toimii työntekijän ja työnantajan parhaaksi ainoastaan, jos työntekijä voi valita, käyttääkö hän palvelua vai ei.

On tärkeää, että erityisesti miesvaltaisilla aloilla mietitään myös muita keinoja reagoida ja varautua tilapäisiin poissaoloihin, kuten sairaan lapsen hoitoon. Onko työ esimerkiksi mitoitettu niin, että tavoitteet voidaan saavuttaa, vaikka työntekijä olisi tilapäisesti pois työstä lapsen sairauden vuoksi? Onko työntekijöiden sijaisjärjestelyjä tai töiden siirtämistä työyhteisön muille jäsenille suunniteltu ennakolta? Jos poissaoloihin ei ole varauduttu, voi työntekijä kokea olevansa korvaamaton työpaikalla ja jättää tämän vuoksi oikeutensa käyttämättä (ks. Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003).

Koska äiti jää isää useammin hoitamaan sairasta lasta kotiin, kasaantuvat poissaoloista aiheutuvat kulut ja käytännön järjestelyt naisvaltaisille työpaikoille ja niiden työnantajille. Kustannusten pienentämiseksi onkin ehdotettu, että sairaan lapsen hoidosta aiheutuvat poissaolot tulisi kanavoida Kelan maksettaviksi (Kupiainen ym. 2007). Myös isien ja äitien hoitovastuun tasaisempi jakaminen tasoittaisi työyhteisölle aiheutuvia kustannuksia ja muita kuormitustekijöitä nais- ja miesvaltaisten työpaikkojen kesken. Viime vuosina onkin ollut havaittavissa suuntaus kohti jaettua vanhemmuutta. Esimerkiksi Työ ja terveys -tutkimuksissa niiden osuus, jotka arvioivat molempien vanhempien huoleh-

tivan lastenhoidosta yhtä paljon, on tasaisesti lisääntynyt vuodesta 2000 (Toivanen & Kauppinen 2007). Myös asenteiden tasolla vanhemmat ovat lähes yksimielisiä tasapuolisemmin jaetun vanhemmuuden tarpeellisuudesta. Vuonna 2004 naisista ja miehistä peräti 89 prosenttia arvioi, että miesten tulisi osallistua nykyistä enemmän lastensa hoitoon ja kasvatukseen (Melkas 2004). Töistä poissaolo lapsen sairauden vuoksi aiheuttaa kuitenkin varsin harvoin erimielisyyksiä puolisoitten välillä (Melkas 2004; Paaajanen 2007). Tämä kertoo osaltaan vanhempien tyytyväisyydestä nykyisiin, osin sukupuolen mukaan eriytyneisiin käytäntöihin. Kuka jääkään huomenna kotiin hoitamaan sairasta lasta?

* * *

Kiitämme Suomen Akatemiaa (projektit I 10451, I 17604, I24322, I24271) ja tutkimukseen osallistuneita kuntia ja sairaaloita saamastamme tuesta.

Kirjallisuus

- ALLEN, T.D. (2001). *Family-supportive Work Environments: The role of organizational perceptions*. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414–435.
- ANTILA, J. (2005). *Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua*. Työpoliittinen tutkimus nro 272. Helsinki: Työministeriö.
- BARNETT, R.C. & HYDE, J.S. (2001). *Women, Men, Work, and Family. An expansionist theory*. *American Psychologist*, 56, 781–796.
- BERRY, J.O. & RAO, J.M. (1997). *Balancing Employment and Fatherhood. A system perspective*. *Journal of Family Issues*, 18, 386–402.
- BLAIN, J. (1994). *Discourses of Agency and Domestic Labor: Family discourse and gendered practice in dual-earner families*. *Journal of Family Issues*, 4, 515–549.
- BOISE, L. & NEAL, M.B. (1996). *Family Responsibilities and Absenteeism: Employees caring for parents versus employees caring for children*. *Journal of Managerial Issues*, 8, 218–238.
- CROWLEY, A.A. (1994). *Sick Child Care: A developmental perspective*. *Journal of Pediatric Health Care*, 8, 261–267.
- DRAGO, R. & WOODEN, M. (1992). *The Determinants of Labor Absence: Economic factors and workgroup norms across countries*. *Industrial and Labor Relations Review*, 45, 764–778.
- ERICKSON, R.J., NICHOLS, L. & RITTER, C. (2000). *Family influences on absenteeism: Testing an expanded process model*. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 246–272.
- GLASS, J.L. & ESTES, S.B. (1997). *The Family Responsive Workplace*. *Annual Review of Sociology*, 23, 289–313.
- HACKETT, R.D., BYCIO, P. & GUION, R.M. (1989). *Absenteeism Among Hospital Nurses: An idiographic-longitudinal analysis*. *Academy of Management Journal*, 32, 424–453.
- HARRISON, D.A. & MARTOCCHIO, J.J. (1998). *Time for Absenteeism: A 20-year review of origins, offshoots, and outcomes*. *Journal of Management*, 24, 305–350.
- HARRISON, D.A., JOHNS, G. & MARTOCCHIO, J.J. (2000). *Changes in Technology, Teamwork, and Diversity: New directions for a new century of absenteeism research*. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 18, 43–91.
- HENDRIX, W., SPENCER, B.A. & GIBSON, G.S. (1994). *Organizational and Extraorganizational factors affecting stress, employee well-being, and absenteeism for males and females*. *Journal of Business and Psychology*, 9, 2, 103–128.
- HULKKO, L. (2007). *Lasten vanhemmat ja työ. Teoksessa Suomalainen lapsi 2007. Väestö 2007*. Helsinki: Tilastokeskus.
- JOHNS, G. & NICHOLSON, N. (1982). *The Meanings of Absence: New strategies for theory and research*. *Research in Organizational Behavior*, 4, 127–172.
- JOHNS, G. (2003). *How Methodological Diversity Has Improved Our Understanding of Absenteeism from Work*. *Human Resource Management Review*, 13, 157–184.
- JULKUNEN, R., NÄTTI, J. & ANTILA, T. (2004). *Aikanyrjähdys. Keskiluokka tietotyön puristuksessa*. Tampere: Vastapaino.
- KAARTOVAARA, L. (2007). *Lasten isovanhemmat. Teoksessa Suomalainen lapsi 2007. Väestö 2007*. Helsinki: Tilastokeskus.
- KIVIMÄKI, R. & OTONKORPI-LEHTORANTA, K. (2003). *Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi*. Sitra 260. Helsinki: Edita.

- KOHN, M. & SCHOOLER, C. (1983). *Work and Personality: An inquiry into the impact of social stratification*. Norwood, NJ: Ablex Publishing.
- KOSSEK, E.E. (1990). *Diversity in Child Care Assistance Needs: Employee problems, preferences, and work-related outcomes*. *Personnel Psychology*, 43, 769–791.
- KRÖGER, T. (2005). *Hoiavaköyhyys yksinhuoltajaperheissä: kenelle lastenhoito-ongelmat kasautuvat? Teoksessa P.Takala (toim.) Onko meillä mälttää sijoittaa lapsiin?(s. 206–232)*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- KRÖGER, T. & ZECHNER, M. (2001). *WP2 Care Arrangements in Single Parent Families. National report: Finland. SOCCARE Project Report 2.1*.
- KUGELBERG, C. (2006). *Constructing the Deviant Other: Mothering and fathering at the workplace*. *Gender, Work and Organization*, 13, 152–173.
- KUUPIAINEN, M, EVANS, J. & KAUPPINEN, K (2007). ”Tasa-arvosuunnittelu kehittämisen työkaluna.” Julkaisussa: R. Liija, R. Asplund & K. Kauppinen (toim.) *Perhevapaavallinnat ja perhevapaiden kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä?(s. 68–112)*. Helsinki: sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:69.
- LAHELMA, E, ARBER, S, KIVELÄ, K. & ROOS, E. (2002). *Multiple Roles and Health Among British and Finnish women: the influence of socioeconomic circumstances*. *Social Science & Medicine*, 54, 727–740.
- LAMMI-TASKULA, J, SUHONEN, A-S. & SALMI, M. (2004). *Puolin ja toisin: tukea yli sukupolvien*. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula (toim.) *Puhelin, mummo vai joustava työaika. Työn ja perheen yhteensovittamisen arkea (s. 97–113)*. Helsinki: Stakes.
- LAMMI-TASKULA, J. & SALMI, M. (2005). *Sopiiko vanhemmuus työelämään? Perhevapaat ja työpaikan arki*. Teoksessa P.Takala (toim.) *Onko meillä mälttää sijoittaa lapsiin? Helsinki: Kelan tutkimusosasto*.
- LAMMI-TASKULA, J. (2004). *Pienet lapset: isät perhevapaalla*. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula (toim.) *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Helsinki: Stakes*.
- LEIGH, J.P. (1983). *Sex Differences in Absenteeism*. *Industrial Relations*, 22, 349–361.
- LEIGH, J.P. (1991). *Employee and Job Attributes as Predictors of Absenteeism in a National Sample of Workers: The importance of health and dangerous working conditions*. *Social Science & Medicine*, 33, 127–137.
- MASTEKAASA, A. (2000). *Parenthood, Gender and Sickness Absence*. *Social Science & Medicine*, 50, 1827–1842.
- MASTEKAASA, A., & DALE-OLSEN, H. (2000). *Do Women or Men Have the Less Healthy Jobs? An analysis of gender differences in sickness absence*. *European Sociological Review*, 16, 267–286.
- MASTEKAASA, A. & OLSEN, K.M. (1998). *Gender, Absenteeism, and Job Characteristics*. *Work and Occupations*, 25, 195–228.
- MAJOR, D.A, CARDENAS, R.A. & ALLARD, C.B. (2004). *Child Health: A legitimate business concern*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 306–321.
- MARCUS, P.M. & SMITH, C.B. (1985). *Absenteeism in an Organizational Context*. *Work and Occupations*, 12, 251–268.
- MARMOT, M.G, BOSMA, H, HEMINGWAY, H, BRUNNER, E. & STANSFELD, S. (1997). *Contribution of Job Control and Other Risk Factors to Social Variations in Coronary Heart Disease incidence*. *Lancet*, 350, 235–239.
- MATROCCHIO, J.J. (1992). *The Financial Cost of Absence decisions*. *Journal of Management*, 18, 133–152.
- MARTOCCHIO, J.J. & HARRISON, D.A. (1993). *To Be There or not to Be There? Questions, theories, and methods in absenteeism research*. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 11, 259–328.
- MAUNO, S. & PYYKKÖ, M. (2004). *Perheystävälliseen organisaatiokulttuuriin yhteydessä olevat tekijät. Vertaileva tutkimus viidessä organisaatiossa*. *Psykologia*, 39, 196–211.
- MELKAS, T. (2004). *Tasa-arvobarometri 2004*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2004:20.
- NIEMI, I. & PÄÄKKÖNEN, H. (2001). *Ajankäytön muutokset 1990-luvulla*. Helsinki: Tilastokeskus.
- NORTHCOTT, H.C. (1983). *Who Stays Home? Working parents and sick children*. *International Journal of Women's Studies*, 6, 387–394.
- PAAJANEN, P. (2007). *Mikä on minun perheeni? Suomalaisten käsityksiä perheestä vuosilta 2007 ja 1997*. *Perhebarometri 2007. Väestöntutkimuslaitos Katsauksia E 30/2007*. Helsinki: Väestöliitto.
- PATTON, E. & JOHNS, G. (2007). *Women's Absenteeism in the Popular Press: Evidence for a gender-specific absence culture*. *Human Relations*, 60, 1579–1612.
- RISTIMÄKI, T, MERILÄINEN, H, KYLÄ-SETÄLÄ, E. & HOLMBERG, M. (2008). *Kotitalouspalvelut osana työn ja perheen yhteensovittamista. Tuloksia PALAPELI-perheiden arkea helpottavien palveluiden kehittämisshankkeesta*. *Väestöntutkimuslaitos Katsauksia E 31/2008*. Helsinki: Väestöliitto.
- SCOTT, K.D. & MCCLELLAN, E.L. (1990). *Gender Differences in Absenteeism*. *Public Personnel Management*, 19, 229–253.
- SHERIDAN, A. (2004). *Chronic Presenteeism: The multiple dimensions to men's absence from part-time work*. *Gender, Work and Organization*, 11, 207–225.
- STEERS, R.M. & RHODES, S.R. (1978). *Major Influences on Employee Attendance: A process model*. *Journal of Applied Psychology*, 63, 391–407.
- SUTELA, H. (2005). *Työtä ja perhe-elämää. Hyvinvointikatsaus*, 3, 24–29.
- THOMPSON, C, BEAUVAIS, L. & LYNNESS, K. (1999). *When Work-family Benefits are not Enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict*. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 329–415.
- THOMPSON, P.J. (1993). *Day Care for Ill Children: An employed mother's dilemma*. *Issues in Comprehensive Pediatric Nursing*, 16, 77–89.
- TOIVANEN, M. & KAUPPINEN, K. (2007). *Eri elämänaalueiden tasapaino*. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, A. Kasvio, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen. (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2006 (s. 139–151)*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- TURPEINEN, M. & TOIVANEN, M. (2008). *Perhe työssä, työ perheessä. Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatiotoimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta*. Helsinki: ESR. MONIKKO -projekti, Työterveyslaitos.
- VAHTERA, J, KIVIMÄKI, M. & VIRTANEN, P. (TOIM.) (2002). *Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita*. Helsinki: Työterveyslaitos.

- VANDENHEUVEL, A. (1997). *Absence Because of Family Responsibilities: An examination of explanatory factors.* *Journal of Family and Economic Issues*, 18, 273–297.
- VANDENHEUVEL, A. & WOODEN, M. (1995). *Do Explanations of Absenteeism Differ for Men and Women?* *Human Relations*, 48, 1309–1329.
- VUORI, J. (2001). *Äidit, isät ja ammattilaiset. Sukupuoli, toisto ja muunnelmat asiantuntijoiden kirjoituksissa.* Tampere: Tampere University Press.
- VÄÄNÄNEN, A, KUMPULAINEN, R, KEVIN, M, ALA-MURSULA, L, KOUVONEN, A, KIVIMÄKI, M, TOIVANEN, M, LINNA, A. & VAHTERA, J. (2008). *Work-family Characteristics as Determinants of Sickness Absence: A large-scale cohort study of three occupational grades.* *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 181–196.
- ZACCARO, S.J, CRAIG, B. & QUINN, J. (1991). *Prior Absenteeism, Supervisory Style, Job Satisfaction, and Personal Characteristics: An investigation of some mediated and moderated linkages to work absenteeism.* *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 24–44.

Muut lähteet

<http://groups.stakes.fi/LAPE/FI/Perhevapaat/index.htm> (5.5.2008)

<http://www.finlex.fi/>

Kimmo Kevätsalo
**Globalisaatio ja
 ammattiyhdistysliike –
 tutkimusnäkökulmien
 pohdintaa**

Ammattiyhdistysliikettä on tutkittu pääasiassa teollistuneiden tai kehittyneiden kansallisvaltioiden kontekstissa (käytän näitä käsitteitä synonyymeina). Hieman on tutkittu myös kansallisten ay-järjestöjen ylikansallista yhteistyötä.

Monikansallisten konsernien päätösten vaikutukset tuntuvat konkreettisimmin työorganisaatioiden yksikötasolla. Toisaalta tutkimuksen kohteeksi tulevat yli kansallisten rajojen ulottuvat prosessit ja yhtiöiden johtaminen. Kun Stora Enso päätti lopettaa tehtaan Kemijärvellä ja sellun tuotantolinjan Imatralla, UPM sulkea tehtaan Kajaanissa tai Metsä-Botnia Kaskisissa, taustalla olivat yli kansallisten rajojen ulottuvat markkinat, oli kyseessä sitten asiakkaat, raaka-aine, työvoima, teknologia tai pääomat.

Yksiköitä ei olisi lopetettu, jos ne olisivat olleet lähempänä kasvavia markkinoita, halpaa raaka-ainetta ja työvoimaa. Kyse on niin pääomavaltaisista prosesseista, että todennäköisesti työvoiman hinta vaikutti päätökseen vähiten. Kansallisvaltio ei ole merkityksellinen. Suomi on kaukana kaikista muista nopeasti kasvavista paperiteollisuuden markkinoista paitsi Itä-Euroopasta. Voimassa olevat lait ja sopimukset tekevät tehtaan tai tuotantolinjan sulkemisen halvaksi verrattuna saman bkt/capita -tason EU-valtioihin. Suomalainen ay-liike on tällaisten päätösten edessä yhtä avuton kuin muidenkin maiden ay-järjestöt, vaikka järjestäytymisaste on maailman mitassa huippukorkea.

Tutut esimerkkitapaukset havainnollistavat, miten globaali kehitys on karannut hallituksen ja ay-järjestöjen käsistä jopa selvästi suomalaisille tutulla toimialalla, jossa päätöksiä tekevien monikansallisten yritysten ylin operatiivinen johto on suomalaisilla ja joiden pääomasta suomalaisilla omistajilla (mm. Stora Enson tapauksessa suoraan valtiolla) on yhä merkittävä siivu. Ne on tarkoitettu kiteyttämään tutkimuksen peruskysymykset, silloin kun kohteena on ay-liikkeen suhde globalisaatioon. Mitä ay-liikkeelle tapahtuu (objektinäkökulma) ja miten ay-liike toimii (subjektinäkökulma), kun toimintaympäristö kansainvälistyy?

Molempien näkökulmien käsittelystä tuoreen esimerkin tarjoaa Andreas Bielerin, Ingemar Lindbergin ja Devan Pillayn toimittama teos *Labour and the Challenges of Globalization* (2008). Subjektinäkökulmaa suomalaismerkkien valossa käsittelee puolestaan Mika Helanderin toimittama *Going Global* (2008).

Globalisaation ja ay-toiminnan yhteyden tutkimisen haasteita

Globalisaatiota tutkitaan monella tasolla. Taloustieteilijät tutkivat lähes yksinomaan sitä osaa taloudesta, jota mitataan rahasuorituksen toteutetuina transaktioina. Tietoyhteiskuntakeskustelun uutera ideamyly Alvin Toffler (2006, 152–154) kysyy uusimmassa teoksessaan olennaisen kysymyksen: entäpä jos onkin niin, että USA:ssa (tässä maailman edistyneimmässä kapitalistisessa markkinataloudessa) vain puolet tavaroista, palveluksista ja kokeimuksista tuotetusta tulee kirjattua kansantalouden tilinpitoon? Gary Becker (1964; 1976) ja Amartya Sen (1996; 2001) saivat pitkään esittää samoja kysymyksiä ja kritiikkiä ”valtavirtaekonomisteja” vastaan ennen kuin lopulta saivat Nobelinsa, Becker vuonna 1992 ja Sen 1998.

Oli vastaus USA:n epävirallisen talouden suuruutta koskevaan kysymykseen mikä tahansa, sitä voidaan jatkaa: kuinka suuri osa työstä ja sen tuotoksista valuu silloin valtavirtaa seuraavien taloustieteilijöiden tavoittamattomiin, kun varmuudella tiedetään, että pääosa maailmassa tehtävästä työstä on virallisen talouden ulkopuolella (Kevätsalo 2007, 13–14)? Kun työvoima liikkuu lisääntyvässä määrin yli rajojen, työstä yhä suurempi osa tehdään epävirallisen talouden piirissä ja työajoitetaan vaikeasti mitattavana ”tietotyönä”, työmarkkinat karkaavat yhä vaikeammin tutkittaviksi, vaikka menetelmänä käytettäisiin vain olemassa olevien tilastojen tulkintaa. Tilastot eivät pysy kehityksen perässä.

Ay-liikettä koskevat tilastot puolestaan ovat kaikkialla maailmassa paljon epäluotettavampia kuin talous- ja työmarkkinatilastot. Jopa Suomessa on mahdoton saada tarkkoja, keskenään vertailukelpoisia ja ajan tasalla olevia tietoja ammattiliittojen jäsenmääristä mistään virallisesta tilastolähteestä. Suomen tilastotoimi kuitenkin on maailman huippua ja kohde on pieni.

Tämän katsauksen virikkeenä olleista kirjoista Bielerin ym. (2008) toimittamassa teoksessa keskeinen esioletus on epävirallisella sektorilla työskentelevien osuuden ja määrän kasvu kaikkialla maailmassa; ei vain köyhissä valtioissa, vaan myös kehittyneissä maailmassa kuten Ruotsissa ja muissa EU:n vauriissa maissa sekä Kanadassa ja Japanissa. Artikkeleissa esitetään vakuuttavaa empiiristä näyttöä oletuksen tueksi. Teoksessa pohditaan, miten heikkenevä perinteinen ay-liike vastaa tähän haasteeseen.

Helanderin toimittamassa kirjassa viitekehystenä on dikotomia ”me ja muut” (Helander 2008a, 18–25). Lähtökohtana on suomalaisten ay-järjestöjen suhde ”muihin” eli muissa maissa tai ylikansallisesti toimiviin ay-organisaatioihin ja työnantajiin, Suomen valtioon ja EU-organisaatioihin sekä maahan muuttaviin siirtolaisiin. Subjektinäkökulma hallitsee myös kirjan päätöslukua, jossa tarkastellaan suomalaisten ay-järjestöjen suhdetta globalisaatiokeskustelussa toistuneisiin kysymyksenasetteluihin, kuten kilpailukyky vs. sosiaalinen kehitys, vapaakauppa vs. protektionismi, tuotannon uudelleensijoittaminen, kansallisuus, ulkopolitiikka tai maahanmuutto. (Helander 2008b.) Kirja ei yritä jäsentää Suomessa toimivan ay-liikkeen paikkaa globalisaatioprosessissa.

Tilastojen puutteet ovat riittävä syy turvautua ensisijassa kvalitatiivisiin menetelmiin. Kummankin kirjan artikkelien tapaustutkimusten empiirisenä kohteena ovat kansallisvaltiot ja niissä toimivat ay-järjestöt. Metodisesti olennainen kysymys on, voiko tapauksien pohjalta sanoa jotakin yleistä Suomen ay-liikkeestä tai päätellä jotain maailman ay-liikkeestä? Tietysti voi, vastaa metodikirjallisuus (esim. Alapuro & Arminen 2004). Olennaista on, mitä tapauksia on valittu kohteeksi, mitä niistä yritetään kuvata, miten kuvauksissa käytettävä aineisto hankitaan ja millaisia kysymyksiä aineistolle esitetään.

Euroopan ja maailman ay-järjestöt

Kylmän sodan aikaisessa länsimaisessa diskurssissa maailma jaettiin kolmeen osaan (itä, länsi ja etelä). Neuvostoliiton romahdettua jäljellä oli kaksi maailmaa: rikkaat pohjoisella pallonpuoliskolla sijaitsevat länsivallat sekä köyhät valtiot idässä ja etelässä. Entisestä Neuvostoliitosta itsenäistyneitä valtioita ja sen satelliitteja ryhdyttiin kutsumaan siirtymätalouksiksi.

Nyt on olemassa kolme Eurooppaa. Yksi on läntinen Eurooppa eli EU 15 -alue lisättynä Sveitsillä ja Norjalla. Se on pari, kolme vuosikymmentä ollut USA:n ja Japanin ohella yksi kapitalistisen maailman kolmesta taloudellisesta keskuksesta. Toisen Euroopan muodostavat EU:n uudet jäsenvaltiot tai EU:n sisäiset ”puoliperiferiat” (käsitteestä ks. Kevätsalo 2008a, 48–51). Kolmas Eurooppa koostuu EU:ta reunustavista puoliperiferioista. Venäjän (noin 140 miljoonaa asukasta) ohella tähän ”kolmanteen Eurooppaan” kuuluu sellaisia väkiluvultaan suuria ja Euroopan sisäiseen siirtolaisuuteen merkittävästi vaikuttavia maita kuten Turkki (76 miljoonaa asukasta), Ukraina (46 miljoonaa), Valko-Venäjä (11 miljoonaa) ja EU:n ulkopuolella olevat Balkanin valtiot (22 miljoonaa).

Kylmän sodan jälkeen maailmaa on yleisesti luokiteltu uudella tavalla kolmeen ryhmään. On puhuttu jo-

ko kehittyneistä, kehittyvistä ja alikehittyneistä alueista (suhteessa kapitalististen markkinoiden kehitystasoon) tai keskuksista, puoliperiferioista ja periferioista (tarkoittaen alueiden talouden kehitystasoon ohella niiden välisiä valtasuhteita). Jotkut (ensimmäisten joukossa Manuel Castells) ovat lisänneet mukaan ”neljännen maailman”, jonka muodostavat metropolien slummit.

Perinteisen ay-liikkeen juuret ovat teollistuneissa länsimaissa¹, joissa ay-liikkeen vaikutus on ulottunut länsimaiden entisten siirtomaiden väestön siihen pieneen osaan, joka on päässyt (tai joutunut) palkkatyön piiriin teollistumisen edetessä (vrt. Kevätsalo 2008, 18–21; 48–57). EU 15 -alueen sisällä ay-liike on edelleen poliittisesti jakautunut siten, että sosialidemokraatit johtavat Pohjoismaiden työläisiä ja alempia toimihenkilöitä edustavia järjestöjä sekä suurimpia keskusjärjestöjä muun muassa Saksassa ja Englannissa. Erilaisilla vasemmistoryhmillä ja kristillisdemokraateilla on vahvoja asemia Italiassa, Ranskassa, Espanjassa, Portugalissa, Kreikassa ja Benelux-maissa. Puoluepoliittinen eriytyminen on vähäistä kansainvälisten ay-järjestöjen tasolla.

EU 12 -alueella ja EU:n ulkopuolella olevissa euroopalaisissa puoliperiferioissa ay-organisointumisen kärsii yhä neuvostodiktatuurin aiheuttamista ”traumoista”. Aikanaan Neuvostoliitossa ja sen satelliiteissa vallassa olleet puolueet organisoivat puolueen ja valtion tiukasti kontrolloimaan ay-liikkeen ja kielsivät ”riippumattoman” ay-toiminnan. Tämän ay-liikkeen tehtävänä oli huolehtia työvoiman uusintamisesta ja valvoa työrauhaa. Kiinan ay-liike organisoitiin samalla tavoin. Fasistisesta korporatismista kehkeytynyt ay-liikkeen sidos hallitsevaan puolueeseen on ehkä selväpiirteisimminkin edelleen näkyvissä Argentiinassa ja Meksikossa.

Maailman periferioissa hallitsevien puolueiden ja ay-liikkeen läheinen yhteys on merkittävä ammattiyhdistysjohdon orientaatioihin vaikuttava tekijä muun muassa Intiassa, Etelä-Afrikassa, Brasiliassa ja Argentiinassa. Tosin vuorovaikutussuhde on kaksisuuntainen. Koska puolueiden kannatus on merkittävästi riippuvainen ay-liikkeestä, ne joutuvat kuuntelemaan palkkatyöläisiä edustavia järjestöjä. Tuorein esimerkki on Etelä-Afrikka, jossa suurimman keskusjärjestön, COSATUn, kritiikki oli tärkeimpiä syitä hallituspuolue ANC:n valitsemaan presidentti Thabo Mbekin eroon.

Taloudellinen globalisaatio ja pohjoismainen ay-liike

Bielerin ym. (2008) toimittaman kirjan tavoite on pyrkiä yleistettävyyteen, kun tutkitaan ay-liikkeen toimintaympäristön muutosta ja kun tutkitaan ay-liikkeen vastausta muutoksiin. Taloudellisen globalisaation nykytilan määrittäen merkittävän tuotannon lisääntyvää

1 Käsitteellä tarkoitetaan EU 15 -maita, Norjaa, Sveitsiä, USA:ta, Kanadaa, Australiaa ja Japania.

organisoidumista yli kansallisten rajojen, integroituneiden globaalien finanssimarkkinoiden muodostumista, laajaa epävirallistumista ja työmarkkinoiden säätelyn purkamista sekä uusliberaalin ideologian hallitsevuutta talousajattelussa.

Teoksen yleisissä ajattelun kehystä jäsentävissä artikkeleissa (Amin 2008; Bieler ym. 2008a ja b) kohdistetaan huomio yhtäältä fordismiin kehittyneiden maiden työelämän suhteiden sääntelyjärjestelmänä. Toisaalta korostetaan maaseudun ja kaupungin ristiriitaa periferioissa ja viitataan Venäjän ja Kiinan valankumouksiin yrityksinä ratkaista tätä jännitettä. Historiallisesti merkittävien prosessien mainitseminen on tarpeellinen muistutus konkreettisen kehityksen monimuotoisuudesta, kun viitekehystenä on teesi globaalista köyhtymisestä ja työvoiman aseman tilapäistymisestä tai ”prekarisaatiosta”. Sen vastakohtana pääomat kasautuvat maailman keskuksiin ja globaaleihin metropoleihin. Yleisenä globaalina tendenssinä nähdään tulojen ja vallan jaon polarisaatio. Olen samoista lähtökohdista päätenyt esittämään, että prosessi tekee mahdolliseksi palkkatyöläisten eliitin ja ydintyövoiman (eli ”globalisaatiovoittajien”) integroinnin kansallisten ja monikansallisten pääomien harjoittamaan neoliberaliin politiikkaan (Kevätsalo 2008a).

Kirjan jokainen case vastaa samoihin kysymyksiin, joiden perusteet on esitetty teoreettisissa artikkeleissa. Lopun yhteenveto on tehty samalta perustalta. Vaikka artikkelit ovat tasoltaan vaihtelevia, kokonaisuus on rakennettu siten, että lukijalle syntyy kasassa pysyvä käsitys siitä, mitä kirjassa esitetään.

Ruotsi on ideaalityyppinen esimerkki työelämän suhteiden historialliseen kompromissiin perustuneen massatuotannon ja -kulutuksen sääntelyjärjestelmän (fordismin) tuloksista. Se tuotti kehittyneisiin maihin muutamaksi vuosikymmeneksi lähes täystyöllisyyden, kohtuullisen sosiaaliturvajärjestelmän ja tulonjaon vakiintumisen. Nyt keskeisiä tuloksia puretaan. Tilalle ovat palanneet joukkotyöttömyys ja työnantajan yksipuolisesti toteuttamat työvoiman määrällisen jouston muodot. Niiden seurauksena fordismin aikana muotonsa saaneiden tyyppillisten työsuhteiden osuus vähenee ja suhteellinen köyhyys lisääntyy. Jopa absoluuttisen toimeentulominimin rajalla elävien määrä kasvaa erityisesti siirtolaisten keskuudessa. (Amin 2008, xiv–xv; Bieler ym. 2008b, 265–266.)

Taloudellisen globalisaation perustendensseistä voidaan johtaa neljä globalisaatioon liittyvää haastetta pohjoismaiselle työmarkkinamallille:

- tuotannon lisääntyvä ylikansallistuminen, joka aiheuttaa painetta työpaikkojen säilymistä, palkkoja ja työolosuhteita kohtaan
- marginaalisen sektorin kasvu ja lisääntyvät periferiset segmentit työmarkkinoilla lisäävät painetta ydintuotannon pysyvää työllisyyttä kohtaan

- kansainväliset pääomaliikkeet, jotka tekevät pitkän aikavälin tuotantostrategiat aina vain vaikeammiksi
 - uusliberaali ideologia, joka haastaa hyvinvointivaltion ja nykyiset ay-liikkeen osallistumisjärjestelmät
- Haasteisiin vastaamista pohjoismaisesta perspektiivistä voidaan pohtia siten kuin Bieler ja Lindberg (2008, 200) tekevät: ”Vain vahvasta asemasta käsin voidaan ay-liikkeen odottaa esittävän vahvan vastauksen nykyisiin haasteisiin. Epäilemättä suhteelliseen vahvuuteen sisältyy myös vaara olla näkemättä menetyksiä suhteessa menneisyyteen ja riski tulle itsetyytyväiseksi kohdattaessa jatkuva rakenteellinen muutos.”

Neoliberalin Euroopan vaihtoehto retoriikan tasolla on ”sosiaalinen Eurooppa”. On tyystin oma haasteensa, mitä tämä voisi merkitä käytännössä. Bieler ja Lindberg päätyvät korostamaan ratkaisujen etsinnässä eri keskusjärjestöihin kuuluvien liittojen yhteistyötä sopeuduttaessa modernisoituvan työelämään. Karu ruotsalaiseen aineistoon perustuva päätelmä on, että haastatellut eivät pidä eurooppalaista tai kansallista tasoa tulevaisuuden toimintojen oikeana areenana. Sen sijaan korostetaan paikallisella ja yritystasolla puolustautumista. Kirjoittajat eivät pidä tätä riittävänä. Heidän mielestään eri henkilöstöryhmien yhteistyön tulisi yltää työnantajien ja palkkatyöläisten etujen vastakaisuuden ja monikansallisten yhtiöiden sisäisten valtasuhteiden asymmetrian havaitsemiseen. Tavoitteeksi olisi siis asetettava konsensuksen asemesta taloudellisen demokratian syventäminen. (Mt., 205–212.)

Pohjoismaat, erityisesti Ruotsi, Tanska ja Suomi ovat poikkeus ay-toiminnan maailmankartalla. Ruotsi on ollut tiennäyttävä luotaessa yhteistä mallia. Nyt se on kansallisvaltiotason neuvottelujärjestelmän purkamisessa reilun vuosikymmenen Suomea edellä. Ruotsin työnantajaliitto SAF ilmoitti jättävänsä kolmikantainstituutiot vuonna 1991 keskellä silloista talouden laskukautta. Suomessa EK ilmoitti vasta vuonna 2008, ettei sitä enää kiinnosta keskitetty tulopolitiikka, vaikka jo edellinen sopimuskierrös oli käyty liittokohtaisin neuvotteluin.

Ruotsin ammattiyhdistysliikkeestä kuitenkin vain osa, kansainvälistyneillä toimialoilla vaikuttavat liitot, ovat viime vuosina ryhtyneet etsimään uutta ”modernisoitumisen ja sopeutumisen” globalisaatiostrategiaa. (Mt., 211.) Pääomaliikkeiden vapauttamisen jälkeiset pankkikriisit 1980-luvun lopulla ja 1990-luvun alussa kaikissa Pohjoismaissa yhdessä talouskasvun hidastumisen (Suomessa laman) kanssa tarjosivat shokkivaihtokutuksen, jota käyttäen voitiin kiihdyttää pohjoismaisen mallin purkamista

Suomen ay-liike globalisoituvassa maailmassa

Työmarkkinoiden globalisaatiota käsittelevässä tulkintakehikossa Suomen paikka on Ruotsin kainalo. Kun

Helanderin (2008) toimittaman *Going Global* -kirjan kohde on nimenomaan Suomi ja sen ay-liikkeen globalisaatiostrategia, voisi olettaa pohjoismaisen työmarkkinamallin nykytilalla ja tulevaisuudella olevan oma paikkansa kirjan teemojen joukossa. Oletus on väärä. *Going Global* onnistuu sivuuttamaan koko aiheen, kuten ylipäätään sen pohtimisen, mistä globalisaatiossa on kysymys.

On ehkä ymmärrettävää, etteivät suomalaiset ajohjohtajat ja kansainvälisistä asioista vastaavat ole haastatteluja tehtäessä ajatelleet, mihin suuntaan Pohjola on menossa; maailmasta puhumattakaan. Ehkä sitä ei ole kysytty. Selitys voi olla myös siinä, että pohjoismaisessa yhteistyössä kansainvälisen toiminnan eri tasoilla "...sisältö...oli aikaisemmin enemmän tällästä niinku perheen sisäistä yhdessäoloa ja retkeilyä ja eri maiden kulttuuriin tutustumista...nyt...huomattavasti enemmän...substanssiasiat päällimmäisenä..." (Lehtonen 2008, 155.)

Going Global kuvaa jopa kvantitatiivisesti eritellen, mitä Suomen ay-liikkeen edustajat ovat tehneet globalisaation merkeissä. Tietysti he ovat matkustaneet tapaamassa muiden maiden vastaavissa tehtävissä toimivia erityisesti Pohjoismaissa ja muissa Suomea lähellä olevissa maissa, mutta myös eksoottisissa kohteissa, kuten Costa Ricassa, Barbadosella, Thaimaassa, Singaporessa ja Malesiassa. Matkojen aiheina ovat olleet rutiinomainen vuositapaamiset ja työyhteydet sekä "yhtä sun toista" eteen osunutta asiaa. (Helander 2008c.) Kokouksiin osallistumiset yleensä vahvistavat osallistujien tulkintaa globalisaatiosta, mistä Pohjoismaiden edustajat EU:n ja maailman tasolla ovat luoneet yhteistä näkökulmaa (Lehtonen 2008, 152–154.)

Toinen kuvauksen kohde on, mitä johtavissa asemissa olevat ay-liikkeen toimihenkilöt ajattelevat globalisaatiosta. Tieto saadaan haastatteleamalla heitä tai tutustumalla heidän johdolla tai valmistelemina tehtyihin asiakirjoihin. Jälleen vastaus on ilmeinen. Ay-liikkeen edustajat määrittelevät tehtäväkseen puolustaa kansallista kilpailukykyä ja oman liiton jäsenten etuja muualta maailmasta tulevaa kilpailua vastaan. (Forsander 2008, 346; Lehtonen 2008, 143; Svanström 2008, 81–82; 88–90.)

Haastattelumenetelmässä on pulmansa. Järjestöjohtoa lähteenä käyttävä ei voi tietää, minkä "onnellisuusmuurin" (Kortteinen 1982) suojelemiseen haastateltavien puheet perustuvat. Erityisen pulmallinen tämä luotettavuuden haaste on Suomessa, jossa taloudellinen, poliittinen ja työmarkkinajärjestöjen eliitti on suppea. Yhdenmukaisuuden paine on niin vahva, että eliittiin kuuluvat helposti toistavat samaa hegemoniseksi muodostunutta näkemystä globalisaatiosta.

Kansallisen kilpailukyyn nimeen vannominen on ehkä selkein esimerkki eliitin omaksunan tulkinnan ja terminologian yksiuotteisuudesta. Perustana on

hyvin usein yliopistoissa taloustiedettä opiskelleiden työmarkkinajärjestöjen ja valtion talousasiantuntijoiden tulkinta maailmantaloudesta. Edes ay-liikkeen asiantuntijoista ei löydy yhtään neoklassisen poliittisen taloustieteen kriitikkoa. Asiantuntijoiden taloutta koskevien tulkintojen painotukset poikkeavat vain hieman toisistaan riippuen siitä, milloin ovat yliopistotutkintonsa suorittaneet. Nuorimmista jotkut edustavat varsin selkeästi ortodoksista talusteoriaa. Läkäämmät ovat sen suhteen hieman kriittisiä J.M. Keynesin oppeihin nojautuen.

Kansainvälisistä asioista vastaava ay-eliittiä haastatteleamalla saadun tiedon toinen pulma syntyy siitä, etteivät näin saadut tiedot sisällä juuri mitään siltä tasolta, jossa globalisaatio varsinaisesti tapahtuu eli yrityksistä, työpaikoista, julkisen sektorin laitoksista ja niiden henkilöistä. Mitä on tapahtunut, kun lähes koko Tevanake-teollisuus tai melkoisia osia elektronikan kokoonpanotehtävistä, huonekalujen, laivojen ja dieselmoottorien, tieto- ja teletekniikan komponenttien valmistuksesta tai it-palveluista on ulkoistettu halvan työvoiman maihin tai lähelle kehittyvien talouksien kasvavia markkinoita? Miten ay-liike on toiminut ja miten se toimii näissä tilanteissa? Kirjoittajat tai haastatellut eivät tunnu olevan olleenkaan tietoisia niistä yritys- ja työpaikkatasolla organisoiduista globalisaatioon kytkeytyneistä liikehdinnöistä, joiden käynnistäjinä ja toteuttajina ovat olleet ensi sijassa työväenliikkeen vasemmistolaiset paikallisella tasolla, kuten esimerkiksi Koskenkorva-liike tai Pro Moottori -liike, pari viimeisintä mainitakseni (ks. Kevätsalo 2005, 23–27).

Going Global -kirjan artikkeleissa ei käsitellä käytännöllisesti katsoen ollenkaan sellaisia keskeisiä globalisaation kysymyksiä kuin omistus- ja hallintorakenteiden, työprosessien ja toimitusketjujen, tulonjaon tai johtamismallien muutoksia Suomessa tai maailmalla. Aineiston perusteella ei voi päätellä, miksi näitä aiheita ei oteta käsittelyyn. Johtuuko tämä esimerkiksi siitä, että haastatellijat eivät ole pitäneet teemoja tärkeinä tai siitä, että haastatellut eivät ole halunneet käsitellä niitä? Haastattelujen ja järjestöjen kannanottojen kuvauksen perusteella on mahdollista, että järjestöjen johtotehtävissä olevien näkökulmana on niin kapea kansallinen järjestöperspektiivi, ettei pidetä tarpeellisena (ainakaan julkisesti) pohtia kehityksen yleisiä piirteitä.

Yksiuotteisen talousnäkemysten ohella *Going Global* pitäytyy sosiologisen teorian tasolla länsimaista yhteiskuntaa ja organisaatioiden johtamista käsitelleessä keskustelussa. Kirjan toimittanut Helander (2008a, 12) päätyy tätä reittiä kulkien väittämään "työvoiman liikkuvuuden ja työväestön järjestäytyneen toiminnan olevan laajalti reaktiivisessa suhteessa talouden ja pääoman rajat ylittäviin virtauksiin". "Nämä kehityssuunnat ovat luoneet paineita ammattiyhdistysliikkeen edunvalvontapolitiikkaan sekä kansallisvaltion

tasolla että kansainvälisillä foorumeilla” (mt., 13). Mitä nämä virtaukset ovat? Millaisia paineita ne luovat? Mitä reaktiivista on siinä, että ”työväestön järjestäytyntoiminta” on proaktiivista suhteessa kansallisen kilpailukyvyn puolustamiseen tai siirtolaisten syrjintään, kuten Alho, Forsander, Nylund ja Wrede artikkeleissaan osoittavat?

Globalisoituvat työmarkkinat ja Suomen ay-liike

Suomi oli 1970-luvulle asti työvoiman vientiä harjoittanut maa. Suomen maaseutu oli Ruotsin teollisuudelle vähän samaa kuin Italian maaseutu erityisesti Saksalle. Kummatkin maat ovat olleet varhemmin teollistuneiden Euroopan maiden työvoimareservejä 1980-luvulle asti. Suunta kääntyi 1990-luvulla, jolloin molemmista maista on tullut työvoiman tuojia. (Kevätsalo 2008b.)

Siirtolaisuus on koettu haasteeksi suomalaisen ay-liikkeen edunvalvontapolitiikalle vasta 1990-luvulla. Ensireaktioita tähän uuteen tilanteeseen kuvaa yksi Going Global kirjan parhaista artikkeleista, Mats Nylundin Erään uhkakuvan anatomia: virolainen vierastyövoima, uutisvälitys ja SAK. Nylund kuvaa, miten SAK, Eero Heinälouman johdolla ja television avulla, loi virolaisista siirtolaisista uhkakuvan, jolla tuettiin muun muassa erityisen siirtymäaikalaan toteuttamista. Välineenä oli SAK:n teettämä tilauskysely virolaisten kiinnostuksesta tulla Suomeen töihin. Kysymykset oli asetettu siten, että vastausten voitiin tulkita ennakoivan virolaisen siirtotyövoiman ryntäystä. Television toimitus tarttui syöttiin ja osaltaan vielä paisutteli uhkakuvaa. Nylund analysoi prosessin taitavasti ja yksityiskohtaisesti sijoittaen sen myös asiaan kuuluvaan teoreettiseen yhteyteen: ”Sellaisen uhkan konstruointi, joka määritelmän mukaisesti vaanii tulevaisuudessa ja jossa muukalaisten pelko usein on keskeinen elementti, on kauan ollut tehokas tapa vahvistaa yhteenkuuluvuutta oman ryhmän sisällä. Sellaiset yhteiskunnan rakenteellisesti muutokset, joihin liittyy talous, maahanmuutto ja muun tyyppiset väestövirrat sekä työolot, ovat eräs syy ihmisten kokemiin pelkoihin.” Vaikka SAK:lla ei ole julkilausuttua globalisaatiostrategiaa, Nylundin tulkinta on, että pelon ja uhkakuviin luominen siirtolaisia kohtaan on merkityksellinen osa SAK:n ”strategiaa”. (Nylund 2008, 202–203.) Oikea termi sitä kuvaamaan voisi olla ”piilostrategia”.

Rolle Alhon (2008) artikkeli raottaa hieman lisää verhoa tämän piilostrategian edestä. Hänen kohteenaan on palvelualojen ammattiliitto PAM, jonka toimialoilla työskentelee paljon maahanmuuttajia. Liiton toimitsijoiden ohella hän on haastatellut liiton kahta maahanmuuttajajäsentä ja kolmea liittoon kuulumatonta ravintola-alalla työskentelevää maahanmuuttajaa. Haastatellut eivät koe ay-liikkeen hoitavan kovin hyvin heidän etujensa valvomista.

PAMin toimitsijat korostavat haastatteluissa monikulttuurisuuden rikastuttavaa merkitystä samalla kun kertovat, miten vaikeaa siirtolaisten ay-toiminnan organisointi on. Viranomaisten ja kansallisten etnisiä suhteita käsittelevien verkostojen kautta on ad hoc -tyyppisesti tehty tunnusteluja siirtolaisten aktivoimiseksi. Liiton palveluksessa ei ole maahanmuuttajia, vaikka jäsenten äidinkielen perusteella arvioiden siirtolaisjäsenten määrä on 2000-luvulla kasvanut 25–30 prosentin vuosivauhtia ja oli vuoden 2006 lopussa 2461 jäsentä. (Mt., 293.)

Perusjärjestötasolla oletetaan maahanmuuttajien sopeutuvan liiton toimintamalliin, eikä heille ole perustettu erillisiä ammattiosastoja tai niiden jaostoja. Yksi lähes yksinomaan siirtolaisjäsenistä koostuva osasto on toiminut jo pitkään, mutta senkin halutaan edustavan mielikuvaa normaalista järjestötoiminnasta ja se tulkitaan siis ammattikuntaiseksi osastoksi vieraiden kielten ammattilaisille.

Keskustelu erillisistä etnisten vähemmistöjen jaostoista tai osastoista on jo käyty tavallaan kerran aiemmin pohdittaessa naisten toiminnan organisoinnista. Naisethan ovat edellinen ay-järjestäytymisen erillishaaste. Heidän tapaansa siirtolaiset kytkeytyvät ay-liikkeen sisällä hallitsevaan piilostrategiaan suhteessa marginaaliryhmiin. Perustamisestaan lähtien ay-liike on puolustanut jäsentensä ydinosa, yleensä ammattitaitoisten miesten etuja naisten ja tilapäistyövoiman kilpailua vastaan. Globalisaatio on tuonut uudeksi uhkatekijäksi siirtolaiset. Heitä vastaan suojautuvat sekä PAM että Rakennustyöläisten liitto, edellinen yhteistyössä viranomaisten, jälkimmäinen yhteistyössä viranomaisten ja työnantajajärjestön kanssa.

Työmarkkinoiden kontrollointi ulkopuolista kilpailua vastaan on ollut näkyvää tuotannon työläisten ammattikuntaliittojen toiminnassa jo 1800-luvulta lähtien. Suomessa ja muissa Pohjoismaissa järjestäytymisperustaksi tuli viime vuosikymmenen alkupuoliskolla poliittisen työväenliikkeen aloitteesta teollisuusliittomuoto, jolloin ammattikuntaliitoista suurin osa purettiin. Ydintyövoiman puolustaminen ulkopuolista kilpailua vastaan on teollisuusliitoissa muuttunut epäviralliseksi ja näkymättömäksi.

Toimihenkilöryhmissä sen sijaan ammattikuntaliitto on edelleen tyypillinen järjestäytymisen muoto. Tästä syystä terveydenhuoltosektorin lääkäreiden ja sairaanhoitajien liitot ovat havainnollinen esimerkki ydintyövoiman etujen puolustamisesta marginaaliryhmien kilpailua vastaan. Sirpa Wrede (2008) kuvaakin artikkelissaan juuri tätä strategiaa. Hän tosin korostaa, ettei sitä ole siirtolaisiin kohdistettuna tarvinnut soveltaa ennen kuin aivan viime vuosina. Edunvalvonnan tämän puolen keskeinen perusta ei ole työehtosopimus, vaan ammatinharjoittamisen reunaehtojen laillistaminen ja koulutettavien mää-

rän kontrollointi. Valtiollinen elin, Terveydenhuollon oikeusturvakeskus, myöntää sekä laillistukset että ulkomaalaisten oikeudet työskennellä terveydenhuollon lailla suojatuissa tehtävissä.

Lääkäriliitto on yhteistyössä asianosaisten valtion elinten kanssa kontrolloinut työvoiman tarjontaa niin tehokkaasti, että työmarkkinoiden pääpulma on ollut, 1990-luvun alun laman aiheuttamaa pientä poikkeusta lukuun ottamatta, palkkoja koskevan edunvalvonnan kannalta edullinen työvoimapula. Työluopien ja laillistusten myöntäminen ulkomaalaisille on perustunut viranomaisten yrityksiin ratkaista tätä ongelmaa.

Sairaanhoitajien kohdalla on vieläkin selvemmin ollut kyse juuri tästä. Vasta aivan viime vuosina heitä edustava järjestö TEHY on ylipäättään havahtunut käsittelemään siirtolaistyövoimaa potentiaalisena kilpailijana, jota työvoimaa vuokraavat yritykset tuovat maahan. Wrede näkeekin oivaltavasti sen kehityksen, josta liitto ei ainakaan julkisesti ole vielä tietoinen. Hallitsemattomaan ja julkilausumattomaan siirtolaisvastaisuuteen perustuvan ay-politiikan seurauksena on kautta maailman ollut siirtolaisten ja erityisesti siirtolaisnaisten hakeutuminen koulutustaan vastamattomiin, huonosti palkattuihin ja ”likaisiin” alan töihin (Wrede 2008, 273–274). Koska Suomen sairaanhoitajien koulutus poikkeaa monissa muissa maissa saatavasta koulutuksesta, siirtolaisairaanhoidajia on totuttu ohjaamaan hoitoapulaisten tehtäviin tai koulutautumaan lähihoitajiksi, mikä on tulkittavissa niukkojen resurssien alikäytöksi (mt., 264).

Ay-tutkimus globalisoituvassa maailmassa

Jos on uskominen Going Global -kirjaa, suomalainen ay-liike ei ole ollenkaan tietoinen siitä vastakohtaisuudesta, joka on näkyvissä EU:n sisällä koskien EU:n kehityksen perussuuntaa. Ay-liikkeen tuki Euroopan integraatiolle törmää yhä tiukemmin siihen politiikkaan, jota harjoitetaan Euroopan talouden ”modernisoinnin” nimissä, mutta jonka sisältönä on ajaa sisään uusliberaali epäsosiaalinen ja ay-liikkeen vastainen politiikka (Waddington 2005, 518).

Pohjoismaiden ulkopuolella ay-liikettä tutkivista varsin monet ovat vakuuttuneita siitä, ettei perinteinen ay-liike nykyisestä alamästään enää toivu. Kapitalismille affirmatiiviset tutkijat ovat tehneet oman johtopäätöksensä ja ottaneet kohteekseen yritysten kilpailukykyä tukevat osallistumisjärjestelmät tai kehittämishankkeet. Suomessa tämä näkyy muun muassa siinä, millaisia aiheita oli esitetty Työelämän tutkimuspäivien 2006 ja 2008 järjestäjille lähetetyissä abstrakteissa (Kontula & Jakonen 2009).

Kapitalismikriittiset tutkijat, joiden näkemyksiä Bielerin ym. (2008) toimittama kirja edustaa, ovat

vuosi vuodelta kiinnostuneempia ottamaan tutkimisen kohteeksi kaikki työtä tekevät, siis erittäin laajasti määritellyn työväenluokan. Perinteinen ammattiyhdistysliike on vain yksi tätä luokkaa edustava järjestö. Se on yhä merkittävä joissakin länsimaissa, vaikkakin lähes kaikkialla menettämässä asemiaan. Tähän suuntaukseen kuuluvat tutkijat ennakoivat sen rinnalle nousevan kansalaisliiketyyppisen työtä tekevien organisoidun toiminnan. Joidenkin maiden kohdalla näin voidaan jo tulkita tapahtuneenkin. Monissa kirjan artikkeleissa tosin voi olla kyse toiveesta, joka kohdistuu kansalaisliikkeisiin. Niiden odotetaan tuovan ratkaisun siihen pettymykseen, jota perinteistä ay-liikettä kohtaan tunnetaan.

Milloin järjestö on liike?

On hyvinkin mahdollista, ettei suomalaisessa keskustelussa edes kyetä ymmärtämään kritiikkiä, jota Pohjoismaiden ulkopuolisten vauraiden EU-maiden ay-liikettä kohtaan esitetään. Esimerkiksi Bieler ja Schulten (2008, 239) esittävät että sosiaalinen kumppanuus ei pelkästään vaaranna työväenliikkeen autonomiaa, vaan vahvistaa uusliberalismin logiikkaa tarjontapuolen korporatismilla tai edistyksellisellä kilpailukyvyllä.

Ne palkkatyöhön perustuvat järjestöt, joita olemme Suomessa tottuneet kutsumaan ammattiyhdistysliikkeeksi, ovat vakiintuneita organisaatioita. Niitä tutkittaessa on pakko tutkia myös institutionalisoituneita rakenteita, jos haluaa saada jonkinlainen kokonaiskäsityksen järjestöjen toiminnasta. Mutta riittääkö kokonaiskäsityksen luomiseen keskittyminen johtoon ja organisaation palveluksessa oleviin toimihenkilöihin? Tämä on erityisen tärkeä kysymys, kun yksi keskeinen ay-liikettä koskeva tutkimusteema, varsinkin Pohjoismaiden ulkopuolella, on länsimaille tyyppillisten ay-järjestöjen tulevaisuus.

Ay-liike on ”liike” yritys- ja työpaikkatasolla. Tälle tasolle päästään edes hieman niissä Going Global -kirjan artikkeleissa, joissa käsitellään ay-liikkeen harjoittamaa siirtolaistyövoiman kontrollia ravintola- ja rakennusalalla (Alho 2008; Forsander 2008). Toimialatasoa edustaa myös terveydenhuollon järjestöjen protektionismin kuvaus (Wrede 2008).

Ainoa yritystason tapausesimerkki, joka on pääsyt kirjan sivuille, on Telia-Sonera -fuusio. Siitäkin kuvataan vain niitä vaikeuksia, joita syntyi erilaisten hallintoedustusmallien ja muutosturvajärjestelmien yhteensovittamisessa. (Helander 2008.d.) Yritysten palkkatyöläisten liikehdintää ei tässäkään tapauksessa edes mainita. Tätä on tarpeellista korostaa, koska vuonna 2004 juuri tietoliikennealan palkkatyöläisten työpaikkatason aktiivisuus lopulta pakotti keskusjärjestöt julistamaan lyhyen yleislakon, josta tosin Akavan johto sanoutui irti. (Kevätsalo 2005, 19–22.)

Kirjallisuus

- ALAPURO, R. & ARMINEN, I. (2004). *Vertailevan tutkimuksen ulottuvuuksia*. Helsinki: WSOY.
- ALHO, R. (2008). *Maahanmuuttajat suomalaisessa ay-liikkeessä – tapaus PAM*. Teoksessa M. Helander (toim.) *Going Global. Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa*. (s. 283–330). Jyväskylä: Minerva & SoPhi.
- AMIN, S. (2008). *Foreword: rebuilding the unity of the 'labour front'*. Teoksessa Bieler, Andreas, Lindberg, Ingemar & Pillay, Devan (eds. 2008). *Labour and the Challenges of Globalization. What Prospects for Transnational Solidarity?* Pluto Press, Lontoo, xiv–xxii.
- BECKER, G.S. (1964/1983). *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- BECKER, G.S. (1965). *A Theory of the allocation of time*. *Economic Journal*, 75, 493–517.
- BECKER, G.S. (1976). *The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago: University of Chicago Press.
- BIELER, A. & LINDBERG, I. (2008). *Swedish unions and globalization: labour strategies in a changing global order*. Teoksessa A. Bieler, I. Lindberg & D. Pillay (toim.) *Labour and the Challenges of Globalization. What Prospects for Transnational Solidarity?* (s. 199–216). London: Pluto Press.
- BIELER, A. & SCHULTEN, T. (2008). *European integration: a strategic level for trade union resistance to neoliberal restructuring and for the promotion of political alternatives*. Teoksessa A. Bieler, I. Lindberg & D. Pillay (toim.) *Labour and the Challenges of Globalization. What Prospects for Transnational Solidarity?* (s. 231–247). London: Pluto Press.
- BIELER, A., LINDBERG, I. & PILLAY, D. (2008A). *The future of the global working class: an introduction*. Teoksessa A. Bieler, I. Lindberg & D. Pillay (toim.) *Labour and the Challenges of Globalization. What Prospects for Transnational Solidarity?* (s. 1–22). London: Pluto Press.
- BIELER, A., LINDBERG, I. & PILLAY, D. (2008B). *What future strategy for the global working class? The need for a new historical subject*. Teoksessa A. Bieler, I. Lindberg & D. Pillay (toim.) *Labour and the Challenges of Globalization. What Prospects for Transnational Solidarity?* (s. 264–286). London: Pluto Press.
- BIELER, A., LINDBERG, I. & PILLAY, D. TOIM. (2008). *Labour and the Challenges of Globalization. What Prospects for Transnational Solidarity?* London: Pluto Press.
- FORSANDER, A. (2008). *Työmarkkinajärjestöt rakennusalan portinvartijoina*. Teoksessa M. Helander (toim.) *Going Global. Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa*. (s. 331–360). Jyväskylä: Minerva & SoPhi.
- HELANDER, M. (2008A). *Going global! – Suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen rajat ylittävät globalisaatiostrategiat*. Teoksessa M. Helander (toim.) *Going Global. Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa*. (s. 11–30). Jyväskylä: Minerva & SoPhi.
- HELANDER, M. (2008B). *Lopuksi: Globalisaatiostrategioiden hahmottelua*. Teoksessa M. Helander (toim.) *Going Global. Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa*. (s. 361–375). Jyväskylä: Minerva & SoPhi.
- HELANDER, M. (2008C). *Suomalaisen ay-liikkeen kansainväliset yhteydet*. Teoksessa M. Helander (toim.) *Going Global. Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa*. (s. 99–140). Jyväskylä: Minerva & SoPhi.
- HELANDER, M. (2008D). *Telia-Sonera ja rajat ylittävän edunvalvonnan ongelmat*. Teoksessa M. Helander (toim.) *Going Global. Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa*. (s. 165–167). Jyväskylä: Minerva & SoPhi.
- HELANDER, M. TOIM. (2008). *Going Global. Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa*. Jyväskylä: Minerva & SoPhi.
- JULKUNEN, R. (2008). *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista*. Tampere: Vastapaino.
- KEVÄTSALO, K. (2005). *Yhdestoista hetki. Uuden vuosituhaten ay-liike paikallistalolla*. Helsinki: Käyttötietä.
- KEVÄTSALO, K. (2007). *Työ Intiassa, Etelä-Afrikassa, EU:ssa ja Suomessa*. Helsinki: Käyttötietä.
- KEVÄTSALO, K. (2008A). *Globalisaatiovoittajien ansiotyöt ja edunvalvonta*. Helsinki: Käyttötietä.
- KEVÄTSALO, K. (2008B). *Siirtolaisuuden uusi suunta*. *Metalliteknikka* 21.08.2008.
- KONTULA, A. & JAKONEN, M. (2009). *Prekariaatio työn tutkimuksessa ja sen kohteena*. *Käsikirjoitus*.
- LEHTONEN, R. (2008). *Suomalaisen ammattiliittojen kansainvälinen yhteistyö*. Teoksessa M. Helander (toim.) *Going Global. Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa*. (s. 141–164). Jyväskylä: Minerva & SoPhi.
- NYLUND, M. (2008). *Erään uhkakuvan anatomia: Virolainen vierastyövoima, uutisvälitys ja SAK*. Teoksessa M. Helander (toim.) *Going Global. Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa*. (s. 189–204). Jyväskylä: Minerva & SoPhi.
- PILLAY, D. (2008). *Globalization and the informalization of labour: the case of South Africa*. Teoksessa A. Bieler, I. Lindberg & D. Pillay (toim.) *Labour and the Challenges of Globalization. What Prospects for Transnational Solidarity?* (s. 45–64). London: Pluto Press.
- SEN, A. (1996). *The Quality of Life. A Study Prepared for the World Institute of Development Economics Research (WIDER) of the United Nations University*. Oxford: Clarendon Press.
- SEN, A. (2001). *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press.
- SVANSTRÖM, M. (2008). *Solidaarisuuden globalisointia kansainvälinen kilpailukyyn edistämiseksi*. Teoksessa M. Helander (toim.) *Going Global. Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa*. (s. 77–96). Jyväskylä: Minerva & SoPhi.
- TOFFLER, A. & TOFFLER, H. (2006). *Revolutionary Wealth*. New York: Doubleday.
- WADDINGTON, J. (2005). *Trade unions and the defence of the European social model*. *Industrial Relations Journal*, 36, 518–540.
- WREDE, S. (2008). *Miten globalisaatio haastaa terveydenhuollon protektionismin? Ammattilaisten kansainvälinen liikkuvuus ja ammattijärjestöjen strategiat*. Teoksessa M. Helander (toim.) *Going Global. Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa*. (s. 249–282). Jyväskylä: Minerva & SoPhi.

Anu Sivunen

Vuorovaikutusta yli maantieteellisten rajojen – teknologiavälitteinen viestintä ja tiimiin identifioituminen hajautetussa työssä*

Maantieteellisesti hajallaan tapahtuva, viestintäteknologian välityksellä toteutettava työ lisääntyy organisaatioissa jatkuvasti. Globalisaatio, erilaiset organisaatiofuusiot ja viestintäteknologian kehitys ovat tuoneet mukanaan sen, että samankin tiimin tai työryhmän työntekijät voivat sijaita eri kaupungeissa, maissa tai jopa maanosissa.

Puheviestinnän alaan kuuluva väitöskirjani lähti liikkeelle siitä kysymyksestä, millä tavalla tällaisista työelämän hajautetuista ryhmistä muotoutuu yhteen hiileen puhaltava, jäsenilleen merkityksellinen tiimi. Vaikka työelämä on viimeisten vuosikymmenten aikana kokenut suuriakin muutoksia, eivät tiimiytymisen ja tiimi-identiteetin kysymykset ole kuitenkaan hävinneet tässä muutoksessa. Useat ihmiset kokevat edelleen työssään merkitykselliseksi sen, että he kuuluvat tiettyyn organisaatioon, yksikköön tai tiimiin.

Tiimin hajautuessa maantieteellisesti nousee teknologiavälitteinen vuorovaikutus tiimiin kuulumisen kokemuksessa tärkeään rooliin. Hajautetuissa tiimeissä jäsenet viestivät keskenään esimerkiksi sähköpostin, pikaviestinten tai puhelinneuvottelujen välityksellä ja luovat sitä kautta kuvaa omasta tiimistään. Tutkimuksissa on havaittu, että teknologiavälitteinen viestintä on yhteydessä tiimiin identifioitumiseen erityisesti silloin, kun työntekijät eivät tapaa toisiaan usein kasvokkain (Wiesenfeld ym 1999). Teknologiavälitteisen viestinnän voikin sanoa olevan hajautettujen tiimien olemassaolon ehto.

Kiinnostus hajautettuja tiimejä ja organisaatioita kohtaan on ollut melko suurta viime vuosina. Aiheesta on julkaistu laajoja kirjallisuuskatsauksia (esim. Hertel ym. 2005; Martins ym. 2004) ja hajautettuja tiimejä on tutkittu monen tieteenalan parissa. Kansainvälisesti myös viestinnän alalla on tehty tutkimusta hajautetuista tiimeistä esimerkiksi tiimien viestintävälineiden käytön ja teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen näkökulmista (esim. Scott & Timmerman 1999; Walther 1992).

Teorettinen viitekehys

Hajautettujen tiimien jäsenten vuorovaikutuksen ympärille rakentava väitöskirjani keskittyy syvemmin kahteen teoreettiseen aihealueeseen: teknologiaväl-

litteeseen viestintään ja ryhmään identifioitumiseen. Koska hajautettujen tiimien toiminta perustuu hyvin usein teknologiavälitteiseen viestintään, on tärkeää tarkastella sitä, mikä

merkitys erilaisilla viestintävälineillä on tiimin vuorovaikutuksessa, ja millä tavalla tiimin jäsenet kokevat kuuluvansa tiimiinsä ja rakentavat yhteistä tiimi-identiteettiä erilaisten viestintävälineiden kautta.

Teknologiavälitteisen viestinnän tutkimuksessa esitetään monia eri näkökulmia siihen, millä tavalla teknologia on yhteydessä tiimien ja ryhmien toimintaan. Kun ryhmien vuorovaikutusta on tarkasteltu teknologian ominaisuuksista ja piirteistä käsin, on havaittu, että erilaisten välineiden kautta vuorovaikutus olisi rajoittuneempaa kuin kasvokkain. Esimerkiksi viestintävälineiden monipuolisuuden teorian mukaan (Media richness theory, Daft & Lengel 1998) puhelinkeskustelu on rajoittuneempi viestintämuoto kuin kasvokkain tapahtuva keskustelu, koska puhelimen välityksellä ei voi kuin kuulla toisen viestijäosapuolen äänen, mutta ei nähdä hänen ilmeitään ja eleitään. Tämän tutkimustradition perintönä on usein edelleen vallalla vahva käsitys siitä, että teknologiavälitteisesti ei ole mahdollista hoitaa monimutkaisia tehtäviä tai käydä henkilökohtaisia keskusteluja.

Vastakkaista näkökulmaa edustava lähestymistapa teknologiavälitteeseen viestintään on niin kutsuttu sosiaalisen informaation prosessoinnin näkökulma (SIP; social information processing perspective, Walther 1992). Sen mukaan teknologiavälitteinen vuorovaikutus ei ole heikompaa kuin kasvokkaisviestintä, vaikka viestintäkanavat ovatkin teknologiavälitteisessä vuorovaikutuksessa rajoitetumpia. Informaatio välittyy teknologiavälitteisesti vain hitaammin, minkä vuoksi viestijäosapuolet tarvitsevat enemmän aikaa viestintäsuhteensa kehittämiseen kuin kasvokkaisviestintäkumppanit.

Teorian jatkokehittelyssään Walther (1996) havaitsi, että teknologiavälitteinen vuorovaikutus voi olla viestijäosapuolten näkökulmasta sosiaalisilta ominaisuuksiltaan toimivampaa ja miellyttävämpää kuin kasvokkaisuorovaikutus. Tämä johtuu siitä, että teknologiavälitteinen vuorovaikutus mahdollistaa sellaisia asioita, jotka eivät kasvokkaisuorovaikutuksessa ole mahdollisia. Esimerkiksi sähköpostia käytettäessä vies-

* Katsaus perustuu kirjoittajan puheviestinnän alaan kuuluvaan väitöskirjaan Vuorovaikutus, viestintäteknologia ja identifioituminen hajautetuissa tiimeissä, joka tarkastettiin 8.12.2007 Jyväskylän yliopistossa (Jyväskylä Studies in Humanities 79).

tinnän eriaikaisuus vähentää vuorovaikutustilanteesta kasvokkainviestinnälle tyypillisiä aikarajoitteita.

Toinen työni keskeinen aihealue teknologiavälitteen vuorovaikutuksen ohella käsittelee tiimiin identifioitumista. Tarkoitan sillä tiimin jäsenen välisten sidosten luomista, säilyttämistä ja muuttamista (Scott ym. 1998, 304). Identifioituminen on prosessi, jossa yksilö ottaa tiimin jäsenyyden osaksi omaa identiteettiään. Koska hajautettujen tiimien jäsenet työskentelevät etäällä toisistaan ja kuuluvat usein yhtä aikaa moniin eri projekteihin ja ryhmiin, on vahvan tiimi-identiteetin havaittu olevan se kipinä, joka saa tiimin jäsenet puhaltamaan yhteen hiileen.

Identifioitumisen tutkimuksella on myös pitkät perinteet. Tutkimusperinteen ytimen muodostaa paljon tutkittu sosiaalisen identiteetin näkökulma. Se sisältää oikeastaan kaksi eri teoriaa, sosiaalisen identiteetin teorian (Tajfel 1974) ja siitä myöhemmin kehitetyn itsekategoriointi-teorian (self-categorization theory, Turner 1987). Näkökulman perusajatuksena on se, että yksilöt määrittävät itsensä sen kautta, millaisiin sosiaalisiin ryhmiin he kuuluvat.

Ryhmäjäsenyyden muokkaama käsitys itsestä ilmenee yksilöiden käyttäytymisessä ja suhtautumisessa muihin ryhmiin. Identifioitumisen viestinnällinen puoli on kuitenkin jäänyt empiriassa vähäisemmälle tarkastelulle, vaikka identifioitumisen on tunnistettu olevan prosessi, joka sekä muodostuu että ilmenee ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa (esim. Scott ym. 1998). Sosiaalisen identiteetin näkökulma korostaa sen sijaan erityisesti identifioitumisen kognitiivista puolta tarkastelematta ihmisten välisen vuorovaikutuksen merkitystä identifioitumisessa. Identifioitumisen kognitiivinen puoli on toki oleellinen osa ilmiötä, koska ihminen voi kokea olevansa sosiaaliselta identiteetiltään esimerkiksi tutkija tai eurooppalainen olematta silti vuorovaikutuksessa kaikkien tutkijoiden tai eurooppalaisten ihmisten kanssa. Kuitenkin työelämän ryhmissä, kuten hajautetuissa tiimeissä, jonkinlainen vuorovaikutus ihmisten välillä on tiimien olemassaolon peruslähtökohta.

Identifioitumisen vuorovaikutusnäkökulmasta viestinnällä onkin keskeinen rooli identiteettien rakentamisessa ja vahvistamisessa. Erilaiset sanavalinnat, viestinnän strategiat ja vuorovaikutuksen runsaus voivat vahvistaa tai heikentää identifioitumistamme tilanteesta riippuen. Identifioituminen ryhmään siis rakentuu vuorovaikutuksessa ja ilmenee vuorovaikutuksen kautta eri tilanteissa.

Tutkimuskysymykset, aineisto ja menetelmät

Etsin väitöskirjassani vastausta kolmeen kysymykseen:

- 1 Millaista on hajautettujen tiimien vuorovaikutus?
- 2 Millainen merkitys erilaisella viestintäteknologialla

on hajautettujen tiimien vuorovaikutuksessa?

3 Mitä on tiimiin identifioituminen hajautetuissa tiimeissä?

Lähdin hakemaan vastausta näihin kysymyksiin laadullisen tutkimusotteen kautta. Tutkimukseni osallistujat olivat neljän eri organisaation neljässä hajautetussa tiimissä työskenteleviä jäseniä. Kolme tiimeistä oli kansainvälisesti hajautuneita eri maihin ja maanosiin, ja yksi tiimi oli hajautunut Suomen sisällä kahteen eri kaupunkiin. Tiimit käyttivät vuorovaikutuksensa välineinä sähköpostia, puhelimia, pikaviestimiä, keskustelufoorumeita sekä video- ja puhelinneuvotteluja.

Tutkimusaineistoni koostuu kahdella eri tavalla kerätystä aineistosta. Ensimmäisen aineistoni keräsin haastattelemalla kaikkien neljän tiimin jäsenet ja tiiminvetäjät (N = 35). Toinen aineistoni koostuu hajautettujen tiimien tallennetusta teknologiavälitteisestä vuorovaikutuksesta. Aineistossa on mukana yhden tiimin nauhoitettuja videoneuvotteluja ja toisen tiimin puhelinneuvotteluja. Kolmannessa tiimissä jäsenet tallensivat ja lähettivät minulle käymiään pikaviestin-keskusteluja. Neljännen tiimin viestintää pääsin seuraamaan ja tallentamaan heidän internetissä olevalta keskusteluforumilta.

Aineiston analysointi tapahtui kolmessa vaiheessa, jotka olivat aineiston järjestäminen, aineiston luokittelu sekä käsitteellistäminen ja johtopäätösten tekeminen. Nämä vaiheet eivät edenneet koko ajan lineaarisesti toinen toistaan seuraten, vaan analyysivaiheet olivat myös päällekkäisiä, ja osa-aineistojen analysointi eteni eri vaiheissa. Analysoin aineistoani pienissä osissa pyrkien tarkastelemaan kulloinkin minua kiinnostavaa kysymystä koko aineiston laajuudelta. Vertailin tutkimusaineistoani myös teoriaan analysoinnin edetessä, mikä mahdollisti sekä teorian että aineiston paremman ymmärtämisen.

Tulokset

Väitöskirjatutkimukseni tulosten kautta hajautettujen tiimien vuorovaikutuksesta piirtyy varsin moniulotteinen kuva. Keskityn seuraavaksi joihinkin mielenkiintoisiksi katsomiini tuloksiin hajautettujen tiimien vuorovaikutukseen, viestintäteknologian käyttöön sekä tiimiin identifioitumiseen liittyen.

Vuorovaikutusta hajautetuissa tiimeissä määrittelevät hajautetun työn eri ulottuvuudet: maantieteellinen, ajallinen, kulttuurinen ja organisatorinen hajautuneisuus sekä vuorovaikutuksen teknologiavälitteisyys. Nämä ulottuvuudet voidaan nähdä vuorovaikutuksen kannalta joko etuina tai haasteina. Esimerkiksi maantieteellinen hajautuneisuus voidaan kokea etuna, koska sen nähdään vähentävän konflikteja tiimissä. Kun hankalan työtoverin kanssa ei nähdä joka päivä samassa fyysisessä työtilassa, ristiriitoja arvellaan syntyvän tiimissä vähemmän.

Maantieteellinen etäisyys voidaan kuitenkin kokea myös haittana, koska se vähentää yhteisen ymmärryksen jakamista ja kokonaiskuvan saamista tiimin tehtävästä. Lisäksi eri ulottuvuudet voidaan kokea haasteellisiksi samoista syistä. Tietty vuorovaikutuksen ongelma voi toisen tiimin jäsenen mielestä liittyä tiimissä vallitseviin kulttuurieroihin, kun taas toisen jäsenen mielestä siihen on syynä hajautettu organisaatorakenne ja tapa tehdä töitä.

Myös suhtautuminen vuorovaikutuksen teknologiavälitteisyyteen vaihtelee tiimeissä paljon. Jos jäsenet ovat tottuneita teknologiavälitteiseen viestintään, kokemus siitä voi olla myönteisempi kuin tiimeissä, joissa välineiden käyttöön ei ole totuttu. Samoin, jos tiimin jäsenellä on mahdollisuus tavata suurinta osaa muista jäsenistä usein kasvokkain, saattoi suhtautuminen ajoittaiseen teknologiavälitteisyyteen olla tämän vuoksi kielteisempää kuin se muuten olisi ollut.

Tiimin jäsenten suhtautuminen teknologiavälitteisyyteen oli joskus myös ristiriidassa heidän teknologiavälitteisen viestintäkäyttäytymisensä kanssa. Tämä ristiriita liittyy erityisesti vuorovaikutuksen relationaaliseen, eli suhdekeskeiseen puoleen. Tiimin jäsenet esittivät usein ajatuksen siitä, että epämuodollista, viestijäosapuolten sosiaalista suhdetta edistävää vuorovaikutusta ei teknologiavälitteisesti esiinny. Jäsenten vuorovaikutuksen analysointi osoitti kuitenkin, että tällaista viestintää käydään usein työympäristössään teknologian välityksellä. Tiimin jäsenet vitsailevat, kertovat tarinoita ja henkilökohtaisia kuulumisiaan esimerkiksi pikaviestinten kautta. Teknologiavälitteiseen viestintään suhtaudutaankin joskus kielteisemmin kuin kasvokkaisviestintään, vaikka sen kritisoituja puutteita ei kuitenkaan ole havaittavissa, kun tarkastellaan jäsenten keskenään vaihtamia viestejä. Tällaisia käyttäytymisen ja suhtautumisen välisiä eroja on tutkittu muissa yhteyksissä, mutta vastaavaa vertailua ei ole teknologiavälitteisen viestinnän puolella aikaisemmin tehty.

Viestintäteknologia palvelee hajautettujen tiimien työskentelyssä hyvin erilaisia tarkoituksia. Viestintävälineiden käyttöä ja valintaa tiimissä perustellaan joko sillä, millaiseen viestintätarpeeseen välinettä käytetään, tai sillä, minkälaista vuorovaikutuksen halutaan välineen kautta olevan. Välineiden valinta näyttää tiimien puheessa siis hyvin rationaalisen: puhelinneuvottelua käytetään silloin, kun tiimin asioista neuvotellaan yhdessä, ja pikaviestintä silloin, kun halutaan kysyä toiselta tiimin jäseneltä nopeasti jotain asiaa. Käytännössä teknologian valinta ei näyttäisi kuitenkaan olevan aina näin rationaalista ja tiedostettua. Tiimeissä ei ollut myöskään juuri sovittu yhteisiä sääntöjä välineiden käytölle tai sille, millaista viestinnän tulisi missäkin välineessä olla. Jäsenten välinen vuorovaikutus ja käyttötottumukset siis muokkasivat sitä, millais-

ta viestintä kussakin tiimissä ja kunkin välineen kautta oli. Erityisesti tiimin vetäjältä odotettiin aktiivisuutta viestintäteknologian käytössä, viestintäkäytänteiden luomisessa ja erilaisten välineiden tarjoamisessa tiimin käyttöön.

Hajautettuihin tiimeihin identifioituminen näyttää tutkimustulosteni valossa moniulotteisena ilmiönä. Jäsenet kokevat tiimiin identifioitumisen eri tasoilla ja tarkastelevat sitä eri näkökulmista. Identifioituminen voidaan nähdä prosessiksi, jolla on kolme eri puolta: kognitiivinen, affektiivinen ja behavioraalinen. Se ei siis ole vain tietoisuutta tiimiin kuulumisesta tai tietoa tiimistä ja sen jäsenistä. Identifioitumista kuvataan myös tunnetasolla, läheisinä vuorovaikutussuhteina muiden jäsenten kanssa, sekä käyttäytymisen näkökulmasta yhteisiin tavoitteisiin pyrkimisenä ja aktiivisena toimintana tiimin hyväksi.

Identifioituminen voidaan jäsenten antamien merkitysten mukaan jakaa myös yksilökeskeiseen ja ryhmäkeskeiseen tasoon. Yksilökeskeisellä tasolla identifioitumista ilmennetään henkilökohtaisina tietoina, asenteina ja käyttäytymisenä muita tiimin jäseniä kohtaan. Ryhmäkeskeisellä tasolla tiimi nähdään yhtenä kokonaisuutena ja sitä tarkastellaan suhteessa muihin tiimeihin. Myös sosiaalisen identiteetin näkökulma esittää ryhmään identifioitumisen tällä tasolla: yksilön henkilökohtainen identiteetti hälvenee ja ryhmän yhteinen identiteetti voimistuu. Tulokseni kuitenkin laajentavat sosiaalisen identiteetin lähestymistapaa ottaessaan identifioitumisen rakentumisessa huomiioon myös ryhmän jäsenten väliset viestintäsuhteet ja viestintäkäyttäytymisen.

Lopuksi

Tutkimukseni tulokset nostavat esiin haasteita hajautettujen tiimien ja organisaatioiden tutkimiselle. Tutkimuskohteen rajaaminen on usein vaikeaa, koska hajautetut tiimit eivät ole aina selvärajaisia. Tiimien tutkiminen työympäristössä on myös haasteellista organisaatioissa tapahtuvien jatkuvien muutosten vuoksi. Pitkittäistutkimuksen tekeminen organisaatioympäristössä olisi kuitenkin jatkossakin tärkeää hajautettujen tiimien dynamiikan ja identifioitumisen prosessiluonteen ymmärtämisen näkökulmasta.

Tässä tutkimuksessa näkökulmani on ollut tiimien ja niiden prosessien tasolla. Väitöskirjani puitteissa ei ollut mahdollista tarkastella esimerkiksi useita saman organisaation tiimejä tai keskittyä syvällisesti yksittäisten tiimien sisäisiin suhteisiin. Jatkossa näkisinkin tarpeelliseksi tutkia hajautettuja organisaatioita esimerkiksi esimies-alaisuusuhdeiden näkökulmasta. Kiinnostavaa olisi tarkastella, millaiset tiimin johtajan vuorovaikutustaidot ovat tehokkaita ja tarkoituksenmukaisia esimerkiksi teknologiavälitteisissä konfliktinratkaisutilanteissa tai kehityskeskusteluissa.

Myös ihmisten asenteiden ja käyttäytymisen yhteyksiä ja eroavaisuuksia teknologiavälitteisen viestinnän suhteen tulisi tutkia jatkossa lisää. Tulosteni perusteella näyttää siltä, että viestintävälineitä arvioitaessa ja käytettäessä asenteet ja käyttäytyminen eivät aina kohtaa. Jos tutkimus keskittyy pelkästään yksilöiden asenteiden ja kokemusten kartoittamiseen, eikä observoi lainkaan aktuaalista viestintäkäyttäytymistä, saattaa tuloksena olla hyvin rajallinen kuva teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen mahdollisuuksista työelämässä.

Tutkimukseni antaa kuitenkin myönteisiä merkkejä siitä, että teknologiavälitteinen vuorovaikutus voi

olla monesta näkökulmasta toimiva tapa organisoida yhteistyötä nykyisessä työelämässä. Myös tiimi-identiteetin rakentaminen näyttäisi olevan mahdollista teknologiavälitteisesti toimivissa, useaan maahankin hajautuneissa tiimeissä. Tiiviitä ja tuloksekkaita vuorovaikutussuhteita voidaan siis myös työelämässä solmia pelkästään teknologiavälitteisesti. Kuten aikaisempikin tutkimus on osoittanut, teknologiavälitteistä vuorovaikutusta ei pitäisikään enää vain vertailla kasvokkaisviestintään, vaan sitä tulisi tarkastella itsenäisenä vuorovaikutuksen muotonaan, sen omiin vahvuuksiin ja haasteisiin keskittyen.

Kirjallisuus

- DAFT, R.L. & LENGEL, R.H. (1984). *Information richness: a new approach to managerial behavior and organizational design*. Teoksessa L.L. Cummings & B.M. Staw (toim.) *Research in organizational behavior Vol 6*. (s. 191–233). Homewood, IL: JAI Press.
- HERTEL, G., GEISTER, S. & KONRADT, U. (2005). *Managing virtual teams: A review of current empirical research*. *Human Resource Management Review*, 15, 69–95.
- MARTINS, L.L., GILSON, L.L. & MAYNARD, M.T. (2004). *Virtual Teams: What do we know and where do we go from here?* *Journal of Management*, 30, 805–835.
- SCOTT, C.R., CORMAN, S.R. & CHENEY, G. (1998). *Development of structural model of identification in the organization*. *Communication Theory*, 8, 298–336.
- SCOTT, C.R. & TIMMERMAN, C.E. (1999). *Communication technology use and multiple workplace identifications among organizational teleworkers with varied degrees of virtuality*. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 42, 240–260.
- TAJFEL, H. (1974). *Social identity and intergroup behaviour*. *Social Science Information*, 13, 65–93.
- TURNER, J.C. (1987). *A self-categorization theory*. Teoksessa J.C. Turner, M.A. Hogg, P.J. Oakes, S.D. Reicher & M.S. Wetherell (toim.) *Rediscovering the social group: A self-categorization theory* (s. 42–67). Oxford: Blackwell.
- WALTHER, J.B. (1992). *Interpersonal effects in computer-mediated interaction: A relational perspective*. *Communication Research*, 19, 52–90.
- WALTHER, J.B. (1996). *Computer-mediated communication: Impersonal, interpersonal and hyperpersonal interaction*. *Communication Research*, 23, 3–43.
- WIESENFIELD, B.M., RAGHURAM, S., & GARUD, R. (1998). *Communication patterns as determinants of organizational communication in a virtual organization*. *Organization Science*, 10, 777–790.

Anna Kontula

Miksi puhua seksistä työnä?*

*Valitettavasti emme voi julkaista sinänsä kiinnostavaa juttuasi.
Lehtemme kanta on, että prostituutio on naisiin kohdistuvaa riistoa, ei työtä.*

Sitaatti on erään edistysellisenä profiloituneen lehden vastaus seksityöntekijöiden raiskauksia käsittelevään artikkelitarjoukseen. Toimitus ei halunnut julkaista tekstiä, jossa seksiä myyviä naisia kutsutaan seksityöntekijöiksi. Vastaus sisältää logiikan, jonka mukaan prostituutio on ”naisiin kohdistuvaa riistoa” ja ”työ” ei sitä ole, joten prostituutio ei voi olla työtä.

En kuitenkaan kirjoittanut seksityöstä vahingossa tai sattumalta. Käsitevalinta perustui kaupallisen seksin verkostoissa tehdylle kenttätutkimukselle, jonka kuluessa tulin siihen johtopäätökseen, että seksityöntekijät itse mieltävät toimintansa nimenomaan työnä. He myyvät seksiä ansaitakseen rahaa, käyttävät emotionaalisen työn¹ keinoja asiakastilanteiden hallintaan, tuntevat ammattilypeyttä ja vertaavat toimintaansa muihin heille tarjolla oleviin töihin (Kontula 2008). Kaupallisella seksillä on heidän elämässään suurin piirtein sama paikka ja merkitys kuin millä tahansa satunnaisella ansiotyöllä.

Ainakin Karl Marxista lähtien työelämän tutkimuksessa on vaikuttanut vahva suuntaus, jonka mukaan kaikki kapitalistisen yhteiskunnan palkkatyö on jossain määrin epäsuhtaista. Tässä kontekstissa pyrkimys emansipaatioon työssä ja työstä on olennaista ja seksityötäkin voidaan hyvin tarkastella osana yleisempää työläisten riistoa (Marx 1999, 76; Ward 2007; Gall 2006). Myös seksityöntekijät itse tunnistavat tämän ja pohtivat, missä määrin heidän työnsä sisältää hyväksikäyttöä tai johtuu pakottavista rakenteista. Ainakin teoriassa seksin myynti siis voi hyvin olla samanaikaisesti sekä työtä että riistoa.

Tulkitsen lehden kannan liittyvänkin laajempaan yhteiskunnalliseen keskusteluun siitä, missä kontekstissa seksin myynnistä on luallista ja järkevää puhua. Prostituutio on pitkään ollut kaupallisesta seksistä tehdyn tutkimuksen peruskäsite. Sana on kuitenkin ongelmallinen, sillä se liittyy vahvasti sellaiseen ajatteluun, jossa seksiä myyvän henkilön omalle toimijuudelle ja kokemukselle ei ole tilaa. Jo sana prostituutio itsessään sisältää halventavan sivumerkityksen² ja yleensä se viittaa enemmän henkilön identiteettiin kuin toimintaan.

Seksityöllä ja seksityöntekijällä on pyritty välttämään seksin myyntiin perinteisesti liittyvää stigmaa. Termi sex work otettiin ensimmäisen kerran käyttöön vuonna 1979 tai 1980 San Franciscossa järjestetyssä konferenssissa. Sitä ehdotti Carol Leigh, joka jo tuolloin toimi seksityöntekijänä ja prostituoitujen ihmisoikeusliikkeessä nimellä Scarlot Harlot. Hän perusteli ehdotustaan sillä, että uuden kielen omaksuminen on välttämätöntä stigmatisoidun ryhmän oman toimijuuden tukemiseksi. Sana seksityö myös korostasi seksiteollisuuden eri alojen yhteisiä intressejä ja toiminnan luonnetta ansiotyönä. (Leigh 1997, 229–230.) Toisaalta esimerkiksi Ann Weatherall ja Ann Priestley (2001, 332) ovat sitä mieltä, että puhe työstä assosioi prostituution taloudelliseen vaihtoon, jossa osapuolet oletetaan vapaaehtoisiksi ja halukkiksi. Tällöin peittyvät ne taloudelliset ja sosiaaliset valtarakenteet, jotka tosiasiallisesti rajaavat ihmisten valinnan vapautta. (Ks. Myös Barry 1995, 296.)

* Katsaus perustuu kirjoittajan sosiologian alaan kuuluvaan väitöskirjaan Punainen eksodus: tutkimus seksityöstä Suomessa, joka tarkastettiin 1.10.2008 Tampereen yliopistossa

¹ Emotionaalisen työn käsitteellä viitataan yleensä Arlie Russel Hochschildin määritelmään kontrolloidusta tunteiden ilmaisusta, jolla on taloudellista arvoa. Hochschild jakaa tutkimisiensa lentoemäntien työn fyysiseen (raskaiden tarjoiluvaunujen työntäminen), henkiseen (häätäläskautumisen organisointi) ja emotionaaliseen tasoon. Näistä viimeinen ”edellyttää, että henkilö houkuttelee tai tukahduttaa tunteitaan ylläpitääkseen ilmettä, joka tuottaa muissa tavoitellun mielialan – tässä tapauksessa tunteen huolenpidosta miellyttävässä ja turvallisessa ympäristössä.” (Hochschild 1983, 6–7.)

² ”Prostituoida Tehdä prostituoiduksi. Myös häväistä.” (Uusi sivistysanakirja, Otava 1991.)

Miksi seksin ja työn yhdistäminen on epäkorrektia?

Puhe seksistä työnä herättää siis intohimoja. Tähän on löydettävissä ainakin kolme syytä. Ensinnäkin seksityö täyttää huonosti perinteisen tehtaiden sinihaalarityölle perustuvan toiminnan tuntomerkit. Toiseksi seksin ja rahan yhdistämiseen liittyy vanhoja ja vahvoja myyttejä, joiden ohittaminen on vaikeaa tutkijoillekin. Kolmanneksi, sekä seksityö että prostituutio ovat vakiintumassa poliittisissa kiistoissa tietyn osapuolen käyttöön. Siten myös tutkija tulee jo käsitevalinnallaan tehneeksi yhteiskuntapoliittisen kannanoton.

Helen Wardin (2007, 17–18) mielestä seksin myynnin mieltämistä työksi vaikeuttaa se, ettei monimuotoinen ilmiö löydä yhtä selkeää paikkaa tuotantorakenteessa. Marxiin nojautuen hän erottelee viisi seksityöntekijän positiota. Miljoonat maailman bordelleissa, ravintoloissa tai muuten paritussuhteessa työskentelevät kuuluvat palkkatyöläistöön, joka myy työvoimansa kapitalistille määräajaksi. Ihmiskaupan kontekstissa tehdään orjatyötä. Palvelujaan suoraan asiakkaille myyvät seksityöntekijät ovat määritelmällisesti itsensä työllistäviä pienyrittäjiä, jotka omistavat tai vuokraavat tuotantovälineensä, esimerkiksi nettiyhteyden, puhelimen ja työvälineet. Tässä mielessä he ovat klassista pikkuporvaristoa, joskin käytännössä useimmat niin heikossa asemassa ja kaukana keskiluokasta, että tulevat lähemmäksi Marxin ryysyköyhälistöä. Jotkut seksityöntekijät voivat toimia myös kapitalistin roolissa, esimerkiksi madamet tai pienten bordellien omistajat.

Wardin ajattelu jatkaen myös monet muut tutkijat korostavat, että seksityön sisäinen moninaisuus ei estä sen tarkastelua osana laajempaa työn ja talouden kontekstia. Esimerkiksi Elizabeth Bernstein (2007, 475) on liittänyt keskiluokkaisten naisten tulon seksiteollisuuteen heidän heikentyneeseen asemaansa muilla työmarkkinoilla. Samalta taustalta töitä etsiviin miehiin verrattuna naiset löytävät itsensä paljon todennäköisemmin epävarmoista matalapalkkatöistä. Toisaalla Nevadan bordelleja tutkineet Barbara Brents ja Kathryn Hausbeck (2007, 425) kuvaavat, miten seksiteollisuuden palvelut ja markkinointi kehittyivät sidoksissa alueen muuhun matkailusektoriin. Heidän mukaansa seksiteollisuutta ei pidä tutkia muusta yhteiskunnasta erillisenä ”toisena”, vaan osana myöhäiskapitalistista tuotantjärjestelmää ja kulutuskulttuuria.

Seksin myynti eroaa kuitenkin yleisesti hyväksytyistä ansiotöistä ainakin yhdessä suhteessa. Kaupalliseen seksiin liittyvän stigman vuoksi suuri osa työmarkki-

noiden mekanismeista ei toimi tai niiden vaikutukset ovat erilaiset. Sosiaaliset riskit vaikuttavat oleellisesti esimerkiksi työvoiman kysynnän ja tarjonnan suhteeseen. Lisäksi seksityö kiinnittyy vain löyhästi keskeisiin työelämän instituutioihin, kuten ammattikoulutukseen, työoikeuteen ja ansiosidonnaisiin etuuksiin. On ymmärrettävää, että myös monet työelämän tutkijoiden virallisia työorganisaatioita varten kehittämät menetelmät ja kysymykset ovat kaupallisen seksin tutkimuksessa absurdeja.

Ero virallisen sektorin töihin ei kuitenkaan riitä selittämään keskeisimpiä perinteisen prostituutiotutkimuksen ongelmakohtia, näistä räikeimpänä tutkimuskohteen äänen sivuuttaminen. Tieteellinen tutkimus on aikansa lapsi ja erityisesti marginaaliryhmien kohdalla pitkälti sidoksissa vallitseviin uskomuksiin, jotka ovat erityisen vahvoja seksuaalisuutta koskevissa kysymyksissä. Viimeistään 1980-luvulle tultaessa prostituutiotutkimus oli siirtynyt kriminologiasta yhä enemmän lääke- ja yhteiskuntatieteisiin. Samalla syntisestä naisesta tuli patriarkaatin äänetön uhri³. Tämän radikaalifeministisen suunnan teksteissä prostituutio nähdään henkilönä, joka on väkivaltaisesti pakotettu myymään seksiä (köyhien maiden naiset). Länsimaa-laisten seksityöntekijöiden katsotaan hakeutuvan maksullisiin seksisuhteisiin uusintaakseen inestien, raiskausten tai väkivallan traumatisoiman taustansa alistuskokemuksia. Esimerkiksi Kathleen Barry kuitaa tapaamiensa seksityöntekijöiden osoittaman ammattilypeuden pelkäksi puolustusmekanismiksi ulkoa annettua kielteistä identiteettiä vastaan (Barry 1984, 44–45, 120). Uhriuttamisen lisäksi stigma heijastuu tutkimuksessa siten, että jo kysymyksenasettelussa keskitytään sosiaalisesti paheksuttuihin käyttäytymismalleihin. Vähemmän stigmatisoitujen ryhmien kohdalla vastaavaa pidettäisiin perusteettomana tai ainakin poikkeuksellisenä – harvoin näkee tutkimuksia vaikkapa ”vaimojen” tai ”sosiologien” perversioista, huumeriippuvuudesta, sukupuolitaudeista tai rikollisuudesta. (Pheterson 1996, 31.)

Prostituution myytit on toistuvasti kyseenalaistettu kansainvälisessä empiirisessä tutkimuksessa (Murray 1998, 60; Hubbard 1998; Pheterson 1996, 34; Momooco 1998, 179–180; Pasko 2002, 50–51; Day 2007). Näistä tuloksista huolimatta julkisuutta hallitsee edelleen seksityöntekijöiden omaa kokemusta väheksyvä uhriskurssi. Se perustuu ajatukseen, jossa työ voi kyllä sisältää sekä destruktiivisia että emansipoivia olosuhteita, mutta seksin myynnissä on läsnä vain riiston ulottuvuus.

3 Toisaalta esimerkiksi Janice Raymond (1996, 242) kiistää, että uhrinäkökulma automaattisesti merkitsisi passiivomista. Hän ottaa esimerkiksi Saksan juutalaiset, jotka kiistämättä olivat natsien uhreja, mutta joita me emme silti miellä objekteiksi: ”On ilmeistä, että naiset voivat olla pornografian tai lisääntymisteknologioiden uhreja ilman, että kadottavat kykynsä toimia alistavissa olosuhteissa. Miten muuten kukaan nainen olisi onnistunut irtaantumaan noista olosuhteista, kuten monet kuitenkin ovat tehneet.”

Stigma tarkoittaa mekanisme, jolla normista negatiivisesti poikkeava määritellään ja määrittää itsensä marginaaliin. Stigmatisoitu ei ole yhteisön täysivaltainen jäsen, vaan hänet nähdään ja hän alkaa myös itse nähdä olemassaolonsa ensisijaisesti poikkeava ominaisuuden kautta. Stigmatisoiva piirre voi kulttuurista riippuen olla melkein mikä tahansa, meillä länsimaissa esimerkiksi etnisyys, rikollisuus, mielenterveysongelma, köyhyys tai normista poikkeava seksuaalisuus. (Goffman 1990, 9–17.) Anglosaksisella kielialueella uhrimyyntiä tukevista tutkimuksista tunnetuin lienee norjalaisten Cecilie Høigårdin ja Liv Finstadin Backstreet. Se on erinomainen esimerkki siitä, miten vahvat ennakkokäsitykset voivat laadullisessa haastattelussa estää seksityöntekijän oman äänen kuulemisen. Huolimatta haastateltavien eksplisiittisistä viittauksista stigmaan pahan olonsa synn (Høigård & Finstad 1992, 108) tutkijat jättävät sosiaalisen kontekstin huomiotta. He johtavat havainnoimansa haitat pelkästään (universaalisti samalla tavoin koettuun ja vaikutuksiltaan yhtenäiseen) aktiin vaihtosuhteessa. Haastateltavien kommentit toimintansa positiivisista ulottuvuuksista esitetään vain, jotta sosiaalityöntekijät löytäisivät keinoja saada naiset pois alalta, sillä ... ”eihän kukaan ’halua’ vuokrata vaginaansa jätteastiaksi tuntemattomien miesten spermalle”. (Høigård & Finstad 1992, 76, 180.)

Sopivien käsitteiden ja kysymysten löytymistä vaikeuttaa myös se, että tutkimustuloksia kaupallisesta seksistä käytetään prostituutiopoliittisessa keskustelussa huolettomasti omien intressien legitimoimiseen. Abolitionistinen politiikka samaistetaan usein uhritutkimuksen peruskäsitykseen prostituutiosta naisiin kohdistuvana väkivaltana, vaikka kaikki sen kannattajat eivät kiellä seksin myyjien toimijuutta. Ja vaikka itse asiassa vain harva seksityöntekijä uskoo bordellien laillistamisen ratkaisevan alan ongelmia, tutkimuksia on käytetty sellaisen regulationistisen politiikan edistämiseen, jossa tehdään selkeä ero vapaaehtoisen ja pakkoprostituution välille ja vaaditaan vapaaehtoisen seksin myynnin säätelyä ansiotyönä. (vrt. Roth 2007, 427–428.)⁴

Tätä kautta käsittevalintoihin liittyy laajempia ideologisia sitoumuksia, mikä yhdistettynä poliittiseen valtaan johtaa myös poliittiseen vastuuseen. Abolitionisteja on

kritisoitu seksityöntekijöiden oman äänen sivuuttamisesta, regulationisteja taas kyvyttömyydestä käsitellä rakenteellisia pakkoja. Kun seksityöntekijät nähdään riskialttiina uhreina eikä riskinhallintaan pyrkivinä subjekteina, huomio kiinnittyy yhteiskunnan rakenteellisista muutostarpeista yksilölliseen uudelleen koulutukseen virallisille työmarkkinoille.⁵ (Scouler & O’Neill 2007, 566 & 770.) Molemmat näkökulmat ovat liian kapeita kuvaamaan sitä monimutkaista kenttää, jota yhtäältä määrittävät seksityöntekijän henkilökohtaiset tavoitteet ja hänelle avoimet vaihtoehdot, toisaalta yhteiskunnan taholta tulevat odotukset, rajoitukset ja velvoitteet.

Miksi sitten puhua seksityöstä?

Jos kaikkiin seksin myyjistä käytettyihin nimityksiin liittyy kohtuuttomasti ambivalenssia ja poliittista latausta, miksi jokin olisi muita parempi? Itse päädyn lopulta seksityöhön, koska siihen liittyy traditio kuvasi mielestäni osuvammin seksin myynnin arkea ja vaihtoehtoja Suomessa. Sekä prostituutio- että seksityötutkimus nostavat esiin todellisia ja yhteiskunnallisesti merkittäviä näkökulmia. Oman tutkimukseni ainoa yleispätevä havainto kaupallisesta seksistä oli silti universaalien totuuksien puuttuminen. Tällöin toimijoiden subjektiivisten kokemusten merkitys korostuu. Annetuissa olosuhteissa jotkut naiset tekevät rationaalisen valinnan myydä seksiä. Kyse ei ehkä ole ”vapaasta valinnasta”, mutta globaaleilla työmarkkinoilla vapaa valinta on todella harvojen etuoikeus. (Chapkin 1997, 62.) Seksityötä on voitava käsitellä samassa määrin rationaalisen valintana kuin muita kapitalistisen, patriarkaalisen ja rasistisen järjestelmän puitteissa tehtyjä valintoja (vrt. Bell 1994, 111).

Viimeisen 15 vuoden aikana prostituutiotutkimuksesta onkin eriytynyt suuntaus, joka kirjoittaa seksityöstä. Holly Wardlow (2004, 1017–1018) erottelee neljä näkökulmaa, joiden kautta muutos on tapahtunut. Kaikki seksityöntekijät eivät allekirjoita niitä kaikkia, mutta ne kuvaavat kuitenkin melko laajasti hyväksytyjä oletuksia ilmiöstä ja sen tutkimisen tavoista.

- 1 Prostituutioon liittyy liikaa historian painolastia ja seksityö on siksi neutraalimpi käsite.
- 2 Käsitevalinta on poliittinen kannanotto: kun kaupallinen seksi määritellään työksi, on luontevaa vaatia sen

4 Roth käyttää regulationismin tilalla sanaa liberalismi, mutta koska prostituutiolainsäädäntöön liittyvässä keskustelussa abolitionismin vastinparia kutsutaan useammin regulationismiksi (vrt. Agustín 2005, 683), käytän sitä tässä. Sekaannus johtunee siitä, että feminismin puitteissa keskustelun osapuoliksi mielletään radikaalfeminismi (joka aikaisemmin on kannattanut abolitionismia, nykyisellään sen sellaista muotoa, joka kriminalisoi seksin myynnin) ja liberalismi (joka on yleisesti vaatinut seksin myynnin tunnustamista työksi). Regulationistien ja abolitionistien välisessä debatissa abolitionistit ovat käyttäneet ”liberaalia” haukkumasanana tarkoittaen sillä henkilöä, joka sallii yksilöllisen vapauden nimissä kaiken prostituution. Käytännössä erilaiset regulationismin pohjalta tehdyt lainsäädännölliset ratkaisut ovat harvoin johtaneet prostituution vapauttamiseen ainakaan seksityöntekijöiden näkökulmasta.

5 Lisäksi erottelu vapaaehtoisen ja pakotettuun seksin myyntiin taas jakaa myös seksityöntekijät kahteen ryhmään, joista vain toinen on oikeutettu apuun; kansainvälisissä sopimuksissa on päästy yhteisymmärrykseen pakkoprostituution vastaisista toimista, mutta yksikään sopimus ei puutu vapaaehtoisesti alalla toimivien seksityöntekijöiden hyväksikäyttöön ja ihmisoikeusloukkauksiin. (Doezema 1998, 41.)

- tekijöille samoja oikeuksia kuin muillekin työläisille.
- 3 Seksityö korostaa toiminnan yhteyttä tulonhankintaan, kun taas prostituutio on totaalisempi – ja voimakkaasti stigmatisoiva – identiteetti.
 - 4 Seksityö tekee näkyväksi kaupallisen seksin takana olevia rakenteellisia syitä, köyhyyttä ja naisten vastuuta perheen elannosta.

Näiden oletusten pohjalta syntyneelle seksityötutkimukselle⁶ on tyypillistä seksityöntekijöiden oman kokemuksen korostus, empiirisyys ja valtasuhteiden analyysi. Keskeisiä tutkimusaiheita ovat seksityöntekijöihin vaikuttava lainsäädäntö (Brock 1998) ja kaupallisen seksin sisäiset valtasuhteet (O’Connell Davidson 1998). Tärkeitä tutkimusaiheita ovat myös seksiteollisuudelle tyypillinen liikkuvuus (Kempadoo 1998) ja kaupallisen seksin representaatiot (Bell 1994) sekä seksityöntekijöiden terveys ja turvallisuus (Taylor 2006). Vastakohtana ilmiötä ympäröiville myyteille seksityötutkimus myös korostaa alan sisäistä varianssia niin suhteessa seksin myymisen ehtoihin (Whelehan 2001, 47, 130) kuin motiiveihinkin (Petro 2006, 25).

Prostituution korvaaminen seksityöllä on paitsi käytännöllinen ja aineistolähtöinen, myös eettinen valinta. Se perustuu huomiolle, että kaupallisen seksin piirissä esiintyvä hyväksikäyttö muistuttaa oleellisesti muihin harmaan sektorin alemman statuksen toihin liittyviä ongelmia. Siten myös niiden ratkaisupyrkimyksissä tulisi turvautua yhtäläisiin keinoihin. Seksityötutkimuksella onkin vahva yhteys liikkuvan, epävakaa ja informaalin työn tutkimukseen (esim. Agustín 2007).

Käsitteen valinta asettaa tutkimuksen samaan jatkumoon seksityöntekijöiden omien liikkeiden kanssa ja väittää, että voidakseen vaatia työntekijöiden oikeuksia, seksityöntekijät tarvitsevat työn statuksen. (Bindman 1997; Gall 1006, 161–163.) Eri tahot määrittivät uutta poliittista (ja samalla tutkimuksellista) toimijuutta seksin ja työn välimaastoon. (Bell 1994, 99.) Näitä ovat muun muassa International Congresses of Whores (1985 ja 1986), International Committee for Prostitute Rights (1985), World Whores Summit (1989), National Conference of Prostitutes in Brazil (1987) ja World Charter for Prostitutes’ Rights (1985). Yhteisinä vaatimuksina on ollut seksityön dekriminointi, sen tunnustaminen lailliseksi työksi ja prostituoitujen hyväksyminen työtä tekeviksi naisiksi. Ammatinvalinnan vapaus, terveys ja turvallisuus ovat olleet keskeisiä teemoja. (Cabezas 1998, 81–82.)

Prekariaattia?

Jos seksin myyntiä sitten tutkitaan työnä, millaisesta työstä on kysymys? Nähdäkseni se asettuu parhaiten

osaksi sellaista prekariaattia, joka työskentelee matalapalkkaisissa pätäk- ja osa-aikatöissä – tai harmaalla sektorilla virallisten työmarkkinoiden ulkopuolella. Prekariaatilla viitataan palkkatyöyhteiskunnan oheen kasvaneisiin epämääräisiin työn muotoihin. Näille on tyypillistä muuttuvuus, hetkellisyys ja sijoittuminen ”taloudellisesti turvattujen ja oikeudellisesti suojattujen elämänmuotojen rajamaille.” (Korhonen, Peltokoski & Saukkonen 2006, 379.) Tällöin myös seksityötutkimuksen menetelmät ja haasteet muistuttaisivat näiden alojen tutkimusta, jota Suomessa on tehty hyvin vähän.

Prekariaatti tarkoittaa niin sanottua epätyypillistä työvoimaa, joka on pysyvästi tilapäistä ja jonka – kärjistäen – edellytetään suostuvan työhön millä tahansa ehdoilla. Prekariaatille työelämän murros näyttäytyy heikentyneinä työoloina, elämän suunnittelun vaikeutena, ansiosidonnaisten päivärahojen ja työyhteisön puuttumisena ja ennen muuta kykenemättömyytenä parantaa omaa asemaa perinteisin työtaistelun keinoin. (Helsingin EuroMayDay-verkosto & Megafoni 2006, 12.) Prekariaattia työtä tehdään myös turvatussa eliitissä, mutta aiheesta käydyssä keskustelussa ovat korostuneet sellaiset työt ja elämäntilanteet, jossa henkilökohtaiset resurssit ja turvaverkot eivät mahdollista parhaan työnantajan kilpailuttamista.

Seksityöntekijää voisi pitää varsinaisena prekariaatin symbolina. Hän on usein nainen ja köyhä. Hän on monesti ulkomaalainen, joissain tapauksissa siirtolainen tai jopa ihmiskaupan uhri. Hän työskentelee yksin ja huorastigman vuoksi hänen on vaikea järjestäytyä parantamaan työolojaan yleisellä tasolla. Lisäksi kaupallinen seksi sijoittuu lähes kokonaan informaaliselle sektorille, jossa työlainsäädännön puuttumisen ongelmat näkyvät selkeimmin (Decent work and the informal economy 2002, 5–7).

Myös monet seksityöntekijöiden itsensä esille nostamat ongelmat ovat tyypillisiä prekariaatin ongelmia: väkivallan pelko, sairaspäivärahan ynnä muiden etuuk-sien puute ja virallisilta työmarkkinoilta syrjäytyminen, koska työkokemusta ei kerry. Suuriin kohteisiin kuten asuntoon ei voi sijoittaa verottajan vuoksi. Seksityöntekijöiden yleisimmin mainitsemista ongelmista ainoastaan huorastigma ja siihen liittyvä salailu ovat sellaisia, joita ei voi suoraan rinnastaa muihin prekariaateihin toihin. Usein seksityö on tekijälleen vain yksi tulonlähde muiden epävarmojen töiden tai tulonsiirtojen ohella. (Kontula 2008.)

Suomalaisen seksityöntekijän samaistaminen prekariaattiin ei kuitenkaan ole yksiselitteistä, sillä toisin kuin prekaareista töistä yleensä puhuttaessa, hän ei (ainakaan kyseisellä hetkellä) pidä tilannettaan epä-

6 Seksityötutkimusta kokoava foorumi on Research for Sex Work. Research for Sex Work (<http://www.nswp.org/r4sw/>) on vuosittain ilmestyvä nettilehti seksityöntekijöille, terveysalan ihmisille, tutkijoille, kolmannen sektorin toimijoille ja muille, jotka joutuvat käsittelemään seksityöhön liittyviä kysymyksiä. Lehtä julkaisee Global Network of Sex Work Projects.

toivottavana. Hän ei myöskään kaipaa toistaiseksi voimassaolevaan työsuhteeseen. Seksityöhön on ryhdytty, koska se antaa mahdollisuuden päättää itse työn luonteesta, ajasta ja paikasta. Suhteessa muihin mahdollisiin töihin seksityöntekijät mieltävät itsensä voittajiksi. Kyse on työmarkkinoiden tarjoamien vaihtoehtojen suhteesta elämänhallintaan. Palvelualan tiukasti standardoitujen ja kontrolloitujen töiden rinnalla seksityön itseohjautuvuus nähdään houkuttelevana. (Kontula 2008.) Toisaalta myös prekarisaatiokeskustelusta löytyy juonteita, joissa seksityöntekijöiden tapaan korostetaan ilmiön positiivisia potentiaaleja. Prekarisaatioon on viitattu pakona perinteisestä tehdaskurista, jonka käytäntöjä tällä hetkellä yritetään tuoda palvelusektorinkin suorittaviin töihin – hyvänä esimerkkinä pikaruokaravintoloiden tuotannon ja käytäntöjen standardointi. Prekaari asema ei siis ole pelkästään kielteinen. Se voi olla myös aktiivista ja tuottavaa kurittomuutta, pyrkimystä autonomiseen elämään (Korhonen ym. 2006, 380).

Loppu

Kaupallisen seksin kasvu⁷ voidaan nähdä osana laajempaa länsimaiden tendenssiä, kun naisten perinteisesti korvauksetta tekemä työ siirtyy palkkatyöksi (Thorbeck 2003, 63). Varakkailla yhteiskuntaryhmillä on toki aina ollut palvelijoita ja lastenhoitajia palkollisinaan, mutta pitkään suurin osa reproduktiivisesta hoito-

hoiva- ja kotitaloustyöstä sijoittui vaihtosuhteen ulkopuolelle. Naisten ja erityisesti perheellisten naisten osallistuminen työelämään on sidoksissa reproduktiivisten palvelujen kysynnän kasvuun ja toisaalta tyydyttää tästä aiheutuvan työvoimatarpeen.

Feministiset liikkeet ovat vaatineet naisten kotona tekemän työn tunnustamista, sillä nykytilanne ruokkii eriarvoisuutta ja kieltää naisilta työntekijöiden perusoikeudet (Suomen Unifem). Kaupallisen seksin tarkastelu yhtenä reproduktiivisen työn muotona tuo näkyviin ongelmien ja ratkaisuvaihtoehtojen samankaltaisuuden (West & Austrin 2005, 141; Kempadoo 1998, 3). Erityisesti marxilainen feminismi onkin korostanut seksityön ja muun (palkka)työn verrannollisuutta toisiinsa (Sloan & Wahab 2000, 462; Nussbaum 1999, 291). Vaikka Suomeen ei vahvan julkisen hoivasektorin vuoksi ole ainakaan vielä syntynyt siirtolaisten kotityömarkkinoita, monissa länsimaissa seksityö on tiukasti sidoksissa näihin muihin siirtolaisten töihin. Niihin rekrytoidutaan samoja väyliä pitkin, ja monet naiset työskentelevät samanaikaisesti tai peräkkäin sekä seksialalla että muissa reproduktiivisissa töissä.

Tähän saakka siirtolaiset, prostituoidut ja erityisesti prostituoituina toimivat siirtolaiset on haluttu nähdä passiivisina ja agraareina patriarkaatin uhreina. Heidän tunnistamisensa työmarkkinoiden aktiivisina toimijoina vaatii määrittelemään uudelleen myös sitä, mistä riisto syntyy ja ketä se hyödyttää.

Kirjallisuus

- AGUSTÍN, L.M. (2007). *Sex at the Margins. Migration, Labour Markets and the Rescue Industry*. London: Zed Books.
- BARRY, K. (1984). *Female Sexual Slavery*. New York: New York University Press.
- BARRY, K. (1995). *The Prostitution of Sexuality*. New York: New York University Press.
- BELL, S. (1994). *Reading, Writing & Rewriting the Prostitute Body*. Bloomington: Indiana University Press.
- BERNSTEIN, E. (2007). *Sex Work for the Middle Classes*. *Sexualities*, 10, 473–488.
- BINDMAN, J. (1997). *Redefining Prostitution as Sex Work on the International Agenda*. *Network of Sex Work Projects*. <http://www.walnet.org/ncsis/papers/redefining.html> (28.2.2004).
- BRENTS, B.G. & HAUSBECK, K. (2007). *Marketing Sex: US legal Brothels and Late Capitalist Consumption*. *Sexualities*, 10, 425–439.
- BROCK, D.R. (1998). *Making Work, Making Trouble: Prostitution as a Social Problem*. Toronto: University of Toronto Press.
- CABEZAS, A.L. (1998). *Discourses of Prostitution. The Case of Cuba*. Teoksessa K. Kempadoo & J. Doezema (toim.). *Global Sex Workers. Rights, Resistance, and Redefinition* (s. 79–86). New York & London: Routledge.
- CHAPKIS, W. (1997). *Live Sex Acts. Women Performing Erotic Labor*. Routledge: New York.
- DAY, S. (2007). *On the Game. Women and Sex Work*. London: Pluto Press.
- Decent Work and the Informal Economy (2002)*. Report VI. Geneva: ILO.
- DOEZEMA, J. (1998). *Forced to Choose. Beyond the Voluntary v. Forced Prostitution Dichotomy*. Teoksessa K. Kempadoo & J. Doezema (toim.). *Global Sex Workers. Rights, Resistance, and Redefinition* (s. 34–50). New York: Routledge.
- GALL, G. (2006). *Sex Worker Union Organising. An International Study*. New York: Palgrave Macmillan.
- GOFFMAN, E. (1990). *Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity*. London: Penguin Books.
- HELSINGIN EURO MAY DAY -VERKOSTO & MEGAFONI (2006). *EuroMayDay avasi taistelun uudesta työstä: perustulo vs. workfare*. Teoksessa T. Hoikkala & M. Salasuo (toim.) *Prekaariuusko? Portfoliopolvi, perustulo ja kansalaistoiminta* (s. 11–15). *Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkokulkaisusarja*. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/prekaariuusko.pdf> (3.12.2008).

7 Prostituutio kuuluu piilotalouteen, jossa määrällisiä muutoksia on käytännössä mahdotonta kartoittaa luotettavasti. Tällä hetkellä arvellaan kuitenkin suhteellisen yksimielisesti, että ainakin muutaman vuosikymmenen säteellä prostituutio olisi lisääntynyt (esim. Gall 2006, 8–9).

- HOCHSCHILD, A.R. (1983). *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*. Berkley: University of California Press.
- HØIGÅRD, C. & LIV, F. (1992). *Backstreets. Prostitution, Money and Love*. Cambridge: Polity Press.
- HUBBARD, P. (1998). *Sexuality, immorality and the city. Red-light districts and the marginalisation of female street prostitutes*. *Gender, Place and Culture*, 5, 55–76.
- KEMPADOO, K. (1998). *Globalizing Sex Workers' Rights*. Teoksessa K. Kempadoo & J. Doezema (toim.) *Global Sex Workers. Rights, Resistance, and Redefinition* (s. 1–28). Routledge, London.
- KONTULA A. (2008). *Punainen eksodus. Tutkimus seksityöstä Suomessa*. Helsinki: Like.
- KORHONEN, A.-R., PELTOKOSKI, J. & SAUKKONEN M. (2006). *Prekariaatti*. Teoksessa M. Jakonen, J. Peltokoski & A. Virtanen (toim.) *Uuden työn sanakirja* (s. 378–383). Helsinki: Tutkijaliitto.
- LEIGH, C. (1997). *Inveting Sex Work*. Teoksessa J. Nagle (toim.) *Whores and Other Feminists* (s. 225–231). London: Routledge.
- MARX, K. (1999). *Economic and philosophical manuscripts*. http://www.marxists.org/archive/marx/works/download/Marx_Economic_and_Philosophical_Mauscripts.pdf (1.12.2007).
- MOMOCCO, M. (1998). *Japanese Sex Workers. Encourage, Empower, Trust and Love Yourself!* Teoksessa K. Kempadoo & J. Doezema (toim.) *Global Sex Workers. Rights, Resistance, and Redefinition* (s. 178–181). New York: Routledge.
- MURRAY, A. (1998). *Debt-Bondage and Trafficking. Don't Believe the Hype*. Teoksessa K. Kempadoo & J. Doezema (toim.) *Global Sex Workers. Rights, Resistance, and Redefinition* (s. 51–64). New York: Routledge.
- NUSSBAUM, M.C. (1999). *Sex & Social Justice*. Oxford: Oxford University Press.
- O'CONNELL DAVIDSON, J. (1998). *Prostitution, Power and Freedom*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- PASKO, L. (2002). *Naked Power. The Practice of Stripping as a Confidence Game*. *Sexualities*, 5, 49–66.
- PETRO, M. (2006). *"I did it... for the money". Sex work as a means to socio-economic opportunity*. *Research for Sex Work*, 9, 25–28.
- PHETERSON, G. (1996). *The Prostitution Prism*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- RAYMOND, J. (1996). *Connecting Reproductive and Sexual Liberalism*. Teoksessa D. Bell & R. Klein (toim.) *Radically Speaking. Feminism Reclaimed* (s. 231–246). London: Zed Books.
- ROTH, V. (2007). *Paritusta vai ihmiskauppaa? Defensor legis*, 3, 419–436.
- SCOULAR, J. & O'NEILL, M. (2007). *Regulating Prostitution. Social Inclusion, Responsibilization and the Politics of Prostitution Reform*. *British Journal of Criminology*, 47, 764–778.
- SLOAN, L. & WAHAB, S. (2000). *Feminist Voices on Sex Work: Implications for Social Work*. *AFFILIA*, 15, 457–479.
- SUOMEN UNIFEM. FEMINISTINEN TALOUSTIEDE. http://www.unifem.fi/feministinen_taloustiede.php (19.12.2007).
- WARD, H. (2007). *Marxism Versus Moralism. Permanent Revolution*, 3, 15–21. <http://www.permanentrevolution.net/files/pr3/15-21%20Prostitution.pdf> (30.12.2007).
- WARDLOW, H. (2004). *Anger, Economy, and Female Agency: Problematizing "Prostitution" and "Sex Work" among the Huli of Papua New Guinea*. *Journal of Women in Culture and Society*, 29, 1017–1040.
- WEATHERALL, A. & PRIESTLEY, A. (2001). *A Feminist Discourse Analysis of Sex 'Work'*. *Feminism & Psychology*, 11, 323–340.
- WEST, J. & AUSTRIN, T. (2005). *Markets and Politics: Public and private relations in the case of prostitution*. *Sociological Review*, 53, 136–148.
- WHELEHAN, P. (2001). *An Anthropological Perspective on Prostitution. The World's Oldest Profession*. *Mellen Studies in Anthropology* 4. Lewiston: The Edwin Mellen Press.

Hannu Piironen

Työelämän oppimisympäristö sosiaalialan opetuksen haasteena

Tätä kirjoitusta aloittaessani pohdin pitkään sitä, onko yksi vanha keino sittenkin aina parempi kuin kymmenen uutta. Sekä yliopistojen että ammattikorkeakoulujen opetuskäytäntöjä nähtyäni tajusin, ettei kysymykseen ole mahdollista antaa suoraan kyllä tai ei vastausta. Koko asiaa tulee lähestyä enemmin sen taustatekijöiden ja keskeisten perusteiden näkökulmasta. En siis löytänyt vastausta edellä esitettyyn kysymykseen. Sen vuoksi päätin luoda oman korkeakoulupoliittisen ymmärryksen kautta tulkinnan siitä, kuinka uudet ajattelu- ja toimintavat voivat lunastaa paikkansa erottamattomana osana korkeakoulutasoisia opetuskäytäntöjä. Kirjoituksessani rajaan kysymyksenasettelun opetuksen ja oppimisen uusista työtavoista koskemaan pelkästään työelämän oppimisympäristöjä. Näistä on viime vuosien aikana puhuttu niin yliopistoissa kuin ammattikorkeakouluissakin – milloin klinikka-mallin mukaisina toimintaympäristöinä (esim. Helsingin yliopisto), milloin työelämän arjen käden taitoja kehittävinä oppimiskeskuksina (esim. Lahden ammattikorkeakoulu).

Viime aikoina suomalaisissa ammattikorkeakouluissa on alettu entistä voimakkaammin käydä keskustelua työelämälähtöisten opetusmenetelmien kehittämisestä. Diakonia-ammattikorkeakoulun Porin toimipaikassa on lähdeyhteyttä niin sanottua nelijalkamallia. Siinä työelämän edustajat, sosionomin ammattikorkeakoulututkintoa suorittavat opiskelijat ja sosiaalialan opetushenkilöstö tekevät yhteistyötä niin, että tutkimus, kehittäminen ja oppiminen nivoutuvat mielekkäällä tavalla yhteen (Lehtomäki & Sirola 2008). Taustalla on monia osatekijöitä, jotka tavalla tai toisella ovat ikään kuin synnyttäneet sosiaalisen tilauksen uudenlaisten opetuskäytäntöjen luomiselle. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämissuunnitelma (KASTE-ohjelma 2008–2011) on herättänyt keskustelua siitä, kuinka a sosiaali- ja terveystieteiden ammattitaitoisen henkilöstön osaamistavoitaisiin vahvistaa. Millä tavoin kyettäisiin uudistamaan työelämässä vallitsevia johtamiskäytäntöjä sekä miten olisi mahdollista kehittää työhyvinvointia ja siten edistää henkilöstön työssä jaksamista?

Taustalla lienee myös suomalaisissa tiede- ja ammattikorkeakouluissa laajemminkin esiin nousseet ristipaineet korkeakoulutasoisen opetuksen kehittämiseksi ja ennen muuta selkiyttämiseksi (ks. esim. Sosiaalialan korkeakoulutuksen suunta 2007).

Sosiaalialan korkeakoulutuksessa tässä aikalaieskustelussa on aivan omaa erityistä lisäjännitettä.

Missä määrin ammattikorkeakoulut kykenevät profiloitumaan niin, että sosiaalityötä ja koko sosiaalialaa koskevat työelämän tutkimus- ja kehittämistarpeet otetaan huomioon toisella tavalla kuin akateemisessa yliopistomaailmassa? Profiloitumisessa keskeisenä nähdään myös tavat, joilla ammattikorkeakoulut pyrkivät erottautumaan yliopistoista. Ammattikorkeakoululain 17 §:n mukaan osa tutkintotavoitteisesta opetuksesta on hyvinkin mahdollista järjestää työpaikoilla. Tämä tarjoaa ammattikorkeakouluille erinomaisen lähtökohdan tiedekorkeakoulumaailmasta erottautumiselle. Voidaan siis ajatella, että ainakin juridis-oi-keudellisesti työelämälähtöisyyden edistäminen on ammattikorkeakouluissa mahdollista. Mutta kuinka ammattikorkeakoulun edustajat tosiasiaassa haluavat tarttua tähän oivalliseen mahdollisuuteen?

Korkeakoulukeskustelussa voidaan lähteä liikkeelle siitä ymmärryksestä, että yliopistojen päätehtävänä on tieteellinen tutkimus ja vastaavasti ammattikorkeakoulujen ydintehtävä nojautuu ammatilliseen koulutukseen. Tästä seuraa väistämättä kysymys siitä, mihin työelämän oppimisympäristöjen kehittämistä koskevalla keskustelulla nykyoloissa pyritään. Niinpä äkkiä ajateltuna tällainen kehittämiskeskustelu saattaa tuntua perin kummalliselta ja siten myös herättää monenlaisia kysymyksiä. Miksi ihmeessä juuri ammattikorkeakoulujen täytyisi jälleen alkaa kehittää opetusmenetelmiään aiempaa enemmän työelämän tarpeiden ja odotusten mukaisiksi? Eivätkö ammattikorkeakoulut ole suomalaisella korkeakoulukartalla jo ideologisten perusperiaatteidensa ja toiminnallisten lähtökohtiensa puolesta eri ammattialojen työelämän tarpeisiin ja odotuksiin riittävän hyvin vastaavia koulutusorganisaatioita? Mihin ammattikorkeakoulut tarvitsevat uudenlaisia työelämän oppimisympäristöjä? Millä tavoin uudenlaiset ajattelu- ja toimintamallit voivat ylipäänsä kehittää jo valmiiksi työelämälähtöistä tutkimus- ja kehittämistoimintaa vielä käytännönläheisemmäksi, työelämän monensuuntaiset tarpeet ja odotuksen huomioon ottaen? Sen sijaan, että yrittäisin vastata seikkaperäisesti edellä esitettyihin kysymyksiin, aion seuraavaksi pohtia sitä, kuinka työelämän oppimisympäristöt voivat sosiaalialan koulutuksessa toimia uudenlaisina opetuksen ja oppimisen lähestymistapoina.

Lähtökohtana uudenlaiset oppimisen mahdollisuudet

Kun rakennetaan sosiaalialan ammattikorkeakoulutukseen konkreettista työelämän oppimisympäristöä, päällimmäisenä esiin nousevat mahdollisuudet uudenlaisten, mielekkäiden oppimiskäytäntöjen ja -tapojen luomiseksi. Mielekkyys ja motivaatio ovat tässä yhteydessä avainasemassa. Eihän ole koskaan mitään järkeä alkaa rakentaa vanhojen työtapojen päälle, rinnalle tai yhteyteen mitään sellaista, mihin yksikään osapuoli ei halua motivoituneesti osallistua ja sitoutua – oli tuo osapuoli sitten sosiaali- ja terveysalan ammattilainen tai asiantuntija, sosionomi-tutkintoa suorittava opiskelija tai sosiaalialan lehtori tai yliopettaja. Niinpä katson, että työelämän oppimisympäristöjä rakennettaessa mielekkyys ja motivaatio tulee nähdä erottamattomana osana merkityksellistä oppimista ja sen mukanaan tuomia monenlaisia mahdollisuuksia. Työelämän oppimisympäristössä merkityksellinen oppiminen antaa opiskelijoille, opettajille ja työelämän edustajille mahdollisuuden tuoda mitä erilaisimpia oman elämän osa-alueilla tapahtuneita kokemuksia ja tiedollisia jäsennyksiä muiden näkyville. Muut voivat sitten saada niistä jonkinlaisen kokonaiskuvan ja siten rakentaa niihin oman suhteensa. Mielestäni merkityksellinen oppiminen ei sodi millään tavalla oppikirjatietoa vastaan. Pikemminkin näen sen antavan tärkeän alkusysäyksen jollekin sellaiselle uudenlaiselle oppimiselle, josta eri osapuolet voivat saada itselleen paljon enemmän kuin ehkä arvaammekaan. Tästä voidaan luontevasti edetä niin sanotun kokemusperäisen tiedon keruun jälkeen asioiden ja ilmiöiden teoreettiseen ymmärrykseen vaikkapa oppikirjojen ja artikkeleiden näkökulmasta.

Kirjassaan *Tutkiva oppiminen: älykkyyden toiminnan rajat ja niiden ylittäminen* Kai Hakkarainen, Kirsti Lonka ja Lasse Lipponen (2001) luotaavat tutkivaa oppimista. He ottavat tarkastelunsa yhteydessä puheeksi näkemyksiä, jotka soveltuvat erinomaisesti nimenomaan työelämän oppimisympäristöjen toimintatapoihin ja niissä esiin nouseviin, oppijasta itsestään kumpuaviin tiedon ja informaation tuottamisen mahdollisuuksiin. Esittäessään erilaisia lähestymistapoja oppimis- ja opetusprosessin analysoimiseen kirjan kirjoittajat tarkastelevat, kuinka aktivoivat ja prosessipainotteiset työtavat edesauttavat oppijaa ajattelijana. Tämän lisäksi he pohtivat myös, millä tavoin oppija voi asiantuntija-asemassa edetä kohti tutkivan oppimisen ja tiedonrakentelun käytäntöjä. Syventyessään siihen, kuinka ongelmien asettaminen ohjaa kokonaisuudessaan tutkivan oppimisen prosessia, kirjoittajat päätyvät siihen, millä tavoin opetus ja sen yhteydessä esiin nousevat kysymyksenasettelut kyetään liittämään osaksi todellisen maailman monimutkaisia ongelmia. Tällä tavoin opetuksen voidaan jo lähtökohtaisesti nähdä suosivan ongelmalähtöistä ajattelua osana

mitä erilaisimpien työelämän asioiden ja ilmiöiden ymmärrettäväksi tekemistä. Sosiaalialan opetusjaksojen yhteydessä opitut ja omaksutut tavat työstää mitä erilaisimpia työelämän arjen pulmakysymyksiä voivat osoittautua opiskelijalle myöhemmin omassa työssään korvaamattoman arvokkaiksi työvälineiksi. Niiden avulla on mahdollista jatkuvasti tarkastella työhön liittyviä pieniä ja suuria asioita kriittisesti ja reflektiivisesti. Tällainen taito voi epäilemättä edesauttaa erilaisiin tilanteisiin varautumista. Se voi siten myös parantaa työssä jaksamista, koska työhön liittyvät vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat ovat periaatteessa jatkuvasti näkyvillä ja ikään kuin tarkastelun alaisia erityiskysymyksiä.

Myös se tapa, jolla Hakkarainen, Lonka ja Lipponen (mt.) lähestyvät opiskelijan omia selityksiä osana ymmärryksen syvenemistä, soveltuu työelämän oppimisympäristöjen ajattelumaailmaan. Keskeiseen asemaan asioiden ja ilmiöiden ymmärryksen syventämistä ajatellen kirjoittajat nostavat selittämisen merkityksen. Selittämisen he näkevät tärkeänä osana uuden tiedon tuottamisen prosessia. Tämän lisäksi myös se, että opiskelijat kykenevät omien tiedollisten ja taidollisten valmiuksiensa puitteissa luomaan itsenäisesti mielekkäitä, intuitiivisia teorioita ymmärryksensä tueksi, on kirjoittajien mielestä tärkeää koko oppimisprosessin onnistumista ajatellen. Sosiaalialan koulutuksessa tällainen pedagoginen ote on enemmän kuin tervetullut, sillä ammattiin valmistuttuaan opiskelijat joutuvat tulevaisuudessa yhä enenevässä määrin käsittelemään monimuotoista informaatiota ja selittämään siihen liittyviä asia- ja merkitysyhteyksiä. Selittämiseen liittyy läheisesti myös tiedon valikoimisen taito. Tämä korostuu erityisesti silloin, kun ammattiosaajan täytyy kyetä erottamaan lähes loputtoman informaatiotulvan seasta olennainen, työssä tarvittava tieto epäolennaisesta, toissijaisesta tai sellaiseksi jollakin tietyillä kriteereillä määritellystä tiedosta.

Uudenlaisten oppimisen mahdollisuuksien edellyttää työelämän oppimisympäristöissä kaikilta osapuolilta – niin opiskelijoilta, opettajilta kuin työelämän edustajiltakin – avointa, ennakkoluulotonta suhtautumista uuteen tietoon riippumatta siitä, miten se asemoituu suhteessa omiin, henkilökohtaisiin käsityksiin oikeista ja vääristä (tai vähemmän oikeista) toimintamalleista ja -tavoista. Epäilemättä tällainen lähtökohta voi olla monelle oppimisympäristön toimijalle suuri haaste, sillä vanhoista, tutuista ja turvallisista tavoista irrottautuminen ei ole koskaan itsestään selvä ja helppo asia. Vaikka uusien asioiden oppiminen ja omaksuminen ei välttämättä edellytäkään vanhojen tapojen totaalista hylkäämistä ja sivuuttamista, se vaatii kuitenkin aieman tiedon legitimoidun aseman murtamista. Tämä tarkoittaa sitä, ettei kukaan toimija voi itseoikeutetusti nostaa omia käsityksiään muiden yläpuolelle. Ennem-

minkin on lähdettävä siitä, että erityyppisillä toimijoilla on kullakin kannettavanaan arvokasta teoreettispainotteista, käytännönläheistä ja kokemusperäistä tietoa, jonka paikkaa ja merkitystä ei ole mahdollista ennalta määrittellä oppimisympäristön tiedolliseksi lähteeksi vaan jonka asema määräytyy oikeastaan vasta ongelmaperustaisen oppimisen prosessityöskentelyn aikana.

Teoreettisena viitekehystenä ongelmaperustainen oppiminen

Ongelmaperustainen oppiminen (PBL, Problem-Based Learning) on Esa Poikelan (1998; 1999) mukaan käännteentekevä näkökulma oppimisesta ja opettamisesta. Työelämälähtöisten ongelmien ympärille kietoutuvana, opiskelijoiden itsenäiseen tiedonhankintaan perustuvana oppimiskäsityksenä se sisältää monenlaisia prosesseja, jotka muistuttavat tutkimusprosessin kulkua tieteen liikkeenä tieteen pyörällä (Uusitalo 1991). Tällainen oppimiskäsitys myötäilee paljolti edellä esitetyä tutkivan oppimisen ideaa (Hakkarainen ym. 2001). Sen mukaan sen enempää opiskelijoilla, opettajilla kuin työelämän edustajillekaan ei ole eikä liioin tulekaan olla sellaisenaan valmiita vastauksia ongelmakysymyksiin. Ennemminkin ideana on, että eri toimijat pyrkivät avoimin mielin ja ennakkoluulottomasti työstämään näitä kysymyksiä omista toiminnallisista lähtökohdistaan käsin ilman liian voimakkaasti esiin työntyviä teoreettisia ajatusmalleja. Tutkivan oppimisen ideaa seuraten vasta sitten, kun kaikkien toimijoiden ideat on ikään kuin tyhjennetty, on aika alkaa pohtia laajemmassa mittakaavassa teoriapohjaisen ajattelun suhdetta käytännön työelämän kysymyksiin.

Artikkelissaan Poikela (2003) määrittelee työelämässä kohdattavat ongelmat PBL:n lähtökohdaksi. Tällainen lähtökohta poikkeaa selvästi oppikirjojen tekstien lukemiseen ja analysointiin perustuvasta opetuksesta, jota käytetään ja sovelletaan monin eri tavoin myös tiede- ja ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmissa. Huomionarvoista on kuitenkin todeta, että työelämän ongelmakysymykset opetuksen ja oppimisen aloituspisteenä eivät suinkaan vähennä teoreettisten käsitteiden ja selitysmallien merkitystä. Ennemminkin voidaan ajatella niin, että käsitteet ja teoriat korostuvat PBL:ssä uudella ja vaativammalla tavalla. Sen sijaan, että oppiminen olisi vain ja ainoastaan erilaisten asioiden ja ilmiöiden ulkoa opettelua, niiden harjoittelua ja mieleen painamista, se perustuu ongelmaperustaisen pedagogiikan mukaisesti ammatillisten ongelmakysymysten tarkasteluun ja haasteellisen työn tekemisen tapojen ymmärtämiseen.

Poikelan mukaan PBL:n epistemologiset eli tietopilliset perusteet liittyvät pedagogisessa ajattelussa tapahtuneisiin syvällisiin muutoksiin. Tällainen ajattelu tuo mukanaan oman erityisen tarkastelukulman työelämän oppimisympäristöön. Oppimisympäristössä

syntyvä tieto näyttäytyy monimuotoisena ja -ilmeisenä informaation kokonaisuutena, johon sisältyy niin teoreettisia, käytännöllisiä kuin kokemuksellisiakin ulottuvuuksia. Teoriatieto on ennen muuta prosessoinnin kautta yksilöille merkitykselliseksi tiedoksi muunnettavaa, käsitteelliseen ja symboliseen muotoon muokattua informaatiota. Käytäntötieto ja erityisesti sen haltuunotto edellyttää aina jonkinlaista prosessointia tavalla, joka voi avata havaintojen, käsitteiden ja kokeilujen avulla näkökulman työelämän oppimisympäristön keskeisten asioiden ja ilmiöiden ymmärtämiseen. Kokemustieto puolestaan syntyy teoria- ja käytäntötiedon integroinnin tuloksena. Pysyväisluonteisuutensa puolesta se poikkeakin käytännöstä irrotetusta muistieedosta ja teoreettista ymmärrystä vailla olevista elämyksistä.

Poikelan mielestä paras tapa soveltaa PBL:ää nivoutuu osaksi koko opiskaitoksen opetussuunnitelmaa. Kyse on siten perustavanlaatuisesta uudeltaisesta ajattelutavasta, joka voi muuttaa suurestikin ammattikorkeakouluopetusta ja siihen liittyviä opetuskäytäntöjä. Enää ei siis puhuta vain jostakin yksittäisestä kurssista tai opintojaksosta, vaan koko opetussuunnitelman tasolla toteutettavista, jatkuvasti kehitettävistä ja uudelleen arvioitavista työelämälähtöisistä tieto- ja oppimisympäristöistä. Sitä, kuinka PBL-opetussuunnitelmia on ylipäänsä mahdollista toteuttaa laajassa mittakaavassa ammattikorkeakouluissa, on vaikea ennalta arvioida. Ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmat kun ovat lähtökohtaisesti hyvin erillaisia, joten on lähes mahdotonta sanoa, mihin ja millaisiin ammattikorkeakouluihin PBL soveltuu parhaiten. Samalla nousee väistämättä myös esiin kysymys siitä, millä tavoin PBL:n mukainen työskentely vaikuttaa opetusten kokonaisvaltaiseen suunnitteluun ja etenkin opettajien työpanosten määrään. Nähdäkseni PBL:n peruseriaatteita noudattavan opetussuunnitelman käyttöönotto ja soveltaminen ammattikorkeakouluympäristössä voi johtaa tilanteeseen, jossa opettajien tekemä opetuksen suunnittelu- ja valmistelutyö vähintään kaksinkertaistuu, vaikka perinteisten opetusmenetelmien kuten luentojen ja kirjatenttien määrä vähenisikin. Luonnollisesti tämä luo uudenlaisia haasteita opetustyön hallintaan ja suunnitteluun laajemminkin.

Diakonia-ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteinen oppimisympäristö

Diakonia-ammattikorkeakoulun Porin toimipaikassa ajatus työelämän oppimisympäristöistä sai alkunsa koko verkostoammattikorkeakoulun yhteisestä linjauksesta, jonka mukaan uudenlaisia oppimisympäristöjä tulee kehittää perinteisten opetuskäytäntöjen rinnalle. Toisin kuin edellä esitetyssä Poikelan (2003) ongelmaperustaisen oppimisen opetussuunnitelmassa, Diakonia-ammattikorkeakoulussa ei suinkaan ole tarkoituksena täysin korvata tavanomaisia opetus-

käytäntöjä työelämän oppimisympäristöillä ja niihin liittyvillä perinteisellä poikkeavilla käytännöillä. Pikkemminkin tavoitteena on rakentaa oppimisympäristöistä sellaisia toimintamalleja, jotka tavalla tai toisella nivoutuvat kiinteäksi osaksi muuta opetusta tuomalla siihen oman lisämausteensa työelämän käytännön kehittämisedotuksia ja -tarpeita huomioon ottaen. Toimintamallit voivat sisältää tapaus- ja tilannekohtaisesti erityyppisiä opiskelijoiden oppimistehtäviä, mutta yhtä hyvin myös opiskelijoille ja työntekijöille suunnattuja yhteisiä koulutuksia. Opettajille työelämän oppimisympäristöt ovat pedagogisesta näkökulmasta aina mitä suurimmassa määrin uusien asioiden ja näkökulmien oppimisen paikkoja. Yksikään oppimisympäristö ei näet koskaan ole suoraan toisen ympäristön kopio, vaan jokaiseen ympäristöön liittyy omia erityispiirteitä sekä usein myös ennalta-arvaamattomia ja yllättäviä seikkoja. Tällä tavoin toteutuvina yhdessä oppimisen toiminta-areenoina porilaisen mallin mukaiset työelämän oppimisympäristöt perustuvat hyvin pitkälti samoihin lähtökohtiin ja työskentelytapoihin, joita Poikela korostaa omassa PBL-opetussuunnitelmassaan.

Aivan kuten missä tahansa ammattikorkeakoulussa, myös Diakonia-ammattikorkeakoulussa on pohdittu sitä, miksi työelämän oppimisympäristöt ovat tärkeitä, mihin niitä tarvitaan ja millaista lisäarvoa ne voivat tuoda oppilaitoselle. Oppimisympäristöjen paikkaa ja merkitystä pohdittaessa on usein noussut esiin kysymys siitä, millä tavoin ”diakilainen” työelämälähtöinen tutkimus- ja kehittämistoiminta voitaisiin entistä luontevammin ja määrätietoisemmin liittää opinto-suunnitelman mukaisten opintojaksojen ja kurssien sisältöihin. Keskusteluissa on esitetty, että periaatteessa kaikenlainen ammattikorkeakoulussa tekeillä oleva tai jo tehty tutkimusluonteinen työ voisi olla esillä niin opiskelijoille kuin työelämän edustajillekin nimenomaan oppimisympäristöissä, joissa erilaiset asiantuntijuudet kohtaavat toisensa ja ovat siten vuorovaikutuksessa keskenään. Toisaalta keskustelu kaiken kattavan tiedontuotannon jatkuvasta ylläpidosta ja pönkittämisestä ammattikorkeakoulussa on saanut osakseen myös voimakasta kritiikkiä, johon ei voi suinkaan suhtautua yliolokaisesti, edes oppimisympäristöjen kehittämis- ja suunnittelutyön yhteydessä. Osa kriitikoista kohdistuu lähinnä suomalaisten ammattikorkeakoulujen koulutuspoliittisessa ajattelussa ja opetus-suunnitelmienkin tasolla näkyviin pyrkimykseen päästä vaikkapa sosiaalialan asiantuntijuudessa tietyiltä osin lähes tulkoon samalle tasolle kuin yliopistossa toteutetut sosiaalityön maisterikoulutukset. Tämä kritiikki voidaan mielestäni eliminoida jo ennen kuin siihen on oikeastaan edes aihetta. Kritiikkiin ja sitä enemmän tai vähemmän kylvävien siementen eliminointi onnistuu, kunhan ammattikorkeakoulut malttavat fokusoida työelämän oppimisympäristöistä tapaus- ja tilanne-

kohtaisesti toimivia, tietoisesti rajattuja opetuksen ja oppimisen työmuotoja, jotka keskittyvät asia- ja ilmiölähtöisesti vain joihinkin valittuihin työelämän ongelmiin ja haasteisiin.

On selvää, että rakennettaessa ja kehitettäessä työelämän oppimisympäristöjä ammattikorkeakoulun opetuksen yhteyteen on eri toimijoilla oltava jonkinlainen käsitys uudenlaisen toimintakulttuurin istuttamisen paikasta ja merkityksestä. Oppimisympäristön on tuotava jotakin konkreettista lisäarvoa niin opiskelijoille kuin työelämän edustajillekin. Myös opettajien tulee voida nähdä oppimisympäristön mahdollistamat uudenlaiset työskentelytavat sellaisina, jotka ovat omiaan tavalla tai toisella kehittämään opettajuutta, opetusta ja niiden välistä suhdetta. Toisin sanoen, oppimisympäristön on kyettävä tarjoamaan opetukselle sellaiset toiminnalliset puitteet, joissa kaikenlaisella käytettävissä ja sovellettavissa olevalla tiedolla ja sen tuotannolla on selkeästi oma roolinsa. Käytännössä tämä tarkoittaa sellaista opetuksen yhteydessä toteutuvaa tiedontuotannon tapaa, joka tuo näkyville sekä teoriapohjaisen ja käytäntöorientoituneen potentiaalisen tiedon että kokemusperäisyyttä ja käytännönläheisyyttä ilmentävän hiljaisen tiedon. Tätä taustaa vasten oppimisympäristö voidaan ymmärtää ennen muuta uudenlaisena yhdessä oppimisen pedagogisena toiminta-areenana, jossa aina tavalla tai toisella kohtaavat yhtäältä tutkimus- ja kehittämistyötä kuvaaviin näkökulmiin perustuva oppikirjatieto ja käytännön työmenetelmiin pohjautuva ammattitieto. Toisaalta siinä yhdistyvät pitkäaikaisen ammatillisen harjaantumisen aikaansaama sanaton osaaminen, hiljainen tieto, suhteessa kaikkeen muuhun saatavilla olevaan relevanttiin tiedolliseen pääomaan.

Työelämän edustajien osallisuuden huomioon ottaminen

Edellä esitetty kuvaus ongelmaperustaisen oppimisen periaatteen suhteesta työelämän oppimisympäristöihin avaa kauttaaltaan mielenkiintoisen lähestymistavan teorian ja käytännön yhteensovittamisen mahdollisuuksiin ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmissa. Samalla se kuitenkin herättää vähintäänkin yhtä monta avointa kysymystä. Ovatko juuri työelämän oppimisympäristöt ammattikorkeakouluissa hyviä ja toimivia tapoja sovittaa yhteen teoreettisia ja käytännöllisiä näkö- ja tarkastelukulmia? Eikö työelämän käytäntöjen oppiminen ja omaksuminen toteudu pääosin jo nykymuotoisilla työharjoittelujaksoilla, joita muun muassa Diakonia-ammattikorkeakoulussa on tavanomaista enemmän muihin ammattikorkeakouluihin verrattuna? Millaisin perustein oppimisympäristöjä voidaan luonnehtia sellaisiksi laadukkaiksi toiminta-areenoiksi, joita työelämän edustajat oikeasti arvostavat?

Vaikka työelämän oppimisympäristöistä on viime vuosilta jonkin verran kokemuksia, ne ovat ainakin toistaiseksi korkeakoulumaailmassa melko tuntemattomia ja kartoittamattomia maastoja. Niistä puhutaan usein hienoin korulausein ajattelemta niiden todellista paikkaa ja merkitystä osana korkeakoulutasoista opetusta. Joka tapauksessa työelämän oppimisympäristöissä piilee pedagogisesti niin paljon toiminnallisia mahdollisuuksia, ettei niihin tarttumista tarvitse pelätä tai epäröidä. Rakentamalla opetuksen yhteyteen oppimisympäristöjä pilottihankkeiden avulla voidaan itse asiassa selvittää, miten ja millä edellytyksillä oppimisympäristön mukainen ajattelu- ja toimintatapa soveltuu johonkin tiettyyn sosiaalialan opetuskokonaisuuteen. Samalla on myös mahdollista saada ikään kuin yrityksen ja erehdyksen kautta kokemusta siitä, millaisia asioita tulisi ennakoida jo oppimisympäristön rakennusvaiheessa. Kokemuksen kautta välittyvä tieto on avainasemassa pyrittäessä kehittämään työelämän oppimisympäristöistä sellaisia jatkumoa, jotka eivät jää kertaluonteisiksi. Niissä esiin nousseita ideoita ja innovaatioita voidaan toteuttaa uudelleen joissakin muissa paikallisissa konteksteissa.

Jotta työelämän oppimisympäristöistä pystyttäisiin luomaan suomalaiselle korkeakoulukartalle laadukkaita ja toimivia opetuskäytäntöihin liittyviä täydentäviä toiminnan muotoja, on ammattikorkeakoulujen kyettävä jatkuvasti ylläpitämään työelämän edustajien mielenkiintoa toimintaa kohtaan. Niinpä kaikenlaisen oppimisympäristöluonteisen toiminnan on aina alustavasta ideasta käytännön tasolle asti tuettava selkeitä ja suoraviivaisia pyrkimyksiä. Näiden pyrkimysten on mahdollistettava kuhunkin oppimisympäristötapaukseen kytkettyjen keskeisten työelämän edustajien oikea-aikaisen, oikeassa paikassa ja oikealla tavalla toteutuvan osallisuuden.

Mielestäni työelämän edustajien osallisuutta ei tule koskaan nähdä liian rajoittuneena ja valmiiksi kiveen hakattuna toimintamallina, vaan sen tulee tarvittaessa voida toteutua oppimisympäristössä mahdollisimman monilla eri tavoilla. Suppeassa merkityksessä osallisuus voi tarkoittaa sitä, että työntekijä vaikuttaa osallistumispanoksellaan asioiden kulkuun lähinnä vain omasta ammatillisesta asiantuntija-asemastaan käsin. Tällöin hän ei oikeastaan tee eikä hänen liioin tarvitsekaan tehdä yhtään enempiä kuin arkisessa työssäänkään. Tärkeimmäksi seikaksi muodostuu hänen omakohtainen läsnäolonsa: se, että hän on mukana niissä asioissa, jotka hän kokee eniten omakseen ja joihin hänelle on jotain annettavaa. Laajassa merkityksessä osallisuus voi puolestaan merkitä sitä, että työntekijä on mukana periaatteessa missä tahansa asiassa riippumatta siitä, onko hän kyseisen asian erityisasiantuntija vai ei.

Oppimisympäristöjen kehittämisen kannalta kaikissa työelämän edustajien osallisuuden muodoissa on ensisijaisen tärkeää se, että työelämän edustajat voivat olla mukana sellaisissa oppimisympäristökokeiluissa, joissa he kokevat itsensä jo lähtökohtaisesti tärkeiksi ja tasavertaisiksi toimijoiksi muiden yhteistyökumppaneidensa kanssa – niin opiskelijoiden kuin opettajienkin. Oppimisympäristöjen kehittämistyössäkin on siis viime kädessä kyse usean eri toimijan välisestä yhteistoiminnasta, jossa yksi asia johtaa seuraavaan. Keskinäinen tasavertaisuus ruokkii omalla tavallaan yhteenkuuluvuuden tunnetta ja siten myös yhdessä tekemisen liittyviä onnistumisen kokemuksia. Yhteenkuuluvuus lisää luottamusta toisen tekemiseen ja osaamiseen. Luottamuksen saavuttamisen myötä on puolestaan mahdollista päästä erinomaisiin lopputuloksiin, jotka lisäävät toiminnan uskottavuutta ja antavat sen olemassaololle oikeutuksen.

Kirjallisuus

- HAKKARAINEN, K., LONKA, K. & LIPPONEN, L. (2001). *Tutkiva oppiminen. Älykkyyden toiminnan rajat ja niiden ylittäminen*. Porvoo: WSOY.
- KASTE-OHJELMA 2008–2011. *Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimusraportti 6/2008*. Helsinki.
- LEHTOMÄKI, S.-T. & SIROLA, K. (2008). *Työelämä ja koulutus uudenaikaisessa yhteistyössä*. Satakunnan Kansa 29.6.2008.
- POIKELA, E. (1998). *Ongelmaperustainen oppiminen – uusi tapa oppia ja opettaa? Ammattikasvatussarja 19*. Hämeenlinna: Tampereen yliopiston opettajakoulutuslaitos.
- POIKELA, E. (1999). *Kontekstuaalinen oppiminen. Oppimisen organisointuminen ja vaikuttava koulutus*. Acta Universitatis Tamperensis 675. Tampereen yliopisto. Vammalan Kirjapaino Oy.
- POIKELA, E. (2003). *Ongelmaperustainen pedagogiikka – mitä se on*. Fysioterapia 5/2003.
- SOSIAALIALAN KORKEAKOULUTUKSEN SUUNTA (2007). *Opetusministeriön työryhämämuistioita ja selvityksiä 43/2007*. Helsinki.
- UUSITALO, H. (1991). *Tiede, tutkimus, tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan*. Juva: WSOY.

Arja Haapakorpi
Miten tohtorien työllistymistä pitäisi arvioida?

Huolimatta siitä, että tohtoreiden osuus väestöstä ja työvoimasta on varsin pieni, heidän työmarkkina-asemaansa koskeva keskustelu ja intressiryhmien argumentointi vie lehtien palstoilla merkittävän tilan muihin koulutusryhmiin verrattuna. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2006 0,5 prosenttia Suomen väestöstä eli 21 280 henkeä oli tohtorin tutkinnon suorittaneita.¹

Selityksenä tälle huomion vinoumalle on ensinnäkin korkeasti koulutetun työvoiman merkityksen korostaminen osaamisintensiivisen talouden ja työllisyyden edistäjänä (Tiede, teknologia, innovaatiot 2006). Kiinnostus tohtorien työllistymiseen liittyy koulutuksellisten investointien odotettuihin hyötyihin. Toisena selityksenä on tohtorikoulutukseen liittyvien intressien moninaisuus ja intressien haltijoiden asema ja valmiudet tämäntyyppiseen argumentointiin. Tohtorien intressit koulutusmäärien pienentämiseksi noudattavat korkeakoulutettujen palkansaajajärjestöjen strategiaa, sillä kilpailu työpaikoista ja asemista kiristyy koulutettavien määrän kasvaessa ja heikentää neuvotteluasemia työpaikoilla. Tohtorikoulutus on myös yliopistoille tärkeä kysymys, sillä sen kautta kanavoidaan rahoitusta ja luodaan toimintaa. Tohtorikoulutus ja tohtorien työllistyminen ovat yliopistojen toiminnan arvioinnin kriteereitä, joita muotoilevat opetusministeriö sekä valtionvarainministeriö vallitsevan linjauksen mukaisesti. Tohtorien aseman arviointiin on työmarkkinapoliittista painetta.

Tohtoreiden työllistymistä koskevaa keskustelua hallitsee kurjistumisdiskurssi. Pätkätyöt, pieni palkka, työn tekeminen ilman palkkatyösuhdetta, työllistymisvaikeudet, vaikeudet hankkia koulutusta vastaava työpaikka ja saada työtä ylikoulutuksen vuoksi ovat tähän diskurssiin kuuluvia teemoja. Avoin työttömyys on kuitenkin melko harvinaista, sillä tohtoreista 1–6 prosenttia kokee työttömyyttä (Tieteen ja teknologian henkilöstövoimavarat 4. Tutkijakoulutuksen ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työttömyysasteet tieteenaloittain vuonna 2005). Tuloloja koskevat tiedot eivät myöskään tue kurjistumisteesiä. Toisaalta niiden perusteella voidaan päätellä, ettei tohtorintutkinto välttämättä nosta tulotasoa. (Haapakorpi 2008, 110.) Palkka nousee, jos tutkin-

nosta on työnantajan mielestä hyötyä työssä (Haapakorpi 2008, 110). Tulotaso toki korreloi koulutuksen kanssa, mutta monet työhön, työpaikkaan ja työmarkkinoihin liittyvät tekijät muotoilevat useita versioita tästä lineaarisesta linjasta (Haapakorpi 2008; Asplund & Maliranta). Työsuhteiden määräaikaisuus ei ole niin yleistä kuin keskustelun perusteella voitaisiin päätellä. Vuosina 2004–2005 tohtorin tutkinnon suorittaneista 38 prosenttia oli määräaikaaisessa ja 51 vakituksessa työsuhteessa vuonna 2007 (Haapakorpi 2008, 56). Miksi tilasto- ja tutkimustiedot poikkeavat julkisen keskustelun diskursseista?

Julkisuuskuvaa tohtoreista on hallinnut tutkijavetoisen – erityisesti yliopistotutkijavetoisen – näkökulma jopa siinä määrin, että tohtoreista ja tutkijoista keskustellaan toistensa synonyymeinä. Tohtoreiden asemasta keskusteltaessa on viitattu tutkijoiden asemaan ja työsuhteen piirteisiin määräaikaisine hankerahoituksineen ja niiden väliin jäävine työttömyyskausineen. Sekaanuksen taustalla on tietysti se, että väitelleitä työskentelee yliopistoissa ja tutkimustehtävissä verrattain suuri määrä. 33 prosenttia tohtoreista työskentelee yliopistoissa ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 5 prosenttia (Korkeasti koulutetut työlliset toimialoittain tutkinnon mukaan vuonna 2005. Tieteen ja teknologian henkilövoimavarat 2006. Tilastokeskus). Tutkijoina toimii 38 ja opettajina 21 prosenttia tohtorin tutkinnon suorittaneista (Haapakorpi 2008, 66). Tohtorien urakehityksen arviointi tutkijanäkökulmasta johtaa kuitenkin vinoutuneisiin päätelmiin, sillä niinkin suuri osuus kuin 41 prosenttia tohtoreista toimii muissa kuin tutkimus- ja opetustehtävissä.

Koulutuspoliittiset unelmat ja todellisuus

Yliopistokoulutusta argumentoidaan sivistävän luonteisena ja erityisesti yliopistoväki korostaa sitä että, ”yliopisto ei ole mikään ammattikoulu”. Tästä painotuksesta huolimatta opiskelijoiden sisäänottomääriä suunnitellaan ammattiin sijoittumisen näkökulmasta ja Akavan ammattijärjestöt haluavat rajoittaa koulutettavien määrää vedoten työmarkkinoiden tarpeisiin ja rajoitteisiin. Tohtorikoulutuksen mitoituksessa on otettu huomioon työmarkkinoiden välittömät tar-

¹ http://www.stat.fi/til/vkour/2006/vkour_2006_2007-12-05_tie_001.html

peet, mutta arvioinnin perustana ovat myös olleet pidemmän aikavälin politiikkaohjelmat.

Mihin tohtorit sitten sijoittuvat ammatillisilla työmarkkinoilla tutkimus- ja opetustehtävien lisäksi? Suurin ryhmä on lääketieteen alan ammatikunta ja pienemmässä määrin hallinto- ja johtotehtävät sekä erityisasiantuntijatehtävät. Yleisimmin tohtorin tutkinto suoritetaan lääketieteiden alalla. Kaikista väitelleistä 15 prosenttia toimii lääkärinä, eläinlääkärinä tai hammaslääkärinä. Päällikkötehtävissä² toimii 8 prosenttia ja lisäksi heitä toimii oman alansa asiantuntijatehtävissä sekä hallinto- ja suunnittelutehtävissä 11 prosenttia (Haapakorpi 2008, 66). Yksityisellä sektorilla toimii 15 ja yrittäjinä 3 prosenttia tohtoreista (Haapakorpi 2008, 63).³

Tohtorien sijoittumisprofiili on pysynyt kapeana, mikä ei kansainvälisessä katsannossa ole poikkeavaa. Tohtorikoulutuksen voimakas lisääminen näkyy kansainvälisessä vertailussa nimenomaan yliopistojen ja korkeakoulujen tohtorityövoiman kasvuna. Tohtorityövoiman siirtyminen muille aloille vie aikaa ja edellyttää tietynlaista työmarkkinoiden kypsymisprosessia. Portugalissa tohtorikoulutusta on kasvatettu 1990-luvun puolivälistä merkittävästi (OECD Document: STI Outlook 2000) ja peräti 76 prosenttia tohtoreista sijoittuu yliopistojen ja korkeakoulujen opetusposteihin. Tohtorikoulutuksensa vakiinnuttaneessa Saksassa osuus on 7 prosenttia.

Yhtenäinen ilmiö näyttää kuitenkin olevan tohtoreiden toimiminen asiantuntija-ammateissa ja harvemmin yleisjohtotehtävissä: USA:ssa 81, Saksassa 81, Portugalissa 88 ja Kanadassa 74 prosenttia tohtoreista oli sijoittunut professiotehtäviin. Sijoittuminen kytkeytyy kansallisiin koulutusjärjestelmiin ja työmarkkinoiden rakenteisiin ja dynamiikkaan. Esimerkiksi USA:ssa noin 15 prosenttia tohtoreista toimii johto- ja liike-elämän tehtävissä, kun vastaava osuus on Portugalissa 3 ja Saksassa 7 prosenttia (tilastotiedot: OECD 2007, taulu 10, 17). Sijoittumista koskevassa tilastoinnissa on toki myös jossain määrin kansallisia erityispiirteitä, joten tilastoja täytyy lukea suuntaa-antavina, mutta varauksellisesti.

Tohtorikoulutuksen mitoituksen pitkän aikavälin strategiana on ollut tutkijaosaamisen vahvistaminen ja tohtoreiden tasainen sijoittuminen elinkeinoelämän eri alueille. Suomen tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio toiminnan linjauksissa korostetaan tohtorikoulutuksen merkitystä ammattitutkijan uralle johtavana väylänä. Tavoitteeksi on myös asetettu, että yhä suurempi osa tohtorin tutkinnon suorittaneista

työskentelee tutkimus- ja muissa tehtävissä yliopistolaitoksen ulkopuolella. (Koulutus ja tutkimus 2007–2012. Kehittämissuunnitelma, 40–42). Ajatuksena on ollut tohtorityövoiman korkean osaamisen levittämisen elinkeinoelämän ja työelämän eri alueille ja globaaliin kilpailuun vastaaminen korkealla osaamisella (Koulutus ja tutkimus 2007–2012. Kehittämissuunnitelma, 13). Linjaukselle on tutkimuksellista tukea. Tohtorityöntekijät voivat luoda uusia toiminnallisia rakenteita kuten työskentelytapoja ja verkostoja, jotka muotoilevat toimintaa tutkimukselle, tuotekehitykselle ja muulle tutkimustiedon hyödyntämiselle suotuisaksi. Kansainvälistyminen voi lisätä tohtorityövoiman tarvetta T & K -toimintaa harjoittavissa organisaatioissa (Haapakorpi 2008, 110–123). Korkean koulutuksen on havaittu olevan merkityksellinen teollisuusyritysten toiminnassa (Maliranta 2005). T & K toiminnassaan onnistuneet yritykset ottavat käyttöönsä uutta teknologiaa ja vaikutus tulee näkyviin toimialatasolla työvoiman ja pääoman siirtymisenä uutta teknologiaa hyödyntäviin, korkean tuottavuuden toimipaikkoihin. Malirannan mukaan korkean koulutuksen merkitys kytkeytyy T & K -toimintaan ja teknologiseen osaamiseen.

Tavoitteen mukainen tohtorityövoiman levittäytyminen tasaisesti eri toimialoille ei kuitenkaan ole onnistunut. Esimerkiksi biotekniikka-alan yrityksissä henkilökunnasta kolme neljästä on tohtoreita, kun elektroniikka-alalla heitä on pari prosenttia (Kestävä ja dynaaminen kumppanuus 2005, 24). Tohtorityövoiman rekrytoinnin epätasaisuus liittyy ainakin osittain organisaation yliopistokytkeisiin. Biotekniikka-alan yrityksillä on yhteishankkeita yliopistojen kanssa ja monet alan yritykset ovat peräti saaneet alkunsa yliopistossa. Kytkeä tekee tohtorien palkkaamisen luontevaksi. Yliopiston ja muiden sektorien organisaatioiden välistä suhdetta voidaan lähestyä Niklas Luhmannin ajatuksia mukaillen. Luhmannin (1995, 19–50) mukaan modernin yhteiskunnan toiminta ja rakenne perustuu erikoistumiselle. Yhteiskunnalliset toiminta-alueet tai funktiot erikoistuvat systeemeiksi, mihin liittyy erilaistuminen. Kullakin systeemillä on oma logiikkansa eli toiminta-ajatuksensa, johon kehkeytyy erityisiä symbolisia ja toiminnallisia käytäntöjä sekä suhteita. Niiden välinen kommunikaatio ei suju ilman välittäjiä. Yksinkertaistaen yliopiston toimintalogiikka on tieteen intressi ja yritystoiminnan logiikka perustuu voittoa tuottavaan toimintaan tai ainakin kannattavuuden takaamiseen.⁴ Yliopiston on huolehdittava perustehtävästään eli tieteellisestä koulutuksesta ja

2 Tutkimuspäällikkönä tai -johtajana toimivat on tässä sijoitettu tutkija-kategoriaan.

3 Tiedot koskevat tohtoroitumisen jälkeistä alkuvaiheen uraa.

4 Myös julkisen sektorin muilla organisaatioilla ja toisaalta kolmannella sektorilla on erityinen, yliopistosta poikkeava toimintalogiikkansa, joita en käsittele tässä.

tutkimuksesta eikä yhteistyötä voida siten perustaa yrityssektorin logiikalle. Jos yliopistolla ja yrityksillä ei ole luontevaa välittävää kytkentää esimerkiksi aikaisemmin mainitulla tavalla, voi olla vaikea herättää kiinnostusta erityiseen tohtorien rekrytointiin.

Julkisessa keskustelussa tohtorien sijoittumisen kapeuden syitä on etsitty eri toimijatahoilta eli opetusministeriöstä, yliopistoista, työnantajista ja tohtoreista. Yhtäkään näistä tahoista tuskin kuitenkaan voidaan nimetä syyppäksi. Opetusministeriö haluaisi vastuuttaa yliopistoja enemmän työllistämisestä, mutta yliopistot ottavat vastuun kouluttamisesta ja työllistämisvastuun ne siirtävät työnantajilla. Työnantajat eivät näe tohtorin tutkintoa sinänsä merkittävänä rekrytointikriteerinä oman toimintansa kannalta: se on eduksi ainoastaan silloin, jos se hyödyttää organisaation toimintaa (Haapakorpi 2008, 110). Kymmenen vuotta sitten julkaistun selvityksen mukaan työnantajien käsitykset tohtorityövoimasta olivat ylimitoitettut suhteessa T & K -toiminnan odotuksiin tai alimitoitettut suhteessa tohtorien kykyyn tehdä käytännönläheistä työtä (Välilmaa 1998). Tänä päivänä työnantajien näkemykset ovat realistisempia, mutta edelleen hieman epämääräisiä (ks. Haapakorpi 2008, 109–123).

Tohtoreita saatetaan syyttää hautautumisesta yliopistoon ja näkökentän kapeudesta työnhaussa. Tohtorikoulutus toki usein johtaa tutkimustyöhön, jonka yksi luonteva toteutuspaikka on yliopisto tai muu tutkimuslaitos. Koulutus antaa tohtoreiden mukaan kuitenkin verrattain hyvät lähtökohdat toimia myös työelämän muissa tehtävissä (Haapakorpi 2008, 77–90). Usea väitöskirjan tekijä saattaisi siirtyä muualle yliopistosta valmistuttuaan, jos siihen avautuisi tilaisuus, sillä tohtorikyselyyn vastanneiden yleisin toive tohtorikoulutuksen työllistävyyden kehittämiseksi oli työnantajayhteistyö tohtorikoulutuksen aikana (Haapakorpi 2008, 104–110). Tohtorikoulutus on todella yksi varteenotettava työllistymisväylien luomisen tila, sillä se tarjoaa tutkimuksen ja koulutuksen kautta luontevia ja molempia osapuolia hyödyttäviä kontakteja työnantajiin. Tutkinnon suorittamisen jälkeen siirtyminen muille sektoreille on vaikeampaa. Työnantajayhteistyön ehdot kuitenkin vaihtelevat ajoittain, sillä tutkimustyön suora sovellettavuus antaa paremmat lähtökohdat neuvotteluille ja yhteistyölle. Yhteistyön keinoja ei ehkä ole vielä riittävästi koeteltu esimerkiksi yliopistojen ulkopuolella työskentelevien entisten tohtoriopiskelijoiden yhteydenpidon muodossa (ks. Haapakorpi 2008, 110–123).

Tohtorityömarkkinoiden kehittymisen ehdot

Työmarkkinoille ei ole kehittynyt erityisiä tohtorityömarkkinoita, sillä väitteet toimivat pitkälle samoissa tehtävissä ja asemissa kuin maisteritutkinnon suorittaneet (Haapakorpi 2008, 110–120). Tiettyihin yliopistojen ja korkeakoulujen koulutus- ja tutkimusposteihin edellytetään tohtorintutkintoa, mutta tutkijoina toimii maisterin ja tohtorin tutkinnon suorittaneita. Harvoja aloja lukuun ottamatta tohtoriudesta ei ole tullut varsinaista tutkijan ammattitutkintoa. Tohtoroituminen ei useinkaan johda uralla etenemiseen vertikaalisuunnassa, sillä asiantuntijaorganisaatiot ovat matalia ja tutkimustoimintaan lukuun ottamatta johtotehtäviin harvoin edellytetään tohtorintutkintoa.

Työelämän käytännössä on kuitenkin viitteitä tohtorityömarkkinoiden kehittymisestä. Ensinnäkin tohtorius tutkijan ammattitutkintona yleistyy tulevaisuudessa jossain määrin. Toiseksi tohtoreilla on usein erityistehtäviä tai -rooleja, joissa tutkinnosta on hyötyä joko erityisosaamisen tai statuksen kautta. Eriyisosaaminen on joko tutkimusosaamista tai perehtymistä tiettyyn aihealueeseen väitöskirjatyön kautta. Tohtorin tutkinnon status antaa myös tukevamman aseman neuvotteluissa yliopistojen ja tutkimuslaitosten kanssa. On kiinnostavaa seurata, eriytyvätkö tämäntyyppiset toimenkuvat erityisiksi tohtorien posteiksi. Työelämän käytännössä jonkin toimenkuvan osa-aluetta koskeva työnjako on usein ollut alku uuden ammatillisen toimenkuvan kehittymiselle. Toisaalta nykypäivän työmarkkinoiden toimintalogiikka ei suosi jähmeitä ammatti- ja koulutusrakenteita. Ammattikuvien muotoutumisessa kyse on aina myös intressiryhmien toiminnasta. Yliopistoilla ja tohtoreilla voi olla intressiä rakentaa tohtoreille erityisasemia työmarkkinoille, mutta myös muiden työmarkkinoiden toimijoiden tulisi pitää tätä tavoitetta mielekkäänä ja työmarkkinoiden tilanteen suosia sitä.

Tohtorikoulutuksen ja -työllistymisen pohdinta on varsinaista monitahoarviointia, mikä liittyy sekä koulutukseen että työmarkkinakenttien useisiin intressiryhmiin ja moninaisiin ja osin ristiriitaisiin tavoitteisiin ja diskursseihin. Olen tässä katsauksessa käsitellyt joitakin keskeisiä teemoja, mikä antaa kuvaa tehtävän laajuudesta. Kyse ei kuitenkaan ole vain tutkimustiedon jäsentämisestä oikeiden ratkaisujen löytämiseksi, koska useat kysymykset käsittelevät arvosidonnaisia asioita, kuten esimerkiksi tohtorikoulutuksen järjestämistä sellaisilla aloilla, joilla ei ole ammatillista vastinetta.

Kirjallisuus

- HAAPAKORPI, A. (2008). Tohtorien varhaiset urat työmarkkinoilla ja tohtorikoulutuksen merkitys työelämässä. Aarresaari: Hermes.
- KORKEASTI KOULUTETUT TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN TUTKINNON MUKAAN VUONNA 2005. Tieteen ja teknologian henkilövoimavarat 2006. Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tthv/2006/tthv_2006_2007-12-19_tie_001_fi.html (luettu 20.9.2008).
- KOULUTUS JA TUTKIMUS 2007–2012. Kehittämissuunnitelma. http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2008/Koulutus_ja_tutkimus_2007_2012_Kehittamissuunnitelma (luettu 20.9.2008).
- LUHMANN, N. (1995). *Social Systems*. Stanford, California: Stanford University Press.
- MALIRANTA, M. (2005). "R&D, International Trade and Creative Destruction – Empirical Findings from Finnish Manufacturing Industries". *Journal of Industry, Competition and Trade*, 5, 27–58.
- MALIRANTA, M. & ASPLUND, R. (2006). Koulutuksen taloudelliset vaikutukset. Sitra: raportteja 60. <http://www.sitra.fi/julkaisut/raportti60.pdf?download=Lataa+pdf> (luettu 1.10.2008).
- OECD DOCUMENT: STI OUTLOOK (2000). Response from Portugal to the questionnaire on National Policies. <http://www.oecd.org/dataoecd/9/44/2754505.pdf> (luettu 22.10.2008).
- OECD (2007). *Labour market characteristics and international mobility of doctorate holders: results for seven countries*. STI Working paper 2007/2. *Statistical analysis of Science, Technology and Industry*. <http://www.oecd.org/sti/working-papers> (luettu 1.9.2008).
- TIEDE, TEKNOLOGIA, INNOVAATIOT (2006). Tiede- ja teknologianeuvosto. Helsinki. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tiede/tiede_ja_teknologianeuvosto/julkaisut/liitteet/Linjaraportti_2006.pdf?lang=fi (luettu 9.9.2008).
- TIETEEN JA TEKNOLOGIAN HENKILÖSTÖVOIMAVARAT 4. Tutkijakoulutuksen ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työttömyysasteet tieteenaloittain vuonna 2005 http://www.stat.fi/til/tthv/2006/tthv_2006_2007-12-19_kuv_004_fi.html (luettu 10.10.2008).
- VÄLIMAA, J. TOIM. (1998). Tohtori tuli taloon? Tutkimus tohtoreista ja pk-yrityksistä. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto: Jyväskylän yliopistopaino.

TYÖELÄMÄN TUTKIMUSPÄIVIEN SATOA

Marraskuussa 2008 järjestetyillä Työelämän tutkimuspäivillä pidettiin kaikkiaan 14 työryhmää. Ohessa poimintoja työryhmien esitelmistä.

Sukupuoli työelämässä ja työelämän sukupuoli

Työryhmään kutsuttiin työn ja sukupuolen suhteita eri näkökulmista käsitteleviä alustuksia. Työryhmässä esitettiin ilahduttavat yksitoista alustusta, jotka liittyivät eri tavoin sukupuolen ja työn väliseen dynamiikkaan. Ensimmäisenä päivänä yhteisiä teemoja olivat hoivatyö, uupuminen ja masennus, sekä työn epävarmuus ja epävirallisuus. Toisena päivänä yhteisiä teemoja olivat teollisuustyön historialliset trendit, työelämän tasa-arvon kehittäminen ja johtajuus.

Sinikka Pesonen aloitti työryhmän työskentelyn esittelemällä tutkimusryhmän tekemää diskursianalyysiä Helsingin Sanomien mielipidesivun kirjoituksista, jotka käsittelevät taannoista sairaanhoitajien työtaistelua. Analyysi toi esiin esimerkiksi sairaanhoitajien ammatilliseen kutsumukseen ja vaativaan ammattimaisuuteen vetoavia sävyjä.

Helena Hirvonen kertoi yhdessä Marita Husson kanssa käynnissä olevasta tutkimuksesta, joka keskittyy hoivatyötä tekevien ihmisten kokemuksiin ja hoivan sukupuolitapaisuuteen. Hoivatyöhön liittyy vahvoja emotionaalisia ulottuvuuksia, jotka tutkijat haluavat ottaa huomioon rakenteellisten kehysten ohella.

Hanna Autere esitteli työuupumuksen kokeneisiin kuntoutujiin keskittyvää tutkimusaihettaan sekä pohti, miten sukupuolen voisi paremmin ottaa huomioon yhtenä työhyvinvointia jäsentävänä tekijänä kehittävään työntutkimukseen pohjautuvassa kuntoutuksessa.

Sanna Rikalan tutkimuksen aiheena on sukupuoli ja masennusperustainen työkyvyttömyys. Hän keskusteli esityksessään masennusdiskurssien, masentuneen subjektiposition, työn epämukavuuksien ja sukupuolen yhteyksistä.

Minna Nikusen tutkimus keskittyy työelämän epävarmuuksiin ja yliopistotyön epävarmuuden sukupuolistumiseen. Alustuksessaan hän ideoi tutkimusaihettaan, aineistoaan ja alustavia tutkimusteemojaan.

Anna Kontula tarkasteli siirtolaisten tekemiä harmaan sektorin töitä lähinnä rakennusalan sekä seksialan töiden ominaispiirteiden avulla sukupuolistuneen elämänhallinnan kontekstissa.

Toisen päivän aloitti Linnea Alho kertomalla naisten tyourista ja palkanmuodostuksesta metalliteollisuudessa vuosina 1946–1961. Tutkimuksen empiirinen aineisto pohjautui pääosin Rosenlewin Porin konepajan palkkakortteihin.

Myös Tapio Bergholm käsitteli alustuksessaan palkkoja, lähinnä sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa eri teollisuuden alojen palkkatilastoaineiston perusteella vuosina 1965–1972.

Irmeli Heikkilän tutkimuksen aiheena ovat työelämän myytit ja niiden seuraukset sukupuolten väliselle segregaatiolle. Muun muassa mielikuva naistyöntekijän perheellisyydestä ja perheen ensisijaisuudesta sekä miestyöntekijän urakeskeisyydestä ovat tällaisia sukupuolten valinnan mahdollisuuksia kaventavia myyttejä.

Terttu Niemelä esitteli Ratahallintokeskuksessa tehtyä käytännön kehittämishanketta. Erityisten kokemusryhmien tuloksena sukupuolisokea kulttuuri oli tullut näkyväksi, naisten verrattain alhainen

tyytyväisyys sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työpaikalla oli kasvanut ja naisten tyytyväisyys lisääntynyt.

Suvi Välimäki päätti työryhmän työskentelyn esittelemällä tutkimusryhmän havaitsemia monenlaisia vaikutuksia, joita puolisoilla on naisjohtajan uraan. Puoliso voi vaikuttaa uraan ohjaavasti, tukea antavasti, lisäarvoa tuoden, joustaan tai hankaloittaen.

Hanna-Mari Ikonen & Tuija Koivunen

Taide, kertomuksellisuus ja työelämä

Avauksen jälkeen Ilkka Pirttilä (Työterveyslaitos) alusti alkumetreillä pinkovasta tutkimuksestaan Työelämän subjektiviteettiin kohdistuvien tiedonlajien suhteista. Tutkimuksen lähtökohtana on jo klassisessa tiedon sosiologiassa esitetty mahdollisuus erotella erilaisia tiedon lajeja ja tyypejä. Tutkimuksen kohteeksi on valittu kolme sosiologista tiedon lajia: tieteellinen tieto, ”taidetiето” ja ”mediatiето”. Alustuksen jälkeen käydyssä keskustelussa esille otettiin muun muassa tapausten valinta ja se millaista käytännöllistä merkitystä tutkimuksella on.

Sari Karttunen (Tilastokeskus) kertoi teemasta Kulttuurityövoiman koko, koostumus ja niiden ominaispiirteet: erilaisten aineistojen ja niiden antamien tulosten arviointia. Alustus liittyy tilastokeskuksen kulttuuritilastoinnin kehittämiseen. Kulttuurityövoiman kuvauksessa harkitaan parhaillaan siirtymistä rekisteripohjaisesta Työssäkäyntitilastosta haastattelupohjaiseen Työvoimatutkimukseen. Alustuksen kirvoittamassa keskustelussa esille otettiin esimerkiksi tilastojen yhteiskuntapolitiittinen merkitys ja toimialanäkökulman oikeutus.

Kirsi Heikkilä-Tammi (Turun kauppakorkeakoulun Porin yksikkö) esitteli aloitettavaa tutkimusta Oppimisen ja luovuuden tilat organisaatiossa. Tutkimuksen tavoitteena on arvioida pk-yritysten toimivuutta luovuuden ja oppimisen näkökulmasta. Tutkimuksen kohteina ovat kolme yritystä, joissa tietoa kerätään haastatteluin ja tekemällä havainnointia. Keskustelussa otettiin esille esimerkiksi ”uutta tietoa tuottavan tilan” käsite ja epäiltiin onko fyysisellä tilalla ratkaisevaa vaikutusta yrityksen (ryhmän) luovuudelle.

Satu-Mari Korhonen (IADE) esitteli tutkimustaan Teatterin palvelukonseptia kehittämässä – analyysi laitosteatterin toimintamallin ristiriidoista ja havaintoja hankkeen sisällöistä, jota TYKES rahoittaa. Hankkeen tarkoituksena on pohtia yhdessä Rovaniemen teatteri – Lapin alueteatterin henkilökunnan kanssa ratkaisuja sekä oman teatterinsa että suomalaisen teatterin murrokseen ja haasteisiin. Hankkeessa sovelletaan muutoslaboratoriomenetelmää ja tutkijan kehittämiä teatterin toimintakonseptin mallinnusvälineitä. Suomen taidekentässä ei ole aiemmin kokeiltu samankaltaisen työyhteisöä osallistavan kehittämismenetelmän toimivuutta. Esityksen syyttämässä puheenvuoroissa esille otettiin erityisesti kysymys siitä onko Rovaniemellä kyse enemmän alueteatteri- kuin laitosteatteriproblematiikasta. Samalla keskusteltiin suomalaisen teatterin lähihistoriasta.

Tommi Leino (Pirkanmaan ammattikorkeakoulu) kertoi tutkimuksestaan Liiketoiminnan dramaturgia – yritysorganisaatioiden kokonaisvaltainen kehittämiskonsepti. Lähtökohtana olevalla käsitteellä Liiketoiminnan dramaturgia pyritään löytämään yritysten strategiselle sekä operatiiviselle johdolle uusia malleja innovatiiviseen, ihmisläheiseen johtamiseen sekä luovan ja tunteisiin vaikuttavan yrityskokonaisuuden rakentamiseen. Esityksen jälkeen käydyssä keskustelussa aprikoiitiin erityisesti sidosryhmän käsitettä ja siihen kytkeytyvää kysymystä siitä kuinka kokeiluyritysten henkilöstö otetaan mukaan ja kuinka ”käsikirjoitusstrategia” saadaan käytännössä toimimaan.

Ensimmäisen päivän viimeisessä esityksessä Anne Pässilä ja Tuija Oikarinen (Lappeenrannan teknillisen yliopiston Lahden yksikkö) esittelivät tutkimustaan Tutkiva teatteri metodisena lähestymistapana organisaatioiden innovatiivisuuden kehittämisessä. Tutkimuksen lähtökohtana on oletus, että organisaation erilaisiin tarpeisiin tarvitaan erilaisia menetelmiä. Suurin osa innovaatiotutkimusta painottuu rationaaliseen ja analyttiseen päätöksentekoprosessin tutkimiseen. Vähemmälle huomiolle on jäänyt innovaatiotutkimuksessa tulkinnallinen lähestymistapa, joka pohjautuu organisaatioiden kommunikaatiotutkimukseen ja kulttuurintutkimukseen. Esitystä seurannut keskustelu suuntautui toisaalta käsitteeseen tutkiva teatteri ja toisaalta tutkimuksen käytännön toteutuksen kulminaatiopisteisiin.

Toisen päivän esitykset kokosivat ensimmäistä päivää enemmän aihepiirejä työelämän tutkimuksen ja kertomuksellisuuden aihealueilta. Pauliina Marjala (Oulun yliopisto) aloitti päivän aiheella Kertomuksellinen lähestymistapa työhyvinvointiin. Esitys pohjautuu esitarkastuksessa olevaan väitöskirjaan, jonka keskeisenä tavoitteena on saavuttaa työhyvinvointikokemuksesta laadullista,

kertomuksellista tietoa. Esityksen jälkeen käydyssä keskustelussa pääkohtina olivat tutkimuksessa tehdyt metodologiset ja metodiset ratkaisut.

Päivän toisessa esityksessä Moninäkökulmaisuuuden tarpeellisuudesta – taide, työ ja työhyvinvointi Cecilia von Brandenburg (Taideteollinen korkeakoulu) käsitteli taidetta, työtä ja työhyvinvoinnin edistämistä moninäkökulmaisesti. Tarkastelunäkökulmat liittyvät eettisyyteen, yksilöllisyyteen, yhteiskunnan muutostilanteeseen ja taiteen filosofisiin perusteisiin. Taide ja taiteelliset toimintatavat voivat luoda uuden tavan kehittää työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta. Ne voivat mahdollistaa kokemukset, joissa elämän arvot ja merkitykset selkenevät. Keskustelussa pohdittiin muun muassa sitä kuinka taiteen merkityksiä työhyvinvoinnille voitaisiin tutkia.

Kirsi LaPointe (Helsingin kaupunkikorkeakoulu) kertoi tutkimuksestaan Kertomuksellisuus työurien muutoksessa. Esityksessä pohdittiin, minkälaisia mahdollisuuksia kertomuksellisuus voi tuoda työurien muutoksen ja erityisesti uraidentiteetin tarkasteluun. Pääkysymyksenä oli, miten ura ja identiteetti tästä näkökulmasta määrittyvät ja millaista tietoa ja ymmärrystä kertomuksellinen lähestymistapa voi niistä tuottaa. Keskustelu keskittyi metodologiseen lähestymistapaan uratutkimuksessa.

Kirsi Hasanen (Tampereen yliopisto) esitteli väitöskirjatutkimustaan Yrittäjäkertomusten paikkoja etsimässä hoiva-alalla. Tutkimuksessa lähdetään ajatuksesta, että kertomuksellinen lähestymistapa mahdollistaa subjektiivisen kokemuksen tason ohella myös niiden kulttuuristen lähtökohtien tarkastelun. Tutkimuksen aineisto koostuu kirjoitetuista yrittäjälämäkerroista, joita analysoidaan narratiivista lähestymistapaa soveltaen. Keskustelussa nostettiin esille tutkimuksen käytännön toteuttamiseen liittyviä näkökulmia.

Työryhmän päätti Pauli Rautiaisen (Tampereen yliopisto) esitys Valtion taiteilija-apurahat: pitkäjänteisen työskentelyn turvaamisesta niukkuuden mahdollisimman monelle jakamiseen. Esityksessä tarkasteltiin valtion taiteilija-apurahojen jaossa tapahtunutta muutosta erityisesti 1990-luvun jälkeen. Niukkuuden jakaminen mahdollisimman monelle on muotoutunut keskeiseksi tukijärjestelmää ohjaavaksi metaperiaatteeksi. Samalla yksittäisen taiteilijan pitkäjänteisen työskentelyn turvaaminen on menettämässä merkitystään. Esityksen jälkeisessä keskustelussa pohdittiin muutoksen syitä ja tulevaisuuden näkökulmia.

Ilkka Pirttilä & Pauliina Marjala

New organizational practices

Englanninkielisessä työryhmässä kuultiin yhdeksän esitystä. Oman mausteensa työskentelyyn toi tutkimuspäivien toinen pääpuhuja professori Paul Thompson, jonka kommentit virittivät aika ajoin vilkasta keskustelua.

Erja Kolarin väitöskirjatyöhön perustuvassa esityksessä käsiteltiin sanomalehtien toimittajien työn muutosta kahden lehtimiessukupolven kokemana. Tulosten mukaan lehtimiesten ammatillinen identiteetti on muuttunut siten, että aiemmille sukupolville tyypillinen professionaalinen autonomia on yhä enemmän saanut tehdä tilaa yrittäjämäisyydelle ja tuloshakuiselle kaupalliselle ajattelulle.

Toimitustyön muutosta käsittelevät myös Merja Helle ja Marja Töyry, joiden tutkimuksen kohteena olivat olleet 12 lehdessä analysoidut toimitus- ja työprosessien muutokset heidän kehittämänsä Mediaconcept Laboratory -menetelmän avulla. Keskeisimmiksi muutossuunniksi tunnistettiin digitaaliseen mediaan liittyvät uudet ilmiöt, tuotteiden yhä tarkempi fokuusoituminen tiettyihin asiakasryhmiin sekä siirtyminen yksilöllisistä työskentelytavoista keskitettyyn suunnitteluun.

Annarita Koli analysoi opetustyön ja opettajien ammatillisen identiteetin muutosta. Työkuorman lisääntyminen, vaatimukset yhteistyöstä ja verkostoitumisesta, toimintaympäristön yleinen monimutkaistuminen sekä oppilaitoksen johdon ja opetuskunnan väliset jännitteet toiminnan tehostamispyrkimysten viitekehyydessä olivat omiaan aiheuttamaan painetta ja stressiä ja vähentämään työviihtyvyyttä. Johtopäätösten mukaan kouluissa tarvitaan kokonaisvaltaista kehittämistyötä, jossa muutoksen kohteena tulee olla myös johtaminen.

Anu Kajamaa esitteli tutkimusta, jossa yliopistollisen sairaalan kirurgisella osastolla kehiteltiin uudenlaista evaluointivälineistöä tutkijoiden, laadunarvioijien ja sairaalahenkilökunnan yhteistyönä. Kehittelyn edetessä luotiin monia laatuja, tehokkuutta ja työhyvinvointia parantavia innovatiivisia ratkaisuja ja käytäntöjä, mutta niiden käyttöönottamista jarrutti organisaation johdon puutteellinen tuki ratkaisujen toteuttamiseksi.

Päivi Ristimäen aiheena oli pienen ICT-yrityksen muutospyrkimykset massatuotannosta assa-kassuuntuneeseen strategiaan. Tulosten mukaan irroutautuminen massatuotantoajattelusta ei

ole helppoa. Muutos ei tapahdu hetkessä yhdellä hyppäyksellä vaan on luonteeltaan pikemminkin runsaasti kollektiivista oppimista ja tiedonluomista sisältävä pitkälinen muutosprosessi.

Hanna Timosen paperissa tarkasteltiin verotarkastajatiimin työkäytäntöjä. Tiimin sisäisistä suhteista löydettiin ammatillista tukea, keskinäistä luottamusta ja ystävyyttä. Tämä oli kuitenkin vain kolikon toinen puoli. Tiimissä vallitsi toisistaan poikkeavia tulkintoja toiminnan luonteesta sekä jännitteitä ja ristiriitoja, joiden taustalla olivat organisaation valtarakenteet, ”juniori”- ja ”senioritarkastajien” erilaiset käytännöt ja ajattelumallit sekä suoriutumisen arviointiin liittyvät käytännöt.

Arja Pakkala esitteli pitkäkestoiseen työpaikan kehittämishankkeeseen perustuvaa tutkimustaan. Metallitehtaaseen sijoittuneen hankkeen tavoitteena oli muuttaa työyhteisön kulttuuria ja johtamista osallistavaan suuntaan ja aktivoida kaikki työntekijät yhteiseen kehittämistyöhön. Tulokset osoittivat, että kehittäminen saa erilaisia tulkintoja erilaisista näkökulmista katsoen, johtajat ja työntekijät kokivat kehittämistyön toisistaan poikkeavalla tavalla ja että kehittämisen esteeksi asettuu usein henkilöstöryhmien välisiä jännitteitä, jotka saattavat merkittävästi hidastaa muutoksen aikaansaamista.

Markku Sippola tarkasteli pohjoismaisten teollisuusyritysten Baltian maihin perustettujen tuotantolaitosten suoran osallistumisen käytäntöjä. Kuuden tapaustutkimuksen analyysi osoitti, että tällaisia käytäntöjä (esim. aloitejärjestelmät, ongelmanratkaisuryhmät, puoliautonomiset ryhmät) harjoitettiin tutkimusyrityksissä varsin niukasti, ja että yritykset neuvottelevat mieluummin ammattiyhdistysten edustuksellisten elimien kanssa kuin ottavat käyttöön erilaisia suoran osallistumisen menetelmiä.

Satu Ojala käsitteli ilmiötä, jossa työntekijät tekevät ylitöitä kotona iltaisin ja viikonloppuisin, osin ei-vapaaehtoisesti, ilman korvausta ja ilman asiaa koskevia sopimuksia. Haastattelututkimuksessa löydettiin viisi erilaista ilmiöön liittyvää työntekijäryhmää, jotka poikkesivat toisistaan mm. vapaaehtoisuuden, työn autonomian, työtaakan ja kotona tehtävään työhön liittyvän positiivisen tai negatiivisen kokemuksen suhteen.

Nina Laineen aiheena oli luottamus ja sen rakentuminen esimies-alaisuus-suhteissa. Tutkimuksen mukaan luottamus on sekä tunnetta että tietoa painotuksen ollessa edellisessä. Luottamukseen liittyy läheisesti myös oppimisen käsite, toisinaan luottamaan oppiminen voi olla transformatiivisen oppimisen prosessi.

Pasi Koski & Anu Järvensivu

Ammattien alaluokkaistuminen, sisäiset jaot ja identiteettipoliittika

Työryhmä on jo usean vuoden ajan kerännyt yhteen tutkijoita ja kehittäjiä, jotka etsivät työelämän muutoksen pintakuohujen alta kulttuurisia syvärakenteita. Kiinnostus kohdistui tällä kertaa subjektiveettiin, kunniantuntoon ja arvokkuuteen työssä sekä työetiikkaan, pyrkimykseen ja kaipuuseen tehdä ”oikeaa työtä”.

Keskusteltu työyhteiskunnan eetoksesta ja sen merkityksestä sosiaaliselle järjestykselle jatkui tänä vuonna keskusteluna talkooyhteiskunnasta. Talkoheetos näkyy toisaalta kansalaisten aktivointi-puheena, toisaalta sekatyöläisyyden ja pelkkänä työvoimana olemisen paineina. Rajanveto kansalaisyhteiskunnan ja julkissektorin töiden välillä on hämärtynyt ja oikeutus ammattityöhön on hankittava uusin keinoin ja perustein. Näihin rajankäynteihin liittyvät kiistat esimerkiksi siitä, mikä on ammattien sydänmaata ja mikä marginaalia, johon julkisten palvelujen karsinta voidaan erityisesti kohdentaa. Keskustelimme ammattien alaluokkaistumisesta, koulutusinflaatiosta, keskiluokkaisuuden illuusion murtumisesta sekä ammattien lohkoutumisesta ja hajautumisesta myös arvoyhteisöinä.

Annukka Jauhiainen ja Anne Laiho pohtivat yliopistotyöläisten ammatti-identiteettiä kysymällä mistä akateemisen työn mieli ja merkitys syntyvät. Alustavien tulosten mukaan yliopistotyössä ensisijaista on yksilöllinen suhde tieteenalaan ja tietoon sekä akateeminen autonomia, suhde yliopistoinstituutioon on toissijainen. Opettaja-tutkijan kaksoisidentiteetin sisäistäneet vastaajat kokivat sivistysyliopiston arvot ja eetoksen tärkeäksi, vaikka tutkimus ja opetus näyttävät eriytyvän. Keijo Räsänen jatkoi akateemisen ”meisyyden” pohtimista kysymällä, mikä voisi olla sellainen yhteistoiminnan muoto, henki ja tarkoitus, joka saisi yksinäiset tutkija-opettajat liittymään yhteen ja puhumaan ”meistä”? Vastauksia haettiin akateemista työtä ja sosiaalisia liikkeitä yhdistävistä tutkimuksista sekä alustajan kokemuksista käytäntöteoreettisessa kehityksessä oman akateemisen työnsä kehittäjänä ja tutkijana.

Tiina Tiilikka ja Helena Tolkki tutkivat miten terveysasemien työntekijät kokevat ammattikuntien välisten hierarkioiden madaltamisen ja työnjaolliset uudelleenjärjestelyt ennen ja jälkeen ulkoistamisen. He löysivät haastatteluistaan yhdenmukaisen puhutavan, joka vahvistii myönteistä suhtautumista ulkoistamiseen. Toisaalta tutkijat kuitenkin raportoivat, miten ulkoistamista oli edeltänyt kriisiytynyt

ja äärimmäisen kuormitettu siirtymävaihe. Keskustelussa kysyttiinkin, mitä olisi seurannut jos kunta ei olisi ulkoistanut palvelujaan, vaan olisi antanut omalle yksikölleen samat mahdollisuudet järjestää työtä yksikön omin ehdoin.

Sirpa Lappalaisen alustus perustui etnografiseen tutkimukseen, jossa hän seuraa lähihoitaja-koulutuksessa opiskelevia nuoria. Ensimmäisen työssäoppimisjakson merkitys on yleensä nähty myönteisenä mahdollisuutena niille nuorille, joille tekemällä oppiminen sujuu koulumuotoista opiskelua paremmin. Tulosten mukaan työssäoppimisesta suoriutuvat kuitenkin parhaiten ne, joilla muutenkin menee hyvin. Huonommin pärjääville työssäoppiminen tuntui ”möykkynä mahassa” ja siihen liittyi kohtuuttomia osaamisvaatimuksia.

Silva Tedren alustus kristillisten järjestöjen päihdetyöstä käsitteli työn eetosta. Päihdetyötä määrittää autetusta auttajaksi -eetos, vaikka kansalaistoimintalähtöisyys onkin murenemassa. Päihdetyö on ammattilaisten ja vapaaehtoistyöntekijöiden risteysasema ja ankkuripaikka. Yhtäältä kyse on välityömarkkinoista, joita leimaa vapaaehtoistyön eetos ja rajatilan liminaaliset identiteetit. Suurin työntekijäryhmä ovat työllistetyt ja vapaaehtoistyöntekijät. Toisaalta kyse on työstä, jossa koulutukselliset, ammatilliset ja tuotteistamisen vaatimukset kasvavat.

Jyri Lindenin reflektoi hoito-, sosiaali- ja opetusalan ammatteja moraalisina projekteina. Ammattikunnat on sitoutettu valtiolliseen yhtenäiskertomukseen kutsuomuksellisen työeetoksen avulla ja vastineeksi valtio on tarjonnut riittävän palkkion, ammatillista itsenäisyyttä, luottamusta sekä turvallisen työsuhteen. Linden kuvaa, miten byrokraattisen markkinakontrollin lisääntyminen muokkaa julkisammattien syvärakenteita. Kun ammattien itseisarvoinen oikeutus katoaa ja työssä korostetaan välineellistä hyötyä ja tuloksellisuutta, tämä muutos näkyy työn mielekkyyden heikkenemisenä ja korkean sitoutumisen välisenä ristiriitana.

Tiina Huokuna esitteli alustuksessaan toimittajan ammatin ”sekatyöläistymistä” hyödyntäen omakohtaisia toimittajakokemuksiaan. Toisaalta toimittajan työ on kapeutumassa, toisaalta työ edellyttää yhä monipuolisempaa osaamista. Sosiaalishistoriallista kysymyksenasettelua hyödyntäen Huokuna tutkii toimittajaprofession nykytilaa sekä ammatin muodonmuutoksen kipupisteitä.

Kristiina Abdallah tutkii toimijaverkkoteorian kehityksessä kääntäjän työn rakenteellisia muutoksia. Laaja business-tuotantoverkko pakottaa kilpailurajoituslain tekemana työkäyttäjät kääntäjät laajojen tuotantoverkkojen alihankkijoiksi. Tästä asemasta on kuitenkin mahdotonta toteuttaa ”hyvän työn” eetiikkaa, mihin kääntäjät ovat sitoutuneet. Abdallah esitti huolensa yhä heikentyvistä työehdoista, jotka johtavat tiukkoihin aikatauluihin ja viime kädessä työn huonoon laatuun.

Karin Filander & Lea Henriksson

Dialogisuus työyhteisöjen tutkimuksessa ja kehittämisessä

Dialogisuus tämän päivän muuttuvien organisaatioiden ja työyhteisöjen tutkimuksessa sekä kehittämisessä on haaste. Työryhmän tehtävänä oli jakaa kokemuksia ja tietoa siitä, miten organisaatioiden ja työyhteisöjen kehittämisprosesseissa hyvät käytännöt ja innovaatiot syntyvät ja mitä vaikutusta niillä on. Lähtökohtana oli ajatus siitä, että työtä ja toimintaa voidaan kehittää työyhteisöjen sisältä käsin. Halusimme työryhmän ohjaajina myös tutkailla dialogisten työskentelymenetelmien soveltuvuutta tutkijoiden reflektoinnissa. Tavoitteenamme oli yhteisessä työskentelyssä luoda yhteisiä merkityksiä dialogisuudesta.

Eevaleena Isoviita ja Maiju Salonen olivat tutkimuksessaan hyödyntäneet demokraattista dialogia organisaatiouudistukseen valmistautumisessa kahdessa kunnassa. Aineistoa oli kerätty kyselyin ja haastatteluin sekä työpajassa käytyjen keskustelujen ja työskentelyjen pohjalta. Tutkimuksessa merkitykselliseksi nousi eri ammattiryhmien osallistuminen dialogiin yli sektorirajojen. Tutkimusprosessi ajoittui kahden kunnan organisaatiouudistuksen aloitusvaiheeseen, mikä osaltaan tuki toimijoiden vuorovaikutusta ja yhteistoiminnallisuutta työn arjessa.

Minna Leinonen oli tutkinut miesten ja naisten välistä yhteistyötä ja kommunikaatiota kahdessa eri organisaatiossa hyödyntäen työkonferenssityöskentelyä. Tutkimusaineistona olivat nauhoitetut ryhmäkeskustelut sekä haastattelut. Työkonferenssityöskentelyn keskiössä on demokraattinen dialogi, jossa on mahdollisuus vapautua hierarkian asettamista rajoituksista. Tutkimuksessa hierarkkisuus näyttäytyi sotilas-siviili sekä nais-mies -asetelmissa. Hierarkkisuuden purkamisen em. asetelmissa oli haasteena. Yhtenä menetelmänä oli erilaisten ryhmien muodostuminen, jolloin esim. naisten omat ryhmät osoittautuivat osallistujilleen antoisimpina.

Paula Salonen oli tutkinut johtoryhmän dialogia osallistuvaa havainnointia ja haastatteluja käyttäen. Työryhmän jäsenet kuuntelivat tutkijan esitystä tietoisesti joko kehittämisen, tutkimuksen tai johtamisen näkökulmista. Jokaisen näkökulman perusteella keskusteltiin pienryhmissä. Seuraavassa vaiheessa jokaisesta pienryhmästä osallistui yksi jäsen kolmen hengen keskusteluun, josta tutkija sai itselleen kysymyksiä, kommentteja jne. Johtoryhmätyöskentelyyn tarvitaan edelleen lisäymmärrystä. Pohdinnat ns. henkilökemioista sekä valtapyrkimykset johtamisen kysymysten äärellä on mahdollista jättää tietoisesti taustalle ja keskittyä dialogin rakentamiseen, jolloin johtoryhmässä voidaan siirtyä organisaation yhteiseen hyvään.

Toisen työskentelypäivän aamuna aloitimme yhteen tulemisella kehään, jossa jokainen kuvasi oman ajatuksensa alkavaan päivään. Terhi Takanen kysyi, tutkimukseensa pohjautuen, miten ryhmä luo uudenlaista toimintakulttuuria dialogisen toiminnan kautta? Tutkimusaineistona olivat pienryhmien nauhoitetut sessiot, tutkijan havainnoimat asiakastilaisuudet ja asiakaskäyntien muistiot. Esityksen jälkeen työryhmä jakaantui neljään pienryhmään, jotka pohtivat esittäjälle kysymyksiä ja kommentteja. Tämän jälkeen esittäjä itse valitsi kysymyksistä ja kommentteista itselleen merkittävät ja toi edelleen esiin näkemyksiään tutkimansa ryhmän tietoisesta ja avoimesta dialogista. Tältä pohjalta voisi hahmottaa kyseisellä tutkimuksella olevan mahdollisesti ns. generatiivisia vaikutuksia ryhmän työhön ja toimintaan myös tulevaisuudessa.

Reijo Siltalan tutkimus kasvatusalan asiantuntijoiden käsityksistä opettajan innovatiivisuudesta liittyy laajemminkin kasvatusieteelliseen diskurssiin. Esitys herätti keskustelun kolmessa ryhmässä, joissa tarkasteltiin teemaa innovatiivisuuden tutkimuksen, innovatiivisen toiminnan tai kehittäjän roolin näkökulmasta. Tutkimuksen mukaan opettajan innovatiivinen työskentelytapa on yhteydessä uudistushenkisyyteen ja uudistuksiin. Tätä kautta opettaja yhdistää mahdollisuuksien mukaan erilaisia työ- ja opetustapoja. Session lopussa, kolmen henkilön dialogissa pohdittiin innovatiivisuutta jaetun asiantuntijuuden ja yhteisöllisyyden näkökulmista.

Dialogisessa työskentelyssä on mahdollisuus hyödyntää narratiivisia menetelmiä. Päivän päätteeksi jokainen ryhmään osallistuja sai valita itselleen pienen kirjan, johon he kirjoittivat kuvitteellisesti luvun ryhmän työskentelystä. Osallistujia kehoitettiin päättämään, kenelle tuon tarinan kirjoittaa. Työryhmän työskentely päättyi yhteiseen kiitokseen. Työskentelyssä tuli yhdessä eleyksi dialogiseen työskentelyyn kuuluva kiinnostus ihmisestä hänen itsensä vuoksi. Dialogissa olemme avoimia toisen "toiseudelle" ja kunnioitamme sitä.

Arja Koski & Eila Jantunen

Käytännön ja teorian kohtaamispaikka globalisoituvan työelämän tutkimuksessa

Ryhmässä ei pidetty suullisia esityksiä, vaan koordinaattorin ohjeiden mukaan keskustelu aloitettiin internetin avulla yhdessä kirjoitetuista esityksistä (3 kpl). Aiheina olivat "YT-järjestelmä ja globalisaatio", "Kansalainen ja globalisaatio" sekä "Internet-työskentelyn kuvaus". Kirjoittamiseen osallistui vajaan kolmen kuukauden työskentelyjakson aikana 13 henkeä. Internet-keskustelun seuraajiksi ilmoittautui lisäksi 26 henkeä.

Tutkimuspäivien aikana pidettyyn työryhmätyöskentelyyn osallistui 3 esitysten kirjoittajaa ja 3 henkilöä, jotka eivät olleet mukana internet-työskentelyssä. Työryhmän työskentelyn pohjana oli yhdessä valmistettujen esitysten lisäksi materiaali, jota keskustelun kuluessa oli tuotettu sekä keskusteluareenoille (129 viestiä) että tiedostoareenalle (10 kpl 5–30-sivuista suomen- ja englanninkielistä tiedostoa).

Keskustelussa suuntauduttiin pohtimaan pääasiassa esitysten antamia virikkeitä jatkotutkimukselle: Pitäisikö YT-järjestelmän asemesta keskittyä tutkimaan aitoa johdon ja henkilöstön kesken tapahtuvaa yhteistyötä? Missä määrin vastuullinen johtaminen voidaan toteuttaa yli kansallisten rajojen? Tarvittaisiinko ylikansallista yhteistyötä ja yhteisiä pelisääntöjä? Onko ILO:n standardeilla jotain merkitystä kehittyvissä maissa?

"YT-järjestelmä ja globalisaatio" -esityksestä todettiin tämän lisäksi, että se tarjoaa joitakin malleja myös käytännön toiminnan kehittämiseksi. Esimerkiksi esitystä valmisteltaessa käytettyä tarkistuslistaa voisi soveltaa käytäntöön, kun sitä hieman kehittää kulloisiakin tapauskohtaisia erityistarpeita varten: ei ole kovin selvää kuvaa siitä, mitä tutkijat tietävät työelämän asioista tai mitä työelämän toimijatahot tietävät; saatu tieto riippuu sekä tutkimusmenetelmistä että tieteenalasta; vaikka järjestelmälle on luotu lainsäädännölliset ja sopimusperustaiset reunaehdot, käytännössä

esiin nousee vaikeita kysymyksiä, joita ei voi ratkaista muuten kuin perusteellisella käsittelyllä työpaikka- ja yritystasolla.

”Kansalainen ja globalisaatio” -esityksestä puolestaan oltiin sitä mieltä, että - paperiin sisältyi liian monia näkökulmia, jotta ne olisi voitu ottaa keskustelussa käsiteltäviksi. Paperi kuitenkin avasi kiinnostavia perspektiivejä, kuten esimerkiksi yrittäjyys kehittyvissä ja kehittyneissä maissa, omistajatyö, ajankäytön kolmijako ansiotyöaikaan, työvoiman uusintamisaikaan ja omaan aikaan jne.

Työskentelyn lopuksi työryhmä sopi, että tunnustellaan mahdollisuuksia kirjoittaa internetin avulla syntyneestä aineistosta painettu julkaisu. Kirjoittajiksi oli ilmoittautunut tammikuun 2009 loppuun mennessä 26 henkilöä, jotka kuuluvat työelämän tutkijoihin, ay-liikkeen toimihenkilöihin, työpaikkatason aktiiveihin, yrittäjiin ja työnantajaedustajiin.

Kimmo Kevätsalo

Työorganisaatioiden tutkimus

Työryhmässä esiteltiin kahden päivän aikana 11 esitystä. Aihepiireiltään nämä esitykset liittyivät neljään suurempaan kokonaisuuteen. Näistä ensimmäisessä tarkasteltiin tuottavuuden ja henkilöstökäytäntöjen välisiä yhteyksiä, toisessa työn organisoitumisen prosesseja ja käytäntöjä, kolmannessa organisaatioteorian muodostusta ja arviointia ja neljännessä tietotyötä.

Jukka Sädevirta kertoi aiotuista, toteutetuista ja havaituista henkilöstökäytännöistä ja henkilöstöjärjestelmän muuttamisesta organisaatioissa. Hän totesi, että johdon ja työntekijöiden näkemykset siitä, millaiset yrityksen henkilöstökäytännöt todellisuudessa ovat, poikkeavat usein paljonkin toisistaan.

Sinikka Vanhala, Monika von Bonsdorff ja Minna Janhonen kertoivat puolestaan osallistavien henkilöstökäytäntöjen yhteydestä yrityksen tuloksellisuuteen ja henkilöstön hyvinvointiin. Heidän esityksensä pohjautui tuoreisiin tutkimustuloksiin, joiden mukaan johdon arviot osallistavista henkilöstökäytännöistä korreloivat voimakkaasti yrityksen tuloksellisuussmittareiden kanssa, kun taas työntekijöiden kohdalla vastaavat korrelaatiot olivat matalampia, mutta tilastollisesti merkitseviä.

Juha Eskelinen puhui omassa alustuksessaan tuottavuuden ja esimiestyön yhteydestä pankkikonttori-verkostossa. Hänen tutkimuksensa mukaan esimiesten yhdenmukainen johtamisnäkemys on yhteydessä pankkikonttoriverkon tuottavuuteen. Tämän lisäksi tuottavuusnäkökulmasta tärkeää on esimiesten kyky tukea ja kannustaa tiimiensä jäseniä suoriutumaan ja kehittymään.

Nina Mustikkamäki tarkasteli esityksessään organisaatioiden välisiin sopimuksiin pohjautuvan virallisen verkoston ja henkilöstön epävirallisten yhteisöjen välistä vuorovaikutusta uuden tiedon tuottamisen prosesseissa bio- ja hyvinvointiteknologia-alalla. Hänen tutkimuksensa voidaan tunnistaa kolme erityyppistä epävirallista yhteisöä (communities of practice, epistemic community, collectivity of practice), jotka ovat eri tavoin vuorovaikutuksessa virallisten ja epävirallisten verkostojen kanssa.

Teemu Reiman esitteli paperissaan sitä, millaisia organisoitumisen mekanismeja ovat työyhteisön sosiaaliset prosessit. Hän hahmotteli keskeisiä organisaatioiden sosiaalisia prosesseja ja tarkasteli niiden vaikutuksia työyhteisöjen toimintaan. Hänen mukaansa työorganisaatiotutkimuksessa keskeistä on se, että tutkija tunnistaa, millaiset mekanismit ohjaavat organisaation toimintaa. Sitä kautta voidaan ennustaa toiminnan kehittymistä ja suunnitella kehitystoimenpiteitä.

Antti Teittinen ja Hannu T. Vesala kertoivat esityksessään työn ja organisaation muutoksesta kehitysvammalaitoksen hajauttamisessa. Ensinnäkin he tarkastelivat lähtötekijöiden ammatti-identiteettiä ja työhyvinvoinnin tilaa ja näiden kehittymistä muutosprosessissa lomakekyselyn avulla. Toiseksi muutosta tarkasteltiin organisaatiotasolla, lähtökohtana olivat hallinnollisissa asiakirja-aineistoissa käytetyt retoriset keinot ja argumentaatiotavat.

Tuomo Alasoini ja Elise Ramstad tarkastelivat esityksessään proaktiivisuus-traditionaalisuus -jakoa. Ensiksi he tarkastelevat tähän jakoon liittyvän vastuindeksin reliabiliteettiä. Toiseksi he tutkivat tämän vastuindeksin yhteyttä muihin johtamiskäytäntöihin. Kolmanneksi he tarkastelevat sitä, ovatko proaktiiviset yritykset traditionaalisia tuloksellisempia. Keskeisenä vastuindeksin ongelmana he pitävät sitä, että sen mukaan yksilöllinen autonomia on proaktiivisuuden huipentuma. Heidän mukaansa yksilöllinen autonomia ei muodosta otollisinta perustaa organisaatiotasoiselle reflektiivisyydelle.

Jani Johanson esitteli kolme lähtökohtaa virastostrategiaan. Tutkimuksessa hahmotetaan aikaisemman kirjallisuuden perusteella keskeisiä strategia-ajattelun ulottuvuuksia, jotka kattavat tunnistamaan suunnitteluperustaisen, voimavaralähtöisen ja suhdekeskeisen lähtökohdan julkisorganisaation strategian muotoiluun. Nämä kolme lähtökohtaa erillisille näkemyksille organisaation

ympäristön luonteesta, ja siksi ne antavat toisistaan poikkeaville virastoille välineitä hahmottaa oman toimintaympäristönsä erityisvaatimuksia.

Tuula Heiskanen ja Hannu Heiskanen kertoivat kahden tapaustutkimuksen avulla asiantuntijoiden keskinäisen yhteistyön esteistä ja edellytyksistä innovaatioprosesseissa. Tulkitsevana käsitteenä he käyttivät tila-käsitettä. Analyysissään he kuvaavat, millaisena näiden tapausyritysten mentaalinen, sosiaalinen ja fyysinen tila ja niiden dynamiikka näyttäytyvät. He toteavat, että yhteistyötä eri ammattilisten ryhmien välillä on hedelmällistä tarkastella näistä tiloista peräisin olevien rajojen kautta.

Meri Jalonen kertoi esityksessään työn tietoisuudesta teollisuustyössä. Hän tarkastelee tutkimuksessaan työn tietoisuuteen liittyviä jännitteitä, jotka nousevat esiin toiminnan joustavuuden ja uusien välineiden, kuten tietojärjestelmien, ympäristössä. Tutkimusaineisto on tuotettu neljässä yrityksessä toteutetun osallistavan tutkimusmenetelmän, ns. tuotantotiedon arviointimenetelmän avulla. Tutkimuksen mukaan valmistavan teollisuuden yritykset ovat yhä etsimässä tapoja hyödyntää tietojärjestelmiä, jotka tukisivat toiminnan tehokkuuden ja joustamisen lisäämistä.

Harri Virolainen kertoi lopuksi tutkimuksesta, jossa tarkastellaan virtuaalisen tiimin organisaatioilmapiiriä. Tutkimus kohdistuu viiteen eri organisaatioon. Aineisto on kerätty haastattelu- ja kyselymenetelmää hyödyntäen. Tulosten mukaan virtuaalisesti toimivissa tiimeissä päätoimintaperiaatteet ilmapiiriin osalta ovat hyvin samankaltaisia kuin perinteisesti toimivissa tiimeissä. Kuitenkin yhteisöllisyyden ja me-hengen luominen koettiin haasteelliseksi virtuaalitiimeissä. Ilmapiiriin osa-alueista virtuaalisen tiimin identiteetin tunteeseen vaikuttivat tiimin sisäinen vuorovaikutus, yhteistoiminnan laajuus sekä kasvokkaiset tapaamiset.

Jan-Erik Johanson & Minna Janhonen

Valta ja kontrolli työelämässä

Työryhmä jatkoi edellisen vuoden tematiikkaa työelämän valtakysymyksistä. Valta on vaikea käsite tutkimuksessa, siihen liittyy monenlaisia määritelmiä ja näkökulmia. Ryhmässä oli viisi esitystä joissa tuli esille erilaisia vallan muotoja ja resursseja.

Leena Piispan esitys käsitteli yhden tutkimus- ja kehittämisprosessin vaiheita tehtaassa, jossa toteutettiin tuotannon uudelleen organisointi. Esitys valotti, miten tapahtumien kulkuun osalliset ottivat ja kuinka heille annettiin erilaisia valtaposioita.

Ulla Isosaaren esitys käsitteli valtaa ja tilivelvollisuutta terveydenhuollon organisaatioissa lähijohtamisen näkökulmasta. Esitys käsitteli valtarakenteita vallan lähteiden, päätösvalan, harkinnan ja resurssien sekä tiedon ja verkostojen hallinnan näkökulmista. Vastuuta tarkasteltiin yhtenä tilivelvollisuuden ulottuvuutena.

Jari Luomasen esitys painottui metodologisiin kysymyksiin tutkittaessa sellaista vaikeasti lähestyttävää asiaa kuin pelolla johtaminen. Aihetta käsittelevä Suomen Akatemian rahoittama tutkimushanke kerää internetissä toimivan verkkoalustan kautta ihmisten kokemuksia erilaisista organisaatioista, joissa johtamiseen sisältyy tavalla tai toisella pelon ilmapiirin luominen.

Paul Buhainistin, Katri Kallion, Tuukka Kostamon ja Heli Taljan esitys käsitteli asiantuntijaorganisaation johtamista keskijohdon näkökulmasta katsoen. Tutkimuksen lähtökohtana oli havainto, jonka mukaan asiantuntijaorganisaatioissa ylimmän johdon ja asiantuntijaryhmien maailmat ovat erillään toisistaan, minkä seurauksena syntyy kohtaamattomuusongelmia. Keskijohto toimii organisatorisen kommunikaation keskiössä, minkä vuoksi sillä saattaisi olla keskeinen rooli dialogissa organisaation eri osien välillä.

Eveliina Saaren ja Mervi Hasun esitys käsitteli johtamisen välineisiin sitoutunutta kontrollia kahdessa julkisessa tutkimusorganisaatioissa. Huomion kohteena olivat erityisesti tietojärjestelmien kautta toimivat ohjausjärjestelmät, jotka valvovat työntekijän ajankäyttöä, työresursseja ja osaamisen osuvuutta strategiaan.

Ei ole yllättävää, että tutkittaessa valtaa organisaatioiden muuttuvien toimintamallien muutoksissa tutkimuksissa korostuvat erityisesti johtajien ja johdettavien vuorovaikutustilanteisiin liittyvät hierarkkisen vallan negatiiviset piirteet. Työntekijät ja asiantuntijat pyrkivät vaikuttamaan työorganisaatioidensa uusintamiseen, mutta monet hierarkkiset ja rakenteelliset asetelmat estävät vaikuttamista ja tuottavat yksilö- ja ryhmätasoisista emotionaalista jännitteisyyttä.

Seuraava vaihe työryhmän työskentelyssä on hyödyllistä kohdistaa keskijohdon ja asiantuntijoiden kollektiivisten vaikutusmekanismien ristiriitaisuuksiin organisaatioiden strategisen uudistumisen tilanteissa.

Organisaatioiden palkitsemisjärjestelmien uudistaminen ja kehittäminen

Työryhmässä käsiteltiin seitsemää eri aihetta. Hannu Majuri aloitti kysymällä, liittyykö virkamiehen ja työnantajan välisiin suhteisiin erityisesti palkkauksen osalta ongelmia. Majuri esitti kattavan ratkaisuluettelon uudessa palkkajärjestelmässä esille tulleisiin ongelmiin (ks. tarkemmin <http://personal.inet.fi/koti/hannu2.majuri/gradu.pdf>).

Jari Huovisen, Juhapekka Suutarisen ja Pekka Tsuparin tutkimuksessa selvitettiin, miten pk-yritysten työnantajat eri toimialoilla suhtautuvat paikalliseen sopimiseen ja millaiset valmiudet heillä on sopia työehdoista yritystasolla. Tulokset osoittavat, että pk-työnantajat suhtautuvat myönteisesti paikalliseen sopimiseen riippumatta yrityskoosta tai toimialasta. Palvelualoilla on suhtautuminen paikalliseen sopimiseen kaikkein positiivisinta. Sopijapuolten keskinäinen luottamus on perusedellytys paikallisen sopimisen onnistumiselle. Kaiken kaikkiaan yrityskohtaisia ratkaisuja tehdään monipuolisimmin kasvuhakuissa, kansainvälisissä ja verkostomaisesti toimivissa yrityksissä.

Hanna-Leena Aution ja Katja Uosukaisen esityksen taustalla on vuonna 2005 uudistettu tasa-arvolaki, joka edellyttää työnantajien tekemään palkkakartoituksen. Kartoitus on tehty 60 %:lla työpaikoista. Palkkaeroja sukupuolten välillä esiintyy valtiolla 70 %:lla, kunnissa 52 %:lla ja yksityisellä sektorilla 55 %:lla työpaikoista. Yleensä palkkaero oli miesten hyväksi. Työpaikoista 63 % vertasi naisten ja miesten sijoittumista vaativuusryhmiin. Tehtävät ovat jakautuneet voimakkaasti sukupuolen mukaan: naisten yliedustus vähän vaativissa tehtävissä ja miesten yliedustus vaativissa tehtävissä. Lisät kasvattavat naisten ja miesten palkkaeroa, erityisesti henkilökohtainen suoriutumisen. Työpaikoista 80 % arvioi, että palkkaerojen syynä on töiden ja työtehtävien segregatio.

Niilo Hakonen, Antti Kauhanen, Seppo Saukkonen ja Pekka Vanhala kertoivat, että Suomessa palkkauksen kolme merkittävintä uudistusta viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana ovat olleet työ- ja virkaehtosopimusten palkkausjärjestelmien uudistaminen, tulos- ja voittopalkkiojärjestelmien yleistyminen sekä tuoreimpana palkankorotustavan uudistaminen siten, että sopimuskorotus jaetaan kahteen erään, joista toista voidaan käyttää yleiskorotuksiin ja toista yksilöllisiin palkankorotuksiin. Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n palkkausjärjestelmätiedustelun mukaan yli puolet yritysten henkilöstöstä on vähintään yhden uudistuksen piirissä, monilla työpaikoilla on jo kaikki uudistukset otettu käyttöön. Alustavien tulosten mukaan parantamisen varaa on sekä palkkausjärjestelmien että tulospalkkiojärjestelmien toimivuudessa.

Mia Teräsahon ja Anna-Liisa Elon tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, missä määrin kokemukset yliopistojen palkkausjärjestelmän (UPJ/YPJ) toteutuksen ja lopputuloksen oikeudenmukaisuudesta selittävät yksilön hyvinvointia. Viitekehysenä oli yksilön ponnistelun ja työn palkitsevuuden väliseen tasapainoon perustuva työstressimalli. Ihmisen hyvinvoinnin ja terveyden kannalta haitallisena pidetään ponnisteluihin nähden liian vähäistä työn palkitsevuutta. Kyse voi olla henkisestä, sosiaalisesta tai taloudellisesta palkitsevuudesta. Myös työntekijän ylisitoutuminen voi lisätä stressiä. Sähköinen kysely tehtiin kahden yliopiston henkilöstölle.

Tomi J. Kallio ja Kirsi-Mari Vihermaa tarkastelivat tulosjohtamisen vaikutuksia yliopistohenkilökunnan työmotivaatioon ja luovuuteen. Viiden yliopiston henkilökunnalle tehty kysely antaa varsin lohduttoman kuvan numeeriseen mittaamiseen perustuvan tulosjohtamisjärjestelmän toimivuudesta suomalaisella yliopistokentällä. Motivaatio luovaan työhön perustuu tyyppillisesti asiantuntijoiden omaan sisäiseen tehtävämotivaatioon, ja siksi numeerisia tulossuorituksia ja ulkoista motivaatiota rakentavaa tulospalkkaus ei toimi yliopistoissa.

Matti Vuorensyrjän mukaan käsitykset tulos- ja kehityskeskustelujen hyödyllisyydestä vaihtelevat voimakkaasti poliisihallinnon sisällä. Asiaa kysyttiin Poliisin henkilöstöbarometrissa. Tulosten mukaan näyttää siltä, että jos tulos- ja kehityskeskustelu epäonnistuu, keskustelusta on haittaa ennemminkin kuin hyötyä, verrattuna tilanteeseen että keskustelua ei käydä lainkaan. Erityisen tärkeää on, että sanat vastaavat tekoja. Tulos- ja kehityskeskustelujen julkituotujen tavoitteiden on vastattava tulos- ja kehityskeskustelujen todellisuutta. Tulos- ja kehityskeskusteluissa sovittujen asioiden on toteuduttava käytännön työssä seuraavan tulosopimusvuoden aikana. Keskusteluilla oltava todellista vaikutusta palkkaan ja työn osaamisen kehittämiseen.

Hannu Majuri

Johtaminen ja johtajuus muutoksessa

Johtaminen ja johtajuus muutoksessa -työryhmä oli tutkimuspäivien suosituin työryhmä osallistujamäärällä mitattuna. Edellisenä vuonna järjestetty johtamisen etiikkaa käsitellyt työryhmä sai nyt jatkoa johtamisen muutosproblematiikan tarkastelun kautta. Työryhmä oli kaksipäiväinen ja siellä kuultiin yhteensä kymmenen esitystä.

Anneli Hujala aloitti aiheella ”Moniääninen työyhteisö – kenellä vastuu johtamisesta?”. Hujalan mukaan autoritaarinen johtajuus on tullut tiensä päähän ja on tärkeää pohtia, mitä voidaan tarjota tilalle. Erityiseksi mielenkiinnon kohteeksi nousee se, miten valta ja vastuu voidaan jakaa organisaatioissa.

Paul Buhanist, Katri Kallio, Tuukka Kostamo ja Heli Talja tarkastelivat hajautunutta johtajuutta keski-johdon näkökulmasta. He kysyivät, mitä johtajuus on ja vastasivat, että se on tavallista, arkipäiväistä asioihin vaikuttamista ja ennen kaikkea yhteistoimintaa ja vuorovaikutusta.

Risto Seppänen johdatti kuulijat kohti relationaalista johtajuusajattelua. Huolimatta siitä, että johtajuustutkimuksen valtavirtatutkijoille on tavanomaista määrittää johtajuus sosiaalisena vaikutusprosessina ja sijoittaa johtajuus ihmisten väliseen suhteeseen, eivät heidän mallinsa ja metodinsa heijasta tätä määritelmää. Johtajuustutkimuksessa tulisikin omaksua individualistisen käsitteistön rinnalle relationaalinen käsitteistö.

Elias Pekkola tarkasteli yliopistojen muuttuvaa johtamista tyypologioiden puristuksessa. Hänen esityksensä perustui ”Muuttuva akateeminen professio” -kyselyyn, johon on vastannut yli 1 400 yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen tutkijaa ja opettajaa. Pekkola käsittelee esityksessään sitä, mitkä tekijät selittävät hyvää yliopistohallintoa muutosten paineissa.

Anna Raija Nummenmaa ja Kirsti Karila tarkastelivat päivähoiton johtajuutta merkitykseantona. He kuvasivat päiväkotityötä työntekijöiden ja johtajien työnsä antamien vertauskuvien välityksellä. Vertauskuvat ja niihin liittyvät merkitykset oli tutkimuksessa tiivistetty metaforamaisemiksi, jotka toivat esiin työn kokemuksen moninaisuutta.

Pia Heilman esitelmöi aiheesta ”Muutoksen tuulet Etelä-Karjalan terveydenhuollossa”. Uuden sosiaali- ja terveyspiirin syntyminen aiheuttaa muutoksia niin organisaatio- kuin yksilötasolla. Esitys perustui runsaaseen empiiriseen aineistoon ja nosti esiin monia terveydenhuollon hallinnossa tapahtuvien muutosten kipupisteitä.

Työryhmän toinen päivä jatkui Marja Hiltusen esityksellä ”Johtajuus ja työyhteisön osallistumisjärjestelmät”, jossa tutkimuksen kohteena oli poliisiorganisaatio. Hiltunen pohti esityksessään, miten työyhteisön lakisääteiset osallistumisjärjestelmät toimivat, lisääkö niiden toiminta henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksia, synnyttävätkö ne vuoropuhelua johdon ja henkilöstön välillä ja onko niiden toiminnalla käytännön vaikutuksia johtajien tekemiin päätöksiin.

Katri Otonkorpi-Lehtoranta, Minna Leinonen ja Nina Talola kuvasivat johtamista sotilasorganisaatiossa työntekijöiden ja esimiesten kokemusten kautta. Esitys perustui raportointivaiheessa olevaan ”Sukupuoli, työkuultuurit ja johtaminen puolustusvoimissa” -tutkimushankkeeseen, jossa on haastateltu 37 palkattuun henkilöstöön kuuluvaa siviili- ja sotilastehtävissä toimivaa työntekijää.

Johanna Kujala ja Katriina Penttilä puhuivat tutkimuksesta ”Eettisten ongelmien edessä – miten suomalaiset johtajat kohtaavat liiketoiminnan ongelmatilanteet?”. Tutkimus perustuu vuosina 1994, 1999 ja 2004 kerättyyn teollisuusyritysten johtajia edustavaan kyselyaineistoon. Kujala ja Penttilä totesivat, että seurauseettinen ajattelu on tärkeässä asemassa johtajien päätöksenteossa samoin kuin moniarvoinen, useita etiikan teorioita yhdistävään ajattelu. Johtajien päätöksenteko näyttää muuttuneen tarkasteluajanjaksosena monimuotoisemmaksi.

Työryhmän lopuksi Jaana Loipponen puhui aiheesta ”Valmistautuminen ja itsementorointi johtajakoulutuksessa”. Johtamisen ja viestinnän opiskelijoita yritetään kouluttaa tunnistamaan elementtejä siitä, mitä työelämä tuo tullessaan. Kuitenkaan mitään valmista mallia johtajan tai esimiehen työhön ei ole. Loipponen esityksessä tarkasteltiin sitä, miten koulutus, yritysankkeet ja yrityksissä tapahtuva toiminta voi tukea johtajuutta ja opiskelijoiden omaan ammattiin valmistautumista.

Johanna Kujala

Liisa Suhonen

Ammattikorkeakoulun lehtoreiden käsityksiä tutkivasta ja kehittävästä työotteesta*

Suomen korkeakoulujärjestelmä muodostuu niin sanotusta kaksipilarijärjestelmästä. Se tarkoittaa, että perinteisten tiede- ja taidekorkeakoulujen rinnalle on luotu ammatillisesti suuntautunut ammattikorkeakoulujärjestelmä, joka alkoi kokeiluluonteisesti 1990-luvun alussa ja vakinaistettiin 1996. Opistotasoisia oppilaitoksia liitettiin yhteen ja muodostettiin monialaisia ammattikorkeakouluja, joihin opistotason opettajat siirtyivät opettajiksi. Monet heistä täydensivät muodollista pätevyyttään suorittamalla maisterintutkintoja tiede- tai taidekorkeakouluissa ja/tai hankkivat pedagogista pätevyyttä joko yliopistossa tai ammatillisissa opettajakorkeakouluissa. Opettajan työ muuttui tuolloin oleellisesti ja se on ollut sen jälkeen kaiken aikaa muutoksessa, joka on ollut toisinaan hyvinkin nopeatempoista. Käsitys oppimisesta ja tiedosta sekä ammatillisesta osaamisesta ovat muuttuneet. Tieto myös lisääntyy ja uusiutuu kiihtyvällä vauhdilla.

Lisäksi teknologia kehittyi nopeasti ja se tuo koulutuksen toteuttamiseen aivan uudenlaisia mahdollisuuksia. Jos opettajan toiminta vielä parikymmentä vuotta sitten oli tiedon jakamista luokassa usein suurehkolle opetusryhmälle, voi se nyt olla opiskelijan ohjaamista yksilöllisesti suunnitellulla henkilökohtaisella oppimispolulla, jolla hän hankkii jossakin ammatissa tarvittavaa pätevyyttä ja kykyä suoriutua siihen kuuluvista työtehtävistä. Opettajan ohjaus tapahtuu joko aidossa työelämän ympäristössä, esimerkiksi harjoittelussa tai tutkimus- ja kehityshankkeessa tai se voi tapahtua myös tietotekniikan avulla ilman, että opettaja näkeeäkään opiskelijaansa muutoin kuin korkeintaan verkkokameran välityksellä. Opiskelija tai opiskelijaryhmä ja ohjaava opettaja voivat tällöin olla fyysisesti eri paikoissa, jopa eri maissaakin ja heillä voi olla eri kieli, kansallisuus ja kulttuuritausta. Ammattikorkeakoulun opettajalla siis tulisi itsellään olla hyvinkin toisenlaisia valmiuksia kuin aiemmin.

Väitöskirjatutkimukseni kohteena ovat ammattikorkeakoulun lehtoreiden käsitykset tutkivasta ja kehittävästä työotteesta, joka on usein asetettu tavoiteltavaksi työskentelytavaksi ammattikorkeakouluja koskevassa virallisessa puheessa. Etenkin ammattikorkeakoulujen alkuaikoina korostettiin, että tuollaisen työotteen olisi pitänyt sisältyä kaikkeen toimintaan, niin opettajien kuin opiskelijoidenkin kohdalla. Näin ainakin ymmärsin aloittaessani työskentelyni Lahden am-

mattikorkeakoulussa 1990-luvun puolivälissä. Kun tuosta työotteesta ei tuntunut missään olevan selkeää määrittelyä, päätin tutkia, miten ammattikorkeakoulun lehtorit työotteen käsittäisivät. Heidänhän sitä tulisi työssään toteuttaa ja opiskelijoilleen opettaa. Yleinen oletus ilmeisesti oli, että tutkiva ja kehittävä työote olisi käsitteenä niin yksiselitteinen, että kaikki ymmärtäisivät sen jollakin tietyllä tavalla ja että se

olisi kaikkien käsityksissä samanlainen.

Haastattelin Lahden ammattikorkeakoulun eri alojen lehtoreita kevättalvella 2003. Ajankohta on sikäli mielenkiintoinen, että silloin oli valmisteilla lakimuutos, jonka mukaan ammattikorkeakoulun tehtäviin tulisi selkeästi kuulumaan tutkimus- ja kehitystoiminta. Siihenhän ei aiemman lain mukaan ollut ehdotonta velvoitetta, vaikkakin esimerkiksi Lahden ammattikorkeakoulun strategioissa oli jo tuolloin määritelty, että ammattikorkeakoulussa tulisi tehdä aluetta tai omaa opetustoimintaa kehittävää tutkimus- ja kehittämistyötä. Oletinkin tutkimusta aloittaessani, että tutkiva ja kehittävä työote kytkeytyisi jollakin tavalla nimenomaan tutkimus- ja kehittämistoimintaan.

Hyvin pian haastatteluja aloittaessani havaitsin, että lehtorit eivät suinkaan ymmärtäneet tutkivaa ja kehittävää työotetta samalla tavoin, vaan käsityksissä oli eroja. Edelleen kävi selväksi, että tutkiva- ja kehittävä työote on käsite, jota haastattelemini lehtoreiden oli hankala pukea sanoiksi. Eroja oli myös siinä, miten haastateltavat alkoivat puhua työotteesta: jotkut suuntasivat ajatuksensa siihen, miten he saisivat opiskelijoissaan kehittymään kyseisen tavan työskennellä ja jotkut alkoivat puhua omasta opettajana toimimisestaan ja korostivat omaa itsereflektiotaan tutkivan ja kehittävän työotteen ilmentymänä. He kuvasivat hyvinkin monisanaisesti sitä, millaista toiminta olisi, mikäli työote olisi käytössä, mutta totesivat samalla, etteivät he itse toimineet kuvaamallaan tavalla, eivät ainakaan aina.

Tutkimukseni on laadullinen ja sitä voidaan ammattikorkeakoulukontekstissa luonnehtia tapaustutkimukseksi, sillä siinä keskitytään tarkastelemaan vain yhtä ammattikorkeakoulua. Hyödynsin tutkimuksessani fenomenografista lähestymistapaa, joka on nimenomaan kehitetty tutkimaan ihmisten käsityksiä. Silloin ei haluta saada selville, mikä on jonkin asian perimmäinen olemus, vaan miten joukko ihmisiä käsittää sen jonkin olevan. Fenomenografiassa etsitään käsitysten

* Liisa Suhosen aikuiskasvatustieteen väitöskirja Ammattikorkeakoulun lehtoreiden käsityksiä tutkivasta ja kehittävästä työotteesta tarkastettiin Joensuun yliopistossa 5.12.2008 (Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja 130).

variaatiota, eli sitä mitä eroja ja yhtäläisyyksiä käsityksissä on yksilöiden välillä tai vaikkapa saman yksilön puheessa eri aikoina. Fenomenografisen tutkimuksen tulokset esitetään käsityskategorioina, jotka ilmentävät käsitysten kirjoja.

Omassa tutkimuksessani haastatteluaineistosta oli muodostettavissa neljä pääkategoriaa. Tutkiva ja kehittävä työote näyttäytyi reflektiivisyytenä, kokemuksellisuutena, kehittämisenä tai tutkimuksena. Näistä eri käsityksistä puhuttiin joko opettajan, opiskelijan tai työelämän toimijan yksilöllisenä toimintana. Tällöin on kyse perinteisemmistä oppimiskäsityksistä, jolloin ajatellaan, että ihminen oppii ja asiantuntijuus kehittyy, kun yksilö saavuttaa tietoja ja taitoja, jolloin toiminta muuttuu. Mutta lehtorit puhuivat työotteesta myös yhteisöllisenä toimintana. Silloin sitä tarkasteltiin joko opettajien välisenä, opiskelijoiden kesken tapahtuvana, työelämän kanssa tehtävänä tai koulutusyksiköiden välisenä yhteistyönä. Näissä käsityksissä on piirteitä uudemmissa oppimiskäsityksistä, joiden mukaan oppiminen ja asiantuntijuuden kehittyminen tapahtuvat yhteisöllisissä tiedonluomisprosesseissa. Asiantuntijuutta tarkastellaan silloin enemmän yhteisön ominaisuutena. Silloin opettaja on yksi yhteisön jäsenistä ja siis itsekin oppija. Yhteisöllisessä työskentelyssä todettiin tutkivan ja kehittävän työotteen todentuvan erityisen hyvin. Sellaiseen työskentelyyn olisi Lahden ammattikorkeakoulun lehtoreilla selvästikin halukkuutta, mutta ei omien sanojensa mukaan suurestikaan mahdollisuuksia.

Haastatteleman lehtorit tarkastelivat tutkivaa ja kehittävää työotetta omasta opetustehtävästään käsin. He eivät puhuneet siitä siis tutkimus- ja kehitystoiminnan näkökulmasta. He eivät kertoneet osallistuvansa itse konkreettisesti mihinkään tutkimus- ja kehityshankkeeseen eivätkä mieltäneet itseään tutkijoiksi. Tutkimuksen sijoittaminenkin ammattikorkeakouluun tuntui joidenkin mielestä epäilyttävältä. Lehtoreilla oli kyllä selkeitä käsityksiä siitä, millaista ammattikorkeakoulun tutkimusten tulisi olla ja että ne eroaisivat yliopistossa tai tutkimuslaitoksissa tehtävistä tieteellisistä tutkimuksista. Tässä he tuntuivat toistavan virallisia strategiapuheita ja opetusministeriön linjauksia kertoessaan, että ammattikorkeakoulun tutkimuksen tulisi olla pienimuotoista ja yrityselämän tarpeista lähtevää.

Lehtorit eivät mieltäneet itseään myöskään tutkiviksi opettajiksi, vaikka toivatkin ilmi lukuisia piirteitä, joita on pidetty tyypillisinä lähinnä yleisivistävään koulupetukseen kiinnittyvässä tutkiva-opettaja ajattelussa. Niikon mukaan tutkiva opettaja lähestyy toimintaa kysellen ja ongelmia asettaen sekä niihin vastauksia etsien. Hän tekee muistiinpanoja, keskustelee kollegoiden kanssa ja soveltaa teorioita tai tutkimuksia. Hän tekee havaintoja, pohtii, asettaa ongelmia ja ratkaisee

niitä, perustelee ratkaisujaan, kokeilee ja kyseenalaistaa, arvioi toimintaansa. Hän kokoaa tietoa ja reflektoi tapahtumia yksin tai toisten kanssa, analysoi, tekee synteesiä ja dokumentoi ajatuksiaan. Lisäksi tutkiva opettaja-ajattelu edellyttää opettajalta pyrkimystä jatkuvasti oppia paitsi tutkimuskohteestaan eli työstään, myös itsestään tutkijana ja opettajana.

Tutkivan ja kehittävän työotteen käyttö todettiin välttämättömäksi, koska opettajan työ ja työelämä muuttuvat nopeasti kaiken aikaa. Sen käyttämiselle todettiin kuitenkin olevan useita esteitä. Sellaisia olivat ajan puute, asenteelliset tai hallinnolliset esteet sekä myös se, etteivät tilat ja välineet välttämättä soveltuneet sellaiseen työskentelyyn kuin lehtorit olisivat halunneet. Asenteelliset ja hallinnolliset esteet tarkoittivat muun muassa sitä, että yleisesti edelleen ajatellaan opetustyön tarkoittavan pidettyjä lähitunteja. Tällöin opettajan työaikaresursseja määritellään opetustuntien mukaan. Tilakysymys tarkoitti sitä, että lehtorit ajattelivat tutkivan ja kehittävän työotteen käyttämisessä tarvittavan pienryhmäopetusta ja mahdollisuutta hyödyntää jouhevasti tieto- ja viestintätekniikkaa tai esimerkiksi joillakin aloilla laboratorioita ja niihin kuuluvaa välineistöä. Isot luokkahuoneet eivät heidän mukaansa olleet parhaita mahdollisia oppimisympäristöjä tutkivan ja kehittävän työotteen kannalta.

Ammattikorkeakoulun opetushenkilöstö edustaa monia eri tieteenaloja ja ammatillisia perinteitä, heillä on erilaiset työ- ja elämänhistoriat ja heillä on eri aikoina hankittu pedagoginen koulutus. Eri alojen opettajilla on erilaisesta koulutuksesta ja teoreettisesta opiskelusta peräisin olevaa tietoa mutta myös erilaisten kokemusten kautta kehittyneitä hiljaista tietoa ja taitoa. Tällaista hiljaista tietovarantoa on runsaasti koulutusorganisaation ihmisillä ja sitä on myös kiinnittynään organisaation rakenteisiin ja käytänteisiin. Tätä tietoa tulisi välittää työntekijältä toiselle, esimerkiksi vanhemmilta työntekijöiltä nuoremmille, jottei sitä katoaisi organisaatiosta ihmisten poistuessa työyhteisöstä. Tämän hiljaisen tiedon ja taidon jakamista ja levittämistä tapahtuu, kun tehdään yhdessä työtä ja puhutaan yhteisesti siitä, mitä tehdään. Erilaisia keinoja tiedon ja taidon välittämiseksi ja levittämiseksi opiskelijoille ja opettajille onkin kehitetty ja kehitetään jatkuvasti. Tällaisia ovat esimerkiksi yksilöllisesti tai ryhmissä tapahtuvat työnohjaukselliset toimenpiteet, mentorointijärjestelmät ja vaikkapa oppimisen ekologiset tilat. Viimeksi mainitut tilat voisivat olla esimerkiksi työpajoja tai muita ryhmätoiminnan muotoja, joissa lähestymistapana on niin sanottu elämäperustainen ajattelu. Se tarkoittaa sitä, että ihmisten koko elämänsä historia otetaan huomioon. Työntekijöillä saattaa olla paljon muualta kuin muodollisesta koulutuksesta tai työkokemuksesta hankittuja tietoja ja taitoja, joille työorganisaatiossa voisi olla käyttöä.

Ammattikorkeakoulun yhtenä tehtävänä on kouluttaa asiantuntijoita tulevaisuuden työelämän tarpeisiin. Mitä osaamista tulevaisuuden työelämässä sitten voidaan tarvita? Nyt ammattiin opiskelevat nuoret ovat työelämässä mahdollisesti vielä 30–40 vuoden kuluessa. Haastattelemiani lehtorit puhuivat varsin vähän tulevaisuuteen orientoitumisesta. He kyllä puhuivat opiskelijoiden ohjaamisesta siihen, että täytyy asennoitua luovasti, on oltava utelias, etsiä uusia ratkaisuja ja oltava valmius opiskella jatkuvasti, mutta työelämän tarpeiden ennakoimisesta ei juurikaan puhuttu.

Koulutustehtävän lisäksi ammattikorkeakoulun tulee vuoden 2003 lain mukaan ”harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä tukevaa ja alueen elinkeinorakenteen huomioon ottavaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä”. Nämä tehtävät eivät haastattelemini lehtoreiden puheessa siis vielä vuonna 2003 konkretisoituneet. Lain voimaantulon jälkeen on ammattikorkeakoulujen tutkimus- ja kehitystyö kuitenkin lisääntynyt voimakkaasti. Se myös kohdentuu maan eri alueille huomattavasti tasaisemmin kuin tutkimustyö kokonaisuudessaan.

Tutkimus- ja kehitystyön ja opetuksen yhteensovittamiseksi on kehitelty erilaisia opetusnovaatioita, joista yksi on niin sanottu hankkeistettu opetus, jota on pyritty viime aikoina kehittämään esimerkiksi Lahden ammattikorkeakoulussa. Siinä ajatellaan edellä mainittujen lakisääteisten tehtävien yhdistyvän. Opetusta ja oppimista tehtäisiin työelämää kehittävisissä

hankkeissa, joissa opiskelijat, opettajat ja työelämän toimijat tekisivät yhdessä uutta tietoa luovaa ja työelämää kehittävästä työstä.

Ammattikorkeakoulun opettajille edellä mainittu kehitys tuo lisää paineita. Opettajan on muututtava tai ainakin tulisi muuttua yksintoimivasta kaiken tietävästä ja taitavasta opettajasta erilaisissa verkostoissa sukku-loivaksi opiskelijoiden tukijaksi ja ohjaajaksi ja edelleen tutkivaksi ja kehittäväksi hanketoimijaksi, joka tekee työtä yhdessä työelämän kanssa, mahdollisesti vielä kansainvälisissä hankkeissa. Kaikki opettajat eivät pysty tai halua muuttua, tai eivät kykene omaksumaan uusia työskentelytapoja niin nopeasti kuin heidän odotetaan niitä omaksuvan. Haastattelemiani lehtorit ilmensivätkin ahdistuneisuutta ja ristiriitoja suhteessa siihen, mitä he itse kokivat osaavansa ja mitä he halusivat tai vastaavasti, millaisia paineita heihin kohdistui yhteiskunnasta, työelämästä tai ammattikorkeakoulun johdolta.

Halusin tutkimuksellani tehdä näkyväksi ja tuoda keskusteluun opettajien ajattelua; niitä erilaisia tapoja, joilla lehtorit käsittivät tutkivan ja kehittävän työotteeseen. Tutkimukseni osoittikin, että kaikki eivät käsittäneet asiaa samalla tavoin. Näin ollen alussa mainitsemani strategiapuhe on käytännön toiminnan kannalta tulkinnanvarainen, ellei siinä määritellä, mitä tutkivalta ja kehittäväällä työotteella kulloinkin tarkoitetaan. Opettajuuden muutoksessa olisikin tarpeen tutkia myös sitä, mitä perustyötä tekevät ihmiset, siis koulumaailmassa opettajat, itse ajattelevat niistä asioista, joita heidän edellytetään työssään toteuttavan.

Päivi Rauramon kirja pyrkii tarjoamaan työhyvinvoinnin kestävään kehittämiseen tarkoitettua käytännönläheisen toimintamallin, joka perustuu Abraham Maslowin tarvehierarkiateoriaan. Malli on kehitetty vertaamalla ja hyödyntämällä jo olemassa olevia työkykyä ylläpitävän toiminnan (TYKY) ja työhyvinvoinnin edistämisen (TYHY) malleja sekä yhdistämällä niiden sisältöjä tarvehierarkiateorian mukaisesti. Tarvehierarkian korkein porras on mahdollista saavuttaa, mikäli alempien portaiden tarpeet on riittävän hyvin tyydytetty. Jokaiselle hyvinvoinnin portaalle on koottu hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä arviointimenetelmiä niin organisaation kuin yksilönkin näkökulmasta.

Kirjan ensimmäiseen vuonna 2004 ilmestyneeseen painokseen verrattuna uutta tietoa on muun muassa työhyvinvoinnin johtamisesta, työyhteisötaitoista, poissaolojen hallinnasta, työväkivallan ehkäisystä, luottamuksen rakentamisesta ja monikulttuurisuudesta. Kirjassa pyritään työelämän ilmiöiden mahdollisimman laajaan kattavuuteen ja samalla tiiviiseen esitykseen.

Koska kirjan aihepiiri on valitusti laaja ja käsiteltävien aiheiden ja ilmiöiden lista pitkä ja kirjava, on ymmärrettävää, ettei esiteltävien asioiden syvempään ja ymmärrystä lisäävään pohdiskeluun jää tekstissä tilaa. Esitys on sujuvan kompaktia jo olemassa olevan tiedon kertaavaa koontia, joka mahdollistaa kirjan hakusananomaisen käytön. Tätä käyttömahdollisuutta täydentävät sopivasti lukujen lopussa olevat kirjallisuusvinkit, jotka mahdollistavat tarkemman aiheeseen tutustumisen.

Kirjassa kuvatussa Työhyvinvoinnin portaata -mallissa kyse on ihmisen perustarpeista suhteessa

TYÖHYVINVOINTIA PÄHKINÄNKUORESSA

Päivi Rauramo:

*Työhyvinvoinnin portaata – Viisi vaikuttavaa askelta.
Helsinki, Edita 2008. 191 s.*

työhön ja toisaalta näiden tarpeiden vaikutuksesta työmotivaatioon. Malli on kehitetty käymällä läpi Maslowin tarvehierarkia porras portaalta alkaen fysiologisista tarpeista edeten turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeisiin. Jokainen porras tai tarve on analysoitu teoreettisesti ja samalla pohtien, miten kunkin tarpeen tyydyttäminen toteutuu ja toisaalta minkälaisia seurauksia on tyydyttymisen puutteesta tai taantumisesta.

Työhyvinvoinnin portaata -mallin käytäntöön soveltamiseen liittyvä tutkimus yliopistojen henkilöstön kehittäjien keskuudessa samoin kuin Työhyvinvoinnin portaata -kursseilla toteutetut ryhmätyöt ovat tuottaneet runsaasti materiaalia ja esimerkkejä käytännöistä ja kokemuksista eri organisaatioissa. Tämän materiaalin vuolas esittely pitkinä luetteloina tekstin lomassa tuo runsaasti autenttista konkretiaa työelämän kentältä, ja asiayhteyksien hahmottamista auttavat osaltaan tekstitetyt kaaviokuvat.

Ennen portaille johdattelua kirjoittaja taustoittaa työhyvinvoinnin käsitettä aina antiikin hyveistä perheystävällisen organisaation luonnosteluun. Portaille nousuun valmistaudutaan pikakursilla Maslowin motivaatioteorian aakkosista, joiden mukaan tarvehierarkia rakentuu fysiologisista perustarpeista, turvallisuuden tarpeesta, rakkauden, yhteenkuuluvuuden ja liittymisen tarpeesta, arvostuksen tarpeesta sekä itsensä

toteuttamisen tarpeesta.

Työhyvinvoinnin portaata -mallissa ensimmäinen askel muotoutuu psykofysiologisten perustarpeiden riittävästä toteutumisesta. Työn kuormittavuutta sekä työn ja voimavarojen yhteensopivuutta tarkastellaan niin fyysisen, psykososiaalisen kuin kognitiivisen näkökulman valossa. Fyysisen työn-

kuormituksen esittely on varsin laaja ja perusteellinen (12 sivua) sisältäen runsaasti suosituksia ja ohjeita. Sen sijaan psykososiaalinen ja kognitiivinen kuormitus sivuutetaan muutamilla yleisillä toteamuksilla. Stressi ja työuupumus, samoin kuin terveiden ravintotottumusten, liikunnan ja levon tarpeet esitellään monista yhteyksistä tuttuina koostein. Uudempana ilmiönä, joskin kovin suppeasti, esitellään elämäntapavalmennus.

Turvallisuuden tarve on toinen askelta työhyvinvoinnin portaille. Turvallinen työpaikka mahdollistaa toimeentulon, fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin sekä osaamisen ylläpidon. Turvallinen työsuhte on lähtökohta josta kirjoittaja etenee muutoksen prosessin esittelyn kautta työturvallisuuskysymysten laajaan käsittelyyn lähinnä johtamisen ja hallinnan näkökulmasta. Työväkivallan ja työpaikkakiusaamisen sekä työpaikalla tapahtuvan häirinnän ja syrjinnän kautta päädytään suositeltaviin pelisääntöihin sekä työpaikkojen eri käytäntöjen esimerkkeihin.

Kolmas askel on liittymisen tarve: työyhteisöt ja yhteisöllisyys, johtaminen ja verkostot, joustavuus ja erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmuutoseisuus – aina ajankohdaisia aiheita. Yhteisöllisyyden on analysoitu muuttuneen siten, että se perustuu nykyisin enemmän hetkellisyyteen kuin pysyvään sitoutumiseen. Ihminen on tunteva, kokonaisvaltainen, psykofyysinen olento ja siten ihmissuhteet työssä

ovat oleellinen osa työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta sekä työhyvinvointia. Itsetunto on yhteisöllinen käsite, johon yhteisö ja sen jäsenet voivat vaikuttaa. Kirjoittaja määrittelee työilmapiirin organisaatioissa työskentelevien yksilöiden havaintojen summaksi. Se on organisaatioilmapiirin, esimiehen johtamistyylin ja työyhteisön muodostama kokonaisuus. Ilmapiirin käsite sinällään on moniulotteinen ja siten sen mittaaminenkin on osoittautunut varsin hankalaksi. Hyvän ja toimivan työyhteisön piirteiden hahmottelun jälkeen kirjoittaja etenee työyhteisön kehittämisen, tasa-arvosuunnittelun ja hyvien kokouskäytäntöjen kautta työpaikkojen erilaisiin käytäntöihin.

Neljännellä askelmalla tullaan arvostuksen tarpeeseen, työn arvoon ja merkitykseen. Maslowiin viitaten kirjoittaja jakaa arvostuksen tarpeen alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alemmalla tarkoitetaan toisilta ihmisiltä saatua sosiaalista arvostusta ja jälkimmäisellä tarkoitetaan itsearvostusta. Korkeampi aste selittyy sillä, että itsearvostusta ei voi samalla tavalla tai yhtä helposti menettää kuin toisilta saatua. Työyhteisön, esimiehen ja ystävien osoittamaan arvostukseen vaikuttaa se, miten kukin itse arvostaa itseään ja työtään: onko työ

”keikka, homma, työ ja ammatti, ura, kutsumus vai elämäntehtävä”.

Työhyvinvoinnin johtamisen esittelyssä todetaan tunneällyn merkitys työelämässä ja etenkin esimiestyössä. Tärkeimpiä työhyvinvoinnin rakennusaineita ovat kokemus oikeudenmukaisuudesta, oman työn merkityksellisyydestä ja kyvystä vaikuttaa omaan työhön. Esimies on työyhteisön tunneilmapiirin tulkitsija, joka parhaimmillaan ymmärtää ja säätelee omia ja toisten tunteita. Organisaatioissa on noussut tarve uudelleen johtajuuteen. Työmääräysten jakajasta ja työn valvojasta on pitänyt muuttua motivoijan, innostajan sekä keskustelukumppanin suuntaan. Tällaisessa johtamisessa korostuvat muutoksen johtaminen, vision luominen sekä ihmisten mukaan saaminen ja sitouttaminen. Työkulttuuri tai organisaatiokulttuuri, toimivat palaute- ja palkitsemisjärjestelmät sekä kehityskeskustelut saavat myös osansa arvostuksen tarpeen neljännellä askelmalla.

Ylin eli viides askelma työhyvinvoinnin portailla koskee itsensä toteuttamisen tarvetta: osaaminen ja kilpailukyky, oppimaan oppimisen taito, elinikäinen oppiminen – paljon puhuttuja käsitteitä jotka saavat paikkansa ja merkityksensä työpaikan osaamiskartoituksen

myötä. Sen avulla työyhteisö voi kartoittaa osaamistaan ja havaita kehittämiskohteita. Kirja antaa sopivasti langanpäitä näiden pohdintojen edelleen työstämiseen. Osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisen välineinä esitellään hyvin lyhyesti myös työnohjaus ja mentorointi. Sinällään korrekki ja kompakti esittely voisi avautua paremmin, jos esimerkiksi työnohjauksen käytettävyyttä olisi esitelty dynaamisena mahdollisuutena läpi koko viisiaskelmaisen portaikon.

Kirja on tarkoitettu työhyvinvoinnin, työsuojelun ja työterveydenhuollon ammattilaisille, henkilöstöhallinnosta ja henkilöstön kehittämisestä vastaaville, johtajille ja esimiehille sekä ylipäätään kaikille omasta ja läheistensä hyvinvoinnista kiinnostuneille. Tämä jokaiselle jotakin mentaliteetti kieltämättä huokuu kirjan sisällöstä. Lukija jää ehkä miettimään, olisiko aihepiiriin tai käsiteltävien asiakokonaisuuksien tiukempi rajaaminen kenties edesauttanut mukaan otettavan aineksen selkeämpää hahmottumista ja syvällisempää käsittelyä. Runsaasta asiasisällöstä huolimatta kirjoittaja saa tekstinsä pysymään jäsentyneesti hallinnassa ja onnistuu tarjoamaan lukijalleen käyttökelpoisen tietopakettin työhyvinvoinnin aihepiiristä.

Kari Lintuvuori

Nykyisen tietotulvan aikana tiedon johtaminen ja sen hallinta on noussut arvoonsa niin yritysmaailmassa, julkishallinnossa kuin yksityiselämänkin piirissä. Tietojohtaminen tutkimusalueena -teoksessa luodaan katsaus tietojohtamisen (knowledge management) tutkimuskenttään suomalaisessa kontekstissa. Kirja perustuu Lappeenrannan teknillisen yliopiston ja Tampereen teknillisen yliopiston yhteistyöhön.

Erityisen haasteelliseksi teoksessa nousee uuden tutkimusalueen käsitteiden määrittely. Tämä on tärkeää, jotta asianomaiset ymmärtäisivät puhuvansa samasta asiasta. Käsitteiden lopullinen merkitys jää lukijalle tosin osittain epäselväksi, koska kirjoittajat käyttävät esimerkiksi englanninkielisiä ja suomenkielisiä termejä toisistaan poiketen. Knowledge management -termin voi nimittäin käsittää teoksen alkulehdillä kirjoittavan Antti Lönnqvistin mukaan eräänlaisena tietojohtamisen käännyssynonyminä ja kattokäsitteenä tai esimerkiksi vain tietoteknisenä informaation hallintana. Teoksessa todetaankin yleisesti, ettei yksimielisyyttä määrittelyistä välttämättä tarvitsekaan löytyä, mutta tutkimusalueen kehittymiselle käsitteistä käytävä keskustelu on hyväksi.

Julkishallinnon organisaation tietojohtamisesta kirjoittava Harri Jalonen määrittää tietojohtamisen tietämyksen hallinnaksi (knowledge management). Tietämyksen hallinta on vaihtoehtojen ja ideoiden tuottamista sekä organisaation kehittämistä ja uudistamista. Tiedonhallinnalla (information management) taas tarkoitetaan tiedon tehokasta levittämistä ja hyödyntämistä organisaation ongelmanratkaisussa ja päätöksenteossa. Myöskään teoksen loppusanat kirjoittaneen Lönnqvistin mukaan knowledge management ei ole

KNOWLEDGE MANAGEMENT -TUTKIMUSKENTÄN MÄÄRITTELYÄ

*Antti Lönnqvist, Kirsimarja Blomqvist,
Mika Hannula, Aino Kianto, Hannu Kärkkäinen,
Marjatta Maula & Pirjo Stähle (toim.)
Tietojohtaminen tutkimusalueena.
Tampere, Pilot-kustannus 2007. 141 s.*

yhtä kuin tietojohtaminen vaan termi viittaa käytännössä tietämyksen hallintaan.

Tietojohtamista tuotantotalouden näkökulmasta tarkastelevan Hannele Lampelan mukaan tietojohtamisen termistö vaihtelee nykyään vielä paljon kyseisen näkökulman mukaan. Tietojohtamisesta puhutaan englanninkielisillä termeillä kuten knowledge management, intellectual capital management tai information management. Lampelan käyttämässä määrittelyssä tietojohtaminen ”käsittää sekä organisaation sisällä olevan tiedon että sen ulkopuolella saatavilla olevan tiedon”.

Knowledge ja information -sanojen ero selittyy ehkä parhaiten yhteiskunta-sanasta: Jalonen mainitsee muun muassa Manuel Castellsin käyttämän tietoyhteiskunta -käsitteen (knowledge society) painottavan tiedon ja osaamisen merkitystä yksilöiden, organisaatioiden ja kansakuntien tuottavuudelle ja kilpailukyvyille, kun taas informaatioyhteiskunnan (information society) käsitteellä viitataan informaation ja prosessoinnin teknologiaan. Silloin ”tietoyhteiskunta ymmärretään luonnolliseksi jatkoksi jälkiteolliselle yhteiskunnalle, jossa palvelusektorin kasvua seuraa informaatiosektorin kasvu”. Kiteytetysti ilmaisten informaatio on tietoa, jolla on merkityssisältö, käyttöyhteys ja uutuusarvo. Tiedoksi informaatio muuttuu siinä vaiheessa, kun vastaanottaja tulkitsee informaatiota.

Harri Jalonen tarjoaa mielenkiintoisen ja tärkeän sivupolun tiedonhallintaan kirjoittaessaan hiljaisen tiedon (tacit information) tallentamisesta ja jakamisesta organisaation sisällä: ”Usein kriittisin ja olennaisin tieto on sisäänrakennettuna toimintaprosesseihin ja ilmenee yksilöiden osaamisena”. Käsittäkseni yhtenä ratkaisuna hiljaisen tiedon

näkyväksi tekemiseen on tämän tiedon hallittu ja systemaattinen keruu tiettyyn tarkoituksenmukaiseen tietojärjestelmään. Hiljaisen tiedon tuottajana ovat nimenomaan organisaation sisällä toimivat yksilöt, joiden hallusta ”piilevää” ja luovaa sekä hajanaista tietoa kerätään.

Organisaatioon sisäänrakennetun hiljaisen tiedon johtaminen ja sen hallinta sekä näkyväksi tekeminen on ehkä tiedonhallinnan muodoista haasteellisinta. Hiljaisen tiedon hallinta liittyy tietojohtamisen luonteen määrittelyyn, jossa korostetaan organisaation luovuutta ja eriarvoisuutta. Luonteeltaan juuri hiljaiseen tietoon sisältyy ehkä suurin luovuuden aspekti.

Uuden tutkimusalueen historiaa kirjassa todetaan, että Suomessa tiedon johtamista on tutkittu 1980-luvun lopulta lähtien, mutta vasta kymmenisen vuoden ajan osana kansainvälistä kehitystä. Yliopistotason koulutus aloitettiin Tampereen teknillisessä yliopistossa vuonna 1999, mutta omaksi opetusalueeksi kehittyi varsinaisesti vasta 2000-luvun puolella. Aki Jääskeläisen mukaan jonkinlainen konsensus vallitsee siitä, ettei tietojohtamisesta ole vielä tarpeen puhua omana tieteenalanaan. Lisäksi Jääskeläinen esittää, että tietojohtamisen tutkimusta ei tulisi rajata vain yhteen kapeaan aihealueeseen. Jääskeläisen mielestä tietojohtaminen voi nykyisellään tuoda paljon lisäarvoa useiden eri alojen tutkimukseen.

Opinnäytetöiden näkökulmasta kirjoittavat Lassi Köppä ja Vilma Vuori toteavat, että myös tietojohdamisesta tehdyt väitöskirjat perustuvat useampaan kuin yhteen teoreettiseen viitekehykseen ja että ”tietojohdamisen tutkimusalueelle on tyypillistä monitieteiset tutkimuskysymykset ja -ongelmat”. Sama näkemys kattaa myös tutkimusprojekteista kirjoittavien Miia Kososen ja Paavo Ritalan osuuden, jossa todetaan tietojohdamisen kentän olevan laaja ja sisältävän sekä yhteneväisyyksiä että eroavaisuuksia tutkimuslaitoksesta ja projektista riippuen.

Teoreettisia näkökulmia asiaan on siten monia ja ne myös sallitaan uudella monialaisella tutkimusalueella. Jääskeläinen mainitsee kolme keskeistä tietojohdamisen näkökulmaa, jotka ovat peräisin tietojohdamisen

professorilta Aino Kiannolta: 1) informaationhallinta (information management), 2) sosiaalinen vuorovaikutus (knowledge management) ja 3) tietopääoma (aineeton pääoma, intellectual capital).

Tietojohdaminen tutkimusalueena -teos on selkeästi esitetty kokonaisuus. Se on myös virkistävän itsekriittisesti kirjoitettu. Tietojohdamista ei yritetäkään nostaa vielä tässä vaiheessa omaksi tieteenalakseen vaan sen todetaan olevan linkittynyt moneen eri tieteenalaan ja sitä voidaan tarkastella hyvin monesta eri teoreettisesta sekä käytännöllisestä näkökulmasta. Tästä todisteena kirjassa on kattavasti tarkasteltu teokseen valittujen Lappeenrannan ja Tampereen teknillisten yliopistojen opetuksen, tutkimuksen ja opinnäytetöiden kautta tietojohdamisen tutkimusalueetta. Teoksen

lopuksi Lönnqvist esittää vielä kokoavasti, että tietojohdaminen on käsitteenäkin niin nuori, että menee vielä aikaa, ennen kuin sen voidaan katsoa lopullisesti vakiinnuttaneen asemansa.

Teokseen sisältyvää analyysia ja pohdiskelua eri aihealueiden suhteen olisi ollut mielekäästä ja toivottavaa viedä pitemmällekin. Pienenä miinuksena pidän myös teoksen paikoittaista luettelonomaisuutta. Toisaalta jo alkusanoissa kirjan toimittajat toteavat selvitysten tekoon liittyneen tiettyjä käytännön rajoituksia, kuten resurssirajoituksia ja aineiston saatavuuteen liittyviä asioita. Edellä sanotusta huolimatta, voin omasta puolestani suositella tätä huolellisesti toimitettua ja erittäin ajankohtaista teosta johdantona tietojohdamisen tutkimuskenttään.

Timo Valtonen

Työhyvinvointi on ollut keskeinen tutkimusalue Suomessa lamavuosista lähtien. Aihetta on tutkittu useilla tieteenaloilla ja toinen toistaan parempia malleja on kehitetty siitä, minkälainen työ edistää hyvinvointia, miten työt pitäisi järjestää paremmin ja minkälainen johtaminen tukisi parhaiten työntekijöiden hyvinvointia. Onpa vielä keksitty alaitaitokin, jotta alaiset osaisivat asettua oikeaan rooliin työyhteisössä.

Työelämän tutkimus hyvinvoinnin näkökulmasta on ollut perusteltua, koska tutkimustulokset ovat osoittaneet työelämän laadun rajua heikkenemistä eri aloilla.

Vesa Nevalainen haastaa lukijat Ihminen ja työ -kirjassaan väitteellä, jonka mukaan työelämästä voi selvitä hengissä. Hän kertoo kirjoittaneensa kirjan kolmesta syystä. Ensinnäkin hän halusi kirjoittaa kirjan, joka ei kertoisi esimiestyön vaikeudesta eikä työntöön kurjuudesta. Toiseksi hän on koennut kirjaan asiat, jotka ovat työelämän psykologian kannalta tällä hetkellä keskeisiä. Kolmanneksi hän halusi kirjoittaa työelämästä kirjan, jollaisen hän olisi itse halunnut lukea. Kirjasta ei löydy Balanced score card -laatikkoja eikä muitakaan monimutkaisia kaavioita. Sen sijaan kirjasta löytyy lukuisia työelämän esimerkkejä valottamaan asioiden käytännölläisyyttä. Vähän eriskummallisempia ovat tiikerit ja muut eläimet, jotka myös seikkailevat kirjan sivuilla erilaisten kertomusten muodossa.

Ihminen ja työ -kirja sisältää kymmenen lukua, joissa käsitellään tuttuja teemoja kuten työn merkitystä, rooleja, esimiestyön ismejä, organisaation alitajuntaa, oikeita ja kuviteltuja ongelmia, muutosta ja jaksamista. Kirjan lopussa kerrotaan tarinoita, joista kirjoittaja

TYÖELÄMÄN SELVIYTYMISOPAS

Vesa Nevalainen:

*Ihminen ja työ. Työelämässä voi selvitä hengissä.
Helsinki, Edita 2007. 186 s.*

piirtää ”Nevalaisen nelikentän”, minkä avulla voidaan hahmottaa työpaikan tarinoiden kokonaisuutta. Vaikka kirjan teemat ovat tuttuja, teoksessa esitetään pirteällä tavalla uusia ajatuksia ja oivalluksia. Asioita tuodaan esille huumorilla ja monin paikoin kärjistäen.

Työn merkitys -luvussa Nevalainen pohtii ensin työntöön intohimoa, joka pahimmillaan johtaa siihen, että työnteko alkaa haitata vapaa-aikaa. Toisaalta luvun puolivälissä kirjoittaja kuitenkin hehkuttaa työn ja vapaa-ajan rajan hälventämisen puolesta, mikä mielestäni saattaa kuitenkin johtaa alussa kuvattuun työmaniaan. Näyttää siltä, että työn ja vapaa-ajan tasapainoa on vaikea löytää ja itse asiassa se onkin yksilöllinen asia: mikä sopii yhdelle, ei välttämättä sovi toiselle. Esimiehen on hyvä tarkkailla liian innokkaita työntekijöitä ja ehdottaa heille välillä lomaa, jotta he eivät aja itseänsä uuvuksiin.

Miksi Jeppe luo -luvussa mielenkiinnon herätti attribuutiot ja strategiat. Optimistisen strategian käyttäjä onnistuu yleensä siinä, mihin ryhtyy ja osaa vielä käyttää hyväkseen attribuutioerhettäkkin. Attribuutio tarkoittaa eräänlaista reflektiota työn lopputuloksesta: menikö työ hyvin, mitkä tekijät johtivat lopputulokseen, jne. Attri-

buutioerheen käyttö johtaa siihen, että epäonnistumista pidetään toisen syyinä, mutta onnistumista omalla ansiona. Defensiivisen pessimismin strategiaa käyttävä sen sijaan ei usko omaan onnistumiseensa, vaikka hän useimmiten onnistuukin. Lopputulos on hänen kohdallaan usein hampaat irvessä suoritettu tehtävä. Itseään vahingoittavaa strategiaa käyttävä ajattelee osaavansa ja pystyvänsä, mutta... selityksiä on loputtomiin, miksi homma ei hoidu.

Toinen epäonnistumiseen johtava strategia on opittu avuttomuus, joka opitaan usein jo lapsuudessa. Tässä kohden mietin sitä, ovatko kaikki työpaikalla töihin tarttumattomat työntekijät opitun avuttomuuden strategian käyttäjiä, vai onko joku muu asia tehnyt heidät passiivisiksi ja aloitekyllöymiksi. Esimerkiksi luottamuksen puute ja syyllistävä sekä hierarkkinen johtamistapa voivat passivoida ihmisiä. Edellä mainituista strategioista olisin toivonut pikatestiä, jolla jokainen kirjan lukija voisi kartoittaa nopeasti oman strategiansa.

Aikaa ei voi säästää, lainata eikä varastaa. Oman ajan on riitettävä ja elämä priorisoitava sen mukaan tärkeysjärjestykseen. Paradoksaalista, mutta totta: ihminen keksii uusia oivalluksia enemmän joutilaana kuin kiireisenä ja stressaantuneena. Esimerkkinä Nevalainen mainitsee Newtonin, joka laiskotteli puun alla ja keksi painovoiman. Jokaisen pitäisi siis oppia ajoittain laiskottelemaan ja olemaan joutilaana, jotta uusia oivalluksia voisi syntyä – helpommin sanottu kuin tehty.

Esimiestyön ismeissä Nevalainen esittää rohkeasti uusia johtamismalleja kuten oppimisjohtajuus, kehitysjohtajuus, poten-

tialijohdajuus, intuitiojohtajuus, johtajajohtajuus ja Lordijohdajuus – tässä kohdin mietin, onko kirjoittaja tosissaan. Nevalaisen johtajanelikenntä on sen sijaan looginen ja ymmärrettävä kuvaus erityyppisistä johtajista. Esimerkiksi joustava ja hyväsydäminen johtaja on pidetty, mutta psykopaatti ja joustava on peluri. Jos johtaja on jäykkä ja hyväsydäminen, on hän patruuna. Sen sijaan psykopaattinen ja jäykkä johtaja on tyranni. Näistä johtamismalleista kannattaisi ehkä valita joustava ja hyväsydäminen johtaja ja välttää psykopaattia ja jäykkää niiden kaikissa variaatioissaan.

Nevalainen nostaa mainiosti esille alaistyön keskeisiä ainesosia ja painottaa tervettä kriittisyyttä, koska siinä piilee aina kehityksen siemen. Jees-miehet eivät uskalla kritisoida esimiehen tekemisiä, vaikka pitäisi, ja tästä seuraa usein työyhteisön käperytyminen oman napansa ympärille. Työyhteisö, missä ei saa esittää rakentavaa kritiikkiä, jää paikoilleen ja kehitys pysähtyy.

Koska kirjan otsikossa väitetään, että työelämässä voi selvittää hengissä, tarkastelen seuraavaksi

kirjan lukua Jaksaminen. Luvussa käsitellään jaksamisaihetta oman persoonan ja työpersoonan, normaalin inhimillisen työelämän, pika-hoitojen ja työnohjauksen kautta. Jaksamisen kannalta on Nevalaisen mukaan tärkeää, että ihminen voi kokea voivansa olla oma itsensä niin vapaa-ajalla kuin töissäkin eli ihmiselle ei ole hyväksi, jos työrooli on erilainen kuin vapaa-ajan rooli. Eniten jaksaminen on uhattuna niillä, jotka käyttävät omaa persoona työväliseenään muun muassa luovassa työssä, opetustoimessa ja hoitoalan töissä.

Normaaliin inhimilliseen työelämään (Nevalaisen käsite) kuuluvat kehityskeskustelut, työpaikan yhteiset kokoukset ja esimiehen yhteys työntekijöihin. Nämä elementit ovat työmotivaatiota ja -tehoa parantavia tekijöitä, kun ne toteutuvat riittävän säännöllisesti. Nevalainen kritisoi erityisesti työpaikan pikahoitoja kuten virkistyspäiviä ja luentotilaisuuksia, joissa hyvin lyhyellä ajalla odotetaan tapahtuvan ihmeitä. Huonosti toimivassa työyhteisössä virkistyspäiviä voi olla yhtä piinaa, kun taas hyvin toimivassa työyhteisössä virkis-

tyspäiviä vain lujittaa ihmissuhteita. Ulkopuolisen luennoitsijan urakka on melkoinen, jos yrittää tehdä ihmisen noin 45 minuutissa huonosti toimivan työporukan kanssa.

Kirjan pisin yhtäjaksoinen asiasisältö on Basic Pyh -mallin kuvaileminen. Mallin idea on seuraava: mitä erilaisempia keinoja ihmisellä on käytössään, sitä varmemmin hän selviää stressiä aiheuttavista tilanteista. Mallin kuvaus on niin pitkä, että sen osittainen kertominen ei tee sille oikeutta, joten haastan hankkimaan tämän kirjan ja tutustumaan malliin henkilökohtaisesti.

Kokonaisuutena Ihminen ja työ on mielenkiintoinen, innovatiivinen ja selvästi erilaisella otteella työelämää käsittelevä teos. Esimerkkejä tosin on liikaa. Kirjassa on paljon aiheita, mikä tarkoittaa käytännössä sitä, että aiheet jäävät melko pintapuolisesti käsitellyiksi. Olisiko pitänyt keskittyä pienempään määrään keskeisiä asioita ja käsitellä niitä syvällisemmin? Joka tapauksessa tämä kirja soveltuu mainiosti oppikirjaksi johtamista ja työelämää käsitteleville kursseille sekä esimiesten käsikirjastoon.

Hannele Laaksonen

Miksi julkisella sektorilla ei 1990-luvun laman jälkeen ole puhuttu mistään muusta kuin rahasta? Miksi ”kilpailukyyn parantaminen”, ”tuotteistaminen” ja ”innovaatiot” ovat pitkään olleet ainoa valtionuskonto? Miksi oppilaitosten rehtoreista on tullut toimitusjohtajia ja julkisten organisaatioiden kieli on muutenkin muuttunut käsittämättömäksi, ja julkisen sektorin hyötyä arvioidaan vain määrällisin ja helposti mittaavin kriteerein?

Entä miksi tuloerot ovat kaikkialla kasvaneet, Suomessa vieläpä OECD-maiden ennätystahtia? Miksi hyvinvointivaltio on yhtäkkiä muuttunut kansallisesta projektista ”ihmisten liialliseksi holhoamiseksi”, josta olisi pikimmiten päästävä eroon? Miksi työttömät ja köyhät on viime vuosina leimattu syytäkseen tilanteeseensa, samaan aikaan kun rikkaimpien veroale jatkuu hallituksen väristä riippumatta? Miksi erään pankin johtoa ei huolettanut 50 000 suomalaisasiakkaan pako niin kauan kuin pankin pörssi-arvot pysyivät korkeina? Miksi köyhä etelä tukee rikasta pohjoista enemmän kuin toisin päin? Voiko näin monentasoisilla asioilla olla minkäänlaista yhteistä nimittäjää, vaikkei kyse olisikaan salaliitosta, vaan hyvinkin julkisesta konsensuksesta? Lienee totta, että yksi hullu kysyy enemmän kuin kymmenen viisasta ehtii vastata.

New York City Universityn professorin David Harveyn kirja vallitsevan taloussuuntauksen uusliberalismin historiasta antaa ajattelun aineksia myös taloutta vähemmän tuntevalle. Hänen esitystapansa on mukaansa tempaava ja journalististen kevyt, mutta samalla analyttinen, eikä hän sorru liian yksioikoisiin päätelmiin tai kovääniseen julistukseen. Hän tuo

TOISET SOUTAA JA TOISET VÄHÄN MELALLA AVITTA

David Harvey:

Uusliberalismin lyhyt historia. Suom. Kaisa Koskinen. Tampere, Vastapaino 2008. 294 s.

uusliberalistisen ideologian leviämisen kanavia ja käytännön seuruksia lukuisten konkreettisten esimerkkien avulla näkyviin.

Uusliberalismi on Harveyn määrittelemänä poliittisen taloustieteen teoria, jonka mukaan valtion tehtävä on taata vahva yksityinen omistusoikeus, vapaat markkinat ja vapaakauppa. Jollei markkinoita vielä ole (esimerkiksi koulutuksen, terveydenhuollon, sosiaaliturvan tai ympäristönsuojelun alueilla), markkinat pitää mitä pikimmin luoda ja niiden toiminta taata. Muuhun valtioon ei pidä kurrottautua. Sääntelyn purkaminen, yksityistäminen ja valtion vetäytyminen ovat toteutuneet samantyyppisenä hyvin erilaisissa maissa. Kvartaalikaikaa eläviä yrityksiä ei enää rasita vastuu yhteisestä hyvästä, vaan Bill Clintonin hallituksen työministerin ja Supercapitalism -kirjan kirjoittajan Robert Reichin sanoin ne osaa- vat enää ”tehdä rahaa kuten nakki-kone osaa tehdä vain nakkeja”.

Uusliberalistisen ideologian mukaan markkinoilla tapahtuva vaihto on arvokasta ”itseisarvoisena etiikkana, joka kykenee ohjaamaan ihmisten toimintaa ja korvaamaan aiemmat eettiset ajattelutavat”. Mitä laajempi on maantieteellinen kattavuus (globalisaatio) ja mitä lyhyempiä markkinoiden

sopimukset, sitä parempi. Kunnnes-toisin-ilmoitetaan -tyyppiset sopimukset näyttävät myös muilla elämänaalueilla vallanneen alaa luottamuksen varaan rakentuville pitkäaikaisilta instituutioilta.

Taloustieteen Nobel-palkitun Milton Friedmanin oppeja saatiin pidäkkeettä soveltaa Chilessä, jossa vaaleilla valittu presidentti Allende oli surmattu ja kenraali Pinochetin junta kaapannut vallan 11.9.1973. Kansainvälisen valuuttarahaston IMF:n kanssa yhteistyössä

Pinochet muovasi taloutensa uusliberalistisen ideologian mukaiseksi. Tunnettu vaikutus aatteen leviämiseen oli myös USA:n presidentti Reaganilla ja Britannian pääministeri Thatcherilla 1970–80-luvun vaihteesta lähtien. Jälkimaailmalle on jäänyt Rautarouvan miete, jonka mukaan talouspolitiikka on vain menetelmä, mutta ”varsinaisena tavoitteena on muuttaa ihmisten sielua”.

Uusliberalistiset opit levisivät 1970–80-luvuilla tavattoman tehokkaasti pienestä talouden eliitin ryhmästä eri maiden huippuyliopistoihin, Maailmanpankkiin, IMF:iin ja monenlaisiin ajatushautomoihin, ja vähitellen myös eri maiden politiikkaan tutuin saatesanoin ”meillä ei ole vaihtoehtoa”. Tärkeä oli niin sanottu Washingtonin konsensus parikymmentä vuotta sitten, jolloin eri maat sitoutuivat noudattamaan tiukkaa markkinakuria. Viime kädessä paras talousmenestys oli Harveyn mukaan kuitenkin mailla, jotka eivät kirjaimellisesti näitä opinkappaleita noudattaneet. Harveyn tyyli päätelmä on, että kyse on talouden eliitin vallanpalautuksesta, joka on saatu näyttämään välttämättömältä ja yhteisen edun mukaiselta.

Suomessa uusliberalistinen ideologia ajettiin läpi 1990-luvun

laman shokkihoitona, jonka laskua maksetaan vieläkin. Venäjän 1990-luvun talousuudistus oli suoraan IMF:n oppikirjan mukainen. Bill Clintonin taloudellisten neuvonantajien ryhmän puheenjohtaja Joseph Stiglitz tunnusti: ”päädyimme kiristämään köyhien vyötä samalla kun löysäsimme sitä rikkailta”. Thatcherin talouspoliittinen neuvonantaja Alan Budd totesi myöhemmin, että ”1980-luvun inflaationvastainen politiikka, jossa talousruuvia kiristettiin ja julkista kulutusta leikattiin, oli vain tekosyy päästä kurittamaan työläisiä”. Suomessakin osattiin: 1991 VM:n silloinen ylijohtaja Sixten Korkman näki elvytyksen ongelmana sen, että ”se vähentää työttömyyttä ja

siten hidastaa välttämätöntä kustannussopeutumista” (Helsingin Sanomat 11.12.2008). Tämänhetkisen taloustaantumien hoidossa tiukasta ideologiasta on kuitenkin tingitty ja Keynesin elvyttävät opit on löydetty uudelleen.

Harveyn kertomuksessa on osin yleisesti tuttuja juonenkulkuja, mutta vähemmän tunnettua on USA:n ja Britannian huippuyliopistojen merkittävä osuus uusliberalismin aatteiden levityksessä. Miten yliopistoja sitten tästä aktiivisuudesta palkittiin? Brittiläisistä akateemisen opetuksen asiantuntijoista 77 prosenttia katsoo, että taloudellinen tulosvastuu ja tarkkailu ovat vieneet korkeakouluopintoihin aiemmin kuuluneen

oppimisen ilon. Inhimillisyyden ja innostuksen kadonneet 85 prosentin mielestä, ja lähes kolme neljästä katsoo, että korkeakouluopetus on menettänyt roolinsa yhteiskunnan omatuntona ja kriitikkona. Britannian opetusministeri kiisti tulosten merkityksen, eiväthän yliopiston tutkijat ja opettajat voi olla päteviä arvioimaan yliopistoa!

Suomalaisissa yliopistoissa seurataan samoilla jäljillä, ja vähäisen vastustuksen saattelemana yliopistoissa ajetaan läpi samantyyppinen ylhäältä johdettu uudistus, joka onnistuttiin torjumaan Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä syksyllä 2008.

Jussi Onnismaa

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. & KORVAJARVI, P. TOIM. (1996). *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino.

VIKKI, 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.

Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM:n) rahoittama TYÖPOLIITTINEN TUTKIMUS

Palvelee työvoima-, työelämä- ja yrittäjyyspolitiikan päätöksentekoa ja kehittämistä. Tutkimustoimintaa on koordinoitu ja rahoitettu työministeriössä vuodesta 1989 lähtien. Nyt, kaksikymmentä vuotta myöhemmin, tutkimukset tehdään työ- ja elinkeinoministeriölle.

Työvoimapolitiittisten tutkimusten keskeisiä painopisteitä ovat olleet:

- työmarkkinoiden toimivuus
- työvoiman kysyntä, tarjonta ja niiden kohtaanto
- työvoimapolitiikan vaikuttavuus
- työttömien työllistyminen
- maahanmuutto

Työvoimavarojen niukkeneminen painottaa jatkossa erityisesti seuraavia tutkimusteemoja:

- työvoimavarojen, erityisesti työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien, työelämään sijoittumisen edistäminen
- työvoimapolitiikan vaikuttavuuden edistäminen, erityisesti työvoimapalvelut työvoimapolitiikan vaikuttavuuden lisääjinä

Työelämäntutkimusten keskeiset tutkimusteemat ovat olleet:

- työoikeus, työelämän sopimustoiminta ja järjestäytyminen
- työajat ja palkitseminen
- koulutus ja osaaminen
- työolot ja työkyky
- työelämän joustot ja johtaminen
- yrittäjyys ja itsensä työllistäminen
- yhdenvertaisuus työelämässä

Tulevaisuuden työelämässä korostunevat edelleen paikallinen työehdoista sopiminen ja työelämän lukuisat joustot. Myös nuorten ja ikääntyneiden työoloihin sekä osaamiseen on kiinnitettävä yhä enemmän huomiota. Työelämän tutkimisen tarkoitus on tukea työolainsäädännön ajan tasalla pitämistä sekä paikallisia työelämän kehittämistoimia.

TEM kilpailuttaa rahoittamansa työpoliittiset tutkimukset. Tutkimustarjouspyynnöistä julkaistaan ilmoitus sähköisessä Hilma- ilmoituskanavassa (www.hankintailmoitukset.fi) sekä työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivuilla osoitteessa <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2684>.

Työpolitiikan tutkimusohjelman julkaisuja on julkaistu Työpoliittinen tutkimus -sarjassa ja julkaistaan nykyään TEM:n julkaisusarjassa (Työ ja yrittäjyys). Julkaisut ovat luettavissa työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivuilta osoitteista <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2684> ja http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/index.jsp.

Työpoliittinen aikakauskirja Finnish Labour Review

52. vuosikerta

- vanhin ja ainoa työpolitiikkaan erikoistunut julkaisu Suomessa
- tutkijoiden ja asiantuntijoiden foorumi
- edistää tutkimukseen ja asiantuntijuuteen liittyvää työpoliittista keskustelua
- julkaisee työpoliittisia artikkeleita, katsauksia ja keskusteluja, jotka käsittelevät työmarkkinoita, työvoimapolitiikkaa, työoikeutta, työelämän suhteita, työelämän laatua jne.
- **tarjoa artikkeli julkaistavaksi, ohjeet löydät lehdestä tai osoitteesta www.tem.fi/julkaisut**
- artikkeleiden lisäksi lehdessä on työmarkkinoita kuvaavia vuosittaisia ja neljännesvuosittaisia tilastotietoja
- pisimmät vuosittaiset aikasarjat alkavat vuodesta 1951
- ilmestyy neljä kertaa vuodessa
- julkaisija työ- ja elinkeinoministeriö

Toimitus:

Päätoimittaja Heikki Räisänen, toimittaja Pekka Ylöstalo ja toimitussihteeri Annika Blomster.

sähköposti: etunimi.sukunimi@tem.fi

Työ- ja elinkeinoministeriön vaihde: 010 606 000