

Tarinoilla tasa-arvoon?

Narratiivisten menetelmien mahdollisuuksia kriittisessä toimintatutkimuksessa



Sukupuolten välisen tasa-arvon kehittäminen työpaikoilla herättää tutkimusten mukaan usein vastustusta. Narratiivisten menetelmien soveltaminen toimintatutkimukseen voi helpottaa hankaliksi koettujen tasa-arvioasioiden käsittelyä työpaikalla.

SUOMEN TASA-ARVOPOLITIIKAN JA TASA-ARVOLAINSÄÄDÄNNÖN YTIMESSÄ on naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen työelämässä. Tutkimuksella on merkittävä rooli työelämän tasa-arvon kehittämisessä. Sen avulla on tuotettu tietoa muun muassa tasa-arvon tilasta ja epätasa-arvon kokemuksista, kehitetty välineitä tasa-arvon edistämiseen sekä osoitettu jatkuvan ja pitkäjänteisen kehittämistyön tarve.

Tasa-arvon tutkimusavusteiset kehittämistoimet työpaikoilla ovat kuitenkin kohdanneet monenlaisia vaikeuksia ja vastustusta. Aiemmissä tasa-arvon tutkimus- ja kehittämishankkeissa on havaittu, että

epätasa-arvoon liittyviä kysymyksiä on vaikea nostaa esiin työpaikoilla, ja vielä vaikeampaa on pitää ne kehittämistyön keskiössä (Brunila & Ylöstalo 2015; Leinonen ym. 2012; Ylöstalo 2012). Suomalaisen tasa-arvoajattelun paradoksi onkin, että työpaikoilla korostetaan jo saavutettua tasa-arvoa, mutta samanaikaisesti tasa-arvo on vaivaannuttava puheenaihe (Julkunen 2010, 15).

Muiden Pohjoismaiden ohella Suomi sijoittuu jatkuvasti kansainvälisten tasa-arvovertailujen kärkeen – piintyneistä tasa-arvo-ongelmista, kuten sukupuolten välisistä palkkaeroista ja segregaatiosta huolimatta. Siksi työpaikoilla usein ajatellaan, että sukupuolten

tasa-arvo on jo saavutettu. Myös halu välttää konflikteja työpaikalla vaikeuttaa sukupuolten epätasa-arvon kaltaisten vaikeiden ja kiusallisiksi koettujen asioiden esiin nostamista. Muun muassa nämä tekijät johtavat siihen, että tasa-arvon kehittämiseen liittyvä ”kekseliäisyys ja kunnianhimo pyrkivät lakastumaan”, kuten Raija Julkunen (2010, 258) kirjoittaa.

Tässä artikkelissa etsimme ratkaisuja työelämän tasa-arvon kehittämiseen liittyviin ongelmiin kriittis-emansipatorisesta¹ toimintatutkimuksesta ja sen menetelmällisestä kehittämisestä. Katsomme kriittisen toimintatutkimuksen sopivan tasa-arvon tutkimusavusteiseen kehittämiseen, koska sen taustalla on emansipatorinen tiedonintressi. Sen perimmäisenä päämääränä on ihmisten vapauttaminen sellaisesta vallankäytöstä, joka rajoittaa heidän mahdollisuuksiinsa elää hyvää ja tasa-arvoista elämää.

Suomessa ja Pohjoismaissa toimintatutkimus on ollut ja on yhä tärkeä työelämän kehittämisen menetelmä, vaikkakin sitä, kuten myös muuta työelämän kehittämistä, on vaivannut sukupuolisokeus (Gatenby & Humphries 2000; Leinonen ym. 2012; Ylöstalo ym. 2013). Toimintatutkimus on eri tieteenaloista johdettu lähestymistapa, jonka tavoitteena on sekä tutkia että muuttaa tutkittavaa sosiaalista todellisuutta (Suoranta & Rynnänen 2014, 195–198; Heikkinen & Jyrkämä 1999, 55–56). Muutokseen pyritään yhdistämällä tutkimus- ja kokemustietoa (Leinonen & Heiskanen 2011, 272; Huttunen & Heikkinen 1999, 164–166).

Toimintatutkimuksen kriittinen perinne pohjautuu kriittiseen teoriaan (esim. Carr & Kemmis 1986). Tavoitteena on osallistujien ”kouluttautuminen” omaa toimintaansa kriittisesti arvioiviksi toimijoiksi, jotta he voivat toimia itse muutosten aikaansaamiseksi (Katila & Meriläinen 2006). Myös tasa-arvon kehittämiseen tähtäävässä toimintatutkimuksessa keskeistä on osallistujien oman kriittisen sukupuoli- ja tasa-arvotietoisuuden kasvattaminen, jota on nimitetty myös sukupuolen näkyväksi tekemiseksi (Heiskanen ym. 2015; Ylöstalo 2013), ja tasa-arvon edistäminen tuon tietoisuuden pohjalta.

Artikkelissa tavoitteenamme on täydentää kriittisen toimintatutkimuksen menetelmien kirjoa kahdella menetelmällä, joiden katsomme sopivan erityisen

hyvin tasa-arvon tutkimusavusteiseen kehittämiseen. Osallistujien äänen kuulumisen vahvistamiseen esitämmme menetelmällisenä käytäntönä eläytymismenetelmästä tutun *passive role-playing* -tavan (Eskola 1997; Eskola & Saaranen 2001). Kehittämisen suunnan määrittelemiseksi esittelemme semioottisesta sosiologiasta johdetun semioottisen makrorakenteen luomisen keinon eli valmistavan tarinan pysäytettyinä kertomuksena (Törrönen 1997).

Menetelmällisen kehittämisen tarkoituksena on parantaa kokemustiedon saatavuutta huolimatta tasa-arvotyöhön kohdistuvasta vastustuksesta sekä innostaa ja motivoida osallistujia. Olemme kiinnostuneita nimenomaan sellaisten kriittisen toimintatutkimuksen menetelmien kehittämisestä, jotka tukevat työyhteisön emansipatorista tiedostusprosessia ja vuorovaiikutusta palvelevan kriittisen äänen löytymistä työyhteisöstä itsestään (vrt. Huttunen & Heikkinen 1999, 162–163, 168–169; Huttunen 1999, 152). Lisäksi artikkeli on puheenvuoro sukupuolen ja sukupuolten eriarvoisuuden nostamisesta tutkimusmenetelmien kehittämistä koskevaan keskusteluun.

Valitsemamme menetelmät tukevat työelämän sukupuolen ja epätasa-arvon näkyväksi tekemistä, mikä on tasa-arvon kehittämisen edellytys (Leinonen & Heiskanen 2011, 255; Ylöstalo 2013) sekä tasa-arvon kriittistä reflektointia, mikä puolestaan on kriittisen toimintatutkimuksen ytimessä (Huttunen & Heikkinen 1999, 165, 169). Lähtökohtamme on ajatus, että vuorovaikutus ja sille menetelmällisesti luodut tilat lisäävät reflektiota, osallisuutta, valtautumista ja voimaantumista sekä itsereflektointia niissä työelämän käytännöissä, joissa työntekijä toimii toisten kanssa (vrt. Habermas 1976, 121, 130; Heikkinen ym. 2007, 178; Huttunen & Heikkinen 1999, 168–169).

Valitsemiamme menetelmiä ei ole tietääksemme käytetty tasa-arvon tutkimusavusteisessa kehittämisessä. Artikkelimme on teoreettis-metodologinen puheenvuoro, mutta käytämme esimerkkejä aiemmista toimintatutkimuksista kuvaamaan tasa-arvon tutkimusavusteisen kehittämistyön ongelmia, joihin uskomme narratiivisten menetelmien tarjoavan ratkaisuja.

Tutkimusesimerkkimme tulevat pääasiassa kahdesta toimintatutkimukseen perustuvasta hankekokonaisuudesta, joihin Hanna Ylöstalo osallistui vuo-

sina 2003–2007. Hankkeissa tutkittiin ja kehitettiin henkilöstöpoliittista ja toiminnallista tasa-arvoa työpaikoilla (Huhta ym. 2005; Ylöstalo 2012). Niissä sovellettiin kommunikatiivista toimintatutkimusta, joka nojautuu ajatukseen kommunikaatiosta eli vuorovaikutuksesta ja sen kehittymisestä edellytyksenä työpaikkojen muutoksille (Gustavsen 1992). Esimerkit sopivat kuitenkin yhtä lailla kriittiseen toimintatutkimukseen, sillä tasa-arvon kehittämiseen liittyvät ongelmat ovat niissä samankaltaisia.

KRIITTINEN TOIMINTATUTKIMUS TYÖPAIKKOJEN TASA-ARVON TUTKIMUS- JA KEHITTÄMISMENETELMÄNÄ

Kasvatustieteissä suhteellisen paljon sovelletun kriittisen toimintatutkimuksen teoreettinen ja tieteenfilosofinen perusta rakentuu Frankfurtin koulukunnan ja sen kehittämän kriittisen teorian varaan (Carr & Kemmis 1986; Kuula 1999). Tavoitteena on, että ihmiset vapauttavat itsensä alistavien järjestelmien, esimerkiksi tiettyjen opetuskäytäntöjen, ja niiden perustana olevien yhteiskuntarakenteiden määräävyydestä kriittisen ajattelun avulla, reflektoimalla omaa ja yhteisönsä toimintaa (Carr & Kemmis 1986). Pohjana on tietoisuus alistavista ja kontrolloivista voimista, jotka vaikuttavat yksilöiden ja yhteisöjen toimintaan (Katila & Meriläinen 2006, 139).

Kriittistä toimintatutkimusta on sovellettu myös tasa-arvon edistämiseen työelämässä (esim. Ely & Meyerson 2006; Meriläinen 2001; Meyerson & Kolb 2000). Niin kutsuttu feministinen toimintatutkimus syntyi tarpeesta tutkia ilmiöitä naisten kokemuksesta käsin ja siten lisätä naisten kykyä toimia oman yhteiskunnallisen asemansa parantamiseksi (Katila & Meriläinen 2006, 140). Sitten tasa-arvon kehittämiseen tähtäävän toimintatutkimuksen tavoitteena on ollut pikemminkin työ- ja muun elämän sukupuolittuneisuuden ja siihen liittyvien valtasuhteiden näkyväksi tekeminen ja muuttaminen (esim. Heiskanen ym. 2015; Leinonen ym. 2012).

Kun kriittistä toimintatutkimusta tarkastellaan sukupuoli- ja tasa-arvolinssien läpi, voi menetelmällä huomata olevan paljon annettavaa tasa-arvon tutkimus- ja kehittämistyölle. Sukupuolten tasa-arvon

edistäminen edellyttää, että ihmiset ovat tulleet tietoisiksi epätasa-arvoisista rakenteista ja haluavat muuttaa niitä (Ylöstalo 2013). Tutkija auttaa osallistujia problematisoimaan vallitsevia käytäntöjä, kehittämään ymmärrystään ja ottamaan vastuuta omasta toiminnastaan, mutta lopulta ymmärrys ja sen pohjustama toiminta nousevat ihmisistä itsestään (vrt. Carr & Kemmis 1986, 204; Kuula 1999, 75–76).

Kriittinen toimintatutkimus sopii tasa-arvon kehittämiseen myös siksi, että molemmissa keskeistä on valtasuhteiden problematisoiminen paitsi tutkittavassa kohteessa, myös tutkimuksen ja tutkijoiden välillä. Eryityisesti feministisen tutkimuksen lähtökohdista rakentuva toimintatutkimus on ottanut tutkimukseen itseensä sisältyvän vallan tarkastelun kohteeksi (Gatenby & Humphries 2000, 90; Maguire 2001, 64–65).

Tähän kuitenkin sisältyy paradoksi: kriittisen toimintatutkimuksen opeissa ei yhtäältä hyväksyttyä ajatusta tutkijasta auktoriteettina tai eksperttina, mutta toisaalta tunnustetaan, että ihmisissä itsessään olevan tietoisuuden herääminen edellyttää tutkijan apua (Kuula 1999, 89). Tuula Heiskanen tutkimusryhmineen (2015) onkin muistuttanut toimintatutkimukseen liittyvien valtasuhteiden moniulotteisuudesta: valtaa käyttävät myös tutkittavat, eivätkä he välttämättä halua tulla tutkijoiden valtaistamiksi (myös Leinonen ym. 2012).

Tasa-arvon kehittämistyössä onkin tavallista, että osallistujat asettuvat vastahankaan tutkijoiden tulkitusten kanssa esimerkiksi vähättelemällä tutkimuksen osoittamia eriarvoisuuden kokemuksia, jos heillä itsellään ei tällaisia kokemuksia ole (Otonkorpi-Lehtoranta & Ylöstalo 2015; Ylöstalo 2012). Näissä tilanteissa tutkija tasapainoilee tietäjän, tietämisen mahdollistajan ja tasavertaisen osallistujan rooleissa.

Keskustelu on merkittävä toimintatutkimuksen keino osallistaa toimijat kehittämistyöhön. Tutkimuksessa syntynyt tieto ja tasa-arvotyön tuottamat käytännöt voivat jäädä elämään työpaikoilla tutkimuksen jälkeen vain, jos työpaikan sisällä on syntynyt ymmärrys muutosmenetelmistä sekä halu muutokseen. (Ely & Meyerson 2000, 592.)

Keskustelu osallistavana menetelmänä tuottaa kuitenkin jännitteen, sillä tutkija tasapainoilee kehittämis-

prosessin aikana eri tahoilta tulevien odotusten välillä. Työpaikoilla esimerkiksi eri ammatti-, henkilöstö- ja ikäryhmien naisilla ja miehillä on erilaisia kokemuksia ja näkemyksiä siitä, millaiset työpaikalla vallitsevat olosuhteet ovat ja mitä asioita olisi kehitettävä. Tutkija joutuu tässä tilanteessa pohtimaan omaa positiotaan: asiantuntemuksensa ja äänensä merkitystä ja osuutta tässä intressikamppailussa tutkimusagendaa muodostaessaan ja toteuttaessaan (Leinonen ym. 2012). Samanaikaisesti hän joutuu askartelemaan aiemman tutkimus- ja kokemustiedon kanssa sekä kehittelemään ja tarkentamaan hypoteesejaan (vrt. Toikko & Rantanen 2009, 33).

Toimintatutkimus on tutkijan näkökulmasta edestakaista kulkemista tietäjän ja tasavertaisen osallistujan asemassa. Tutkijalle on käytännössä sisäänrakennettu tietäjän rooli, vaikka toimintatutkimuksessa pyritään tasa-arvoiseen tutkimussuhteeseen. Tutkijalla on tietynlainen asiantuntija-asema suhteessa muihin osallisiin. Esimerkiksi muutoksiin kohdistuvan vastustuksen murtaminen saattaa olla keskeinen osa tasa-arvon kehittämiseen pyrkivän toimintatutkijan työtä. Se jo sinänsä määrittelee tutkijan tutkimuksen varsinaiseksi subjektiksi, muutosten interventio toteuttajaksi ja sen suunnan määrittäjäksi. (Heikkinen 2001, 179; Kuula 1999.)

ELÄYTYEN TYÖYHTEISÖSSÄ

Eläytymismenetelmässä on lähtökohtana otaksuma, että ihmisillä on arjessa eletyn ja koetun kautta tietoa, jota he eivät itse tiedä tietävänsä tai osaa vastata siihen perustuen. Polanyin (1983, 4) sanoin: *“We can know more than we can tell.”* Tästä syystä ja monesti myös arkaluonteisuutensa takia sukupuolten epätasa-arvoon liittyvät asiat eivät välttämättä tule ilmi kysely- ja haastattelututkimuksen keinoin. Haastattelumenetelmä ei myöskään välttämättä haasta tutkittavia riittävästi pohtimaan omaa suhdettaan sukupuoleen ja tasa-arvoon. Tutkija itse voi analysoida tutkittavan puhetta esimerkiksi työnsä arkisista käytännöistä sukupuolinäkökulmasta, mutta tutkittavan omaa ymmärrystä epätasa-arvosta se ei välttämättä lisää.

Tasa-arvon kehittämiseen pyrkivässä kriittisessä toimintatutkimuksessa tavoite on käynnistää eläyty-

misellä osallistujien kriittinen reflektio, käytäntöjen kyseenalaistaminen, osallistujien vapautuminen sekä uudelleen identifoituminen. Eläytymisessä käytetty lyhyt kehyskertomus suuntaa työntekijän huomion välittömästä vastustamisesta kertomaan työyhteisön kontekstissa oman arjen kokemuksensa ja tietonsa joko kertomuksena, esseenä tai luettelona kehyskertomuksesta tai jatkaen annettua kehyskertomusta. Kehyskertomuksen vastustamisesta vapauttava tekijä on myös se, että kehys asettaa kontekstin ja roolin, jossa vastaaja voi työstää mielikuvitustaan luovasti, persoonallisesti ja anonyymisti (Saaranen & Eskola 2003).

Sukupuolten tasa-arvo työyhteisössä ei kuitenkaan ole yhtä kuin vastaajien kirjoittamat kertomukset. Menetelmän ideana on löytää mahdollisia kuvauksia siitä, mitä saattaa tapahtua, mikä saattaa toteutua ja mitä asiat voivat merkitä eikä vain sitä, miten asiat ovat tai miten autenttisesti työntekijä on ne kertonut. (Vrt. Wallin ym. 2015.) Kertomukset ovat työntekijöiden tulkintoja työpaikan todellisuudesta ja asettuvat kriittisessä toimintatutkimuksessa tutkijan avulla uudelleen tulkituiksi. Kriittisessä toimintatutkimuksessa tekstien merkitystä voidaan tarkastella pragmaattisesti eli kysymällä, miten teksteistä tehdyt tulkinnat kykenevät muuttamaan prosessin aikana työyhteisön tasa-arvoa koskevaa ymmärrystä (vrt. Huttunen, Kakkori & Heikkinen 1999, 132).

Kehyskertomusta varioimalla tutkija saa useasta näkökulmasta konstruoituja kuvauksia työyhteisön tasa-arvosta. Analysointi edellyttää kehyskertomuksesta vähintään kahta variaatiota, jotka poikkeavat toisistaan sisällöllisesti yhden asian suhteen. Tutkijalle innoittavaa on selvittää työntekijöiden kertomuksista variaation tuoman vaihtelun vaikutuksia, esimerkiksi sitä, miten variaatio muuttaa kertomuksen logiikkaa tai rakennetta. Sitä taas voidaan lukea monesta eri näkökulmasta tasa-arvotyön kehysessä tai pohtia, mikä on työntekijöiden yhteinen kulttuurisesti jakama merkitys tasa-arvosta ja eriarvoisuudesta. (Vrt. Eskola 1997, 111–113, 116; Eskola & Saaranen 2001, 353, 358; Saaranen-Kauppinen ym. 2011, 19–20; Wallin ym. 2015.)

Eläytymismenetelmän uusien käyttöyhteyksien pohtiminen on yksi tapa kehittää menetelmää, kuten tässä tekstissä teemme. Toinen tapa on kehittää

itse kehyskertomusta, jotta saataisiin paremmin esiin tutkittavan ilmiön vaihtelevuus. (Eskola & Suoranta 2000, 115). Uusin tapa käyttää kehyskertomusta on muunnella tilanteen sijasta tarinan aikajännettä (Wallin ym. 2015).

Eläytymismenetelmää on viety eteenpäin myös asennetutkimuksen viitoittamana. Tällä saralla on kehitetty argumentin käyttöä ja tarkasteltu, miten se suuntaa tarinaa kehyskertomuksesta. (Eskola & Saaranen 2001, 354.) Tasa-arvotyön kannalta tämä tapa käyttää eläytymismenetelmää on kiinnostava, koska kriittisessä toimintatutkimuksessa ja tasa-arvotyössä keskeistä ei ole vain toimintatapojen muutos vaan myös osallistujien asenteiden muuttuminen. Myös eläytyjän variointia on käytetty eli on muunneltu sitä, kenen näkökulmasta kertomukseen eläydytään ja sitä kerrotaan. Esimerkiksi tasa-arvon kehittämistyössä kehyskertomukset voisivat varioida eläytyjän sukupuolta:

Eletään vuotta 2020. Pekalla on korkeampi palkka samassa työpaikassa ja työtehtävässä kuin vuonna 2010. Mitä Pekan elämässä tai uralla on tapahtunut?

Eletään vuotta 2020. Sirkalla on korkeampi palkka samassa työpaikassa ja työtehtävässä kuin vuonna 2010. Mitä Sirkkan elämässä tai uralla on tapahtunut?

Eläytymismenetelmää on kritisoitu siitä, että se tuottaa stereotyyppisiä vastauksia. Ihmiset toimivat työpaikan arjessa usein tiedostamattaan sukupuolistereotyyppisten käsitysten perusteella. Työpaikoilla on esimerkiksi enemmän tai vähemmän tiukkoja sukupuolen mukaisia oletuksia siitä, millaiseen työhön naiset ja miehet sopivat tai millaiset työt sopivat naisille ja miehille (Korvajärvi 2002, 107).

Omissa hankkeissamme olemme myös havainneet, että epätasa-arvoa koskeva tutkimustieto voidaan siivuttaa kuittaamalla naisten kokema eriarvoisuus heidän sukupuolelleen tyyppisenä herkkyynä (Otonkorp-Lehtoranta & Ylöstalo 2015). Siten sukupuolistereotyyppioita voidaan pitää myös yhtenä keskeisenä tekijänä sukupuolten eriarvoisuudelle työelämässä (Vilka 2006, 98–99) ja niiden esiin nostaminen eläytymismenetelmällä on tasa-arvotyön kannalta hyödyllistä.

Stereotyyppisetkin tarinat nousevat yhteisesti jaetusta kulttuurista. Ne ovat siksi merkityksellisiä maailman

ja kulttuurisen todellisuuden ymmärtämisen kannalta (Eskola & Suoranta 2000, 116) ja luokituksina sukupuolesta ja tasa-arvosta yhteiskunnassa (vrt. Vilka 2006, 97–101). Miehiiä saatetaan pitää naisia sopivampina esimerkiksi teknistä osaamista vaativiin tehtäviin ja johtotehtäviin, naisia taas hoiva-alan tehtäviin (Kinnunen 2001). Myös silloin, kun naiset ja miehet toimivat sukupuolelleen epätyypillisissä ammateissa, heihin kohdistuu sukupuolen mukaisia odotuksia. Naisten saatetaan esimerkiksi odottaa tuovan johtajan ammattiin uusia toimintamalleja, kuten tunnejoh-tajuutta, miehiä taas kaivataan kasvatusalalle miehen malleiksi (Ylöstalo 2012, 273).

Eläytymismenetelmän anti tasa-arvoa kehittä-välle toimintatutkimukselle on ennen kaikkea siinä, että sen avulla työyhteisöstä pystytään saamaan kriittiseen keskusteluun imaginaarista aineistoa, joka nousee yksilön sisäistämästä kulttuurista (vrt. Bourdieu 1998, 171; vrt. Eskola & Suoranta 2000, 116). Kehyskertomuksesta ja tutkimustehtävästä riippuen eläytyminen nostaa esiin tasa-arvon kehittämistyön kannalta olennaisia heikkoja signaaleja, henkilökohtaisia ja tunteita herättäviä asioita.

Eläytyminen auttaa myös irtautumaan nykyhetkestä ja tuomaan ilmi asioita, jotka ennakoivat tai luotaavat tulevaisuutta työpaikalla (vrt. Eskola 2001; vrt. Tuorila & Koistinen 2010, 19, 22). Tulevaisuuden ennakoimiseksi tutkijan on tärkeää myös hahmottaa kehitettävässä työyhteisössä, mikä on siellä toimivien ihmisten toiminnan ja ajattelun logiikka sukupuolten tasa-arvon suhteen. Lisäksi eläytymismenetelmän rikkaus työpaikkojen tasa-arvon kehittämisessä on siinä, että sen avulla on mahdollista koetella ja horjuttaa itsestään selvinä pidettyjä tasa-arvoon liittyviä käsityksiä työyhteisössä sekä purkaa niitä (vrt. Ylöstalo 2013, 120).

VALMISTAVA TARINA ILMAN LOPPURATKAISUA

Tasa-arvotyössä toimintatutkimuksen onnistumiseksi on tärkeää, että työyhteisö selittää vastustuksen ja motivoituu aiempaa tasa-arvoisemman työyhteisön kehittämiseen. Yksi keino motivointiin toimintatutkimuksessa on luoda kehittämisen käynnistämiseen semioottinen makrorakenne suostuttelevan puheen

avulla. Tasa-arvon kehittämisessä toimintatutkimuksen alkuvaiheessa on jo käytetty rinnastettavia käytäntöjä: alustuksia, luentoja ja virittäviä tehtäviä (esim. Huhta ym. 2005). Eläytymismenetelmän kehyskerptomuksen tapaan suostutteleva puhe antaa toimijoille tiedon lisäksi myös roolit aikaan ja paikkaan, jossa kehittäminen tapahtuu. Kertomus luo myös motivaatio-perustan, keinot ja suunnan toimintaan osallistuville toimijoille. (Törrönen 1997, 221–225.)

Suostutteleva puhe eli valmistava tarina pysäytettynä kertomuksena on osa kertomuksen rakennetta, osa tarinan ajallista etenemistä (Korhonen & Oksanen 1997, 62–63). Sitä voidaan tutkia niin elokuvista, saduista, mielipidekirjoituksista, pääkirjoituksista, puheista, valistamiseen tarkoitetuista teksteistä, tieteellisten tekstien johdannoista, poliittisten puheiden johdannoista ja esipuheista sekä eläytymismenetelmällä tuotetuista tarinoista (Törrönen 1997, 221, 224; Jokinen 1999, 126).

Suostutteleva puhe ei siis ole laadullinen analyysimenetelmä tai metodi vaan tekstin osa. Viestinnän keinona sitä käytetään markkinoinnissa ja muissa kaupallisissa yhteyksissä, joissa tavoitteena on suostutella kuulija "ottamaan asia omakseen". Sen sijaan tutkimusaineiston keräämiseksi tai kehittämistyön käynnistämiseksi, puhumattakaan tasa-arvotyössä aineiston keräämisen metodina, sitä ei ole käytetty.

Esitämme, miten valmistavaa tarinaa pysäytettynä kertomuksena voi soveltaa myös metodina aineiston tuottamiseksi toimintatutkimuksena toteutettavassa tasa-arvotyössä. Tasa-arvotyön vastustuksen purkaminen ja osallistujien motivointi vaatii tutkijalta monesti toimintaan suostuttelua. Työyhteisön kehittämisen kannalta olisi tärkeää saada suostuteltua työntekijät miettimään toimenpiteiden kytköksiä sukupuolten tasa-arvon kehittämiseen käytännössä (Leinonen & Heiskanen 2011, 269).

Kun valmistava tarina ankkuroidaan työyhteisön todellisuuteen, sen avulla rakennetaan tasa-arvoa koskevalle todellisuudelle ääriiviivat ja annetaan toimijoille toiminnan suunta (lausuma). Suostutteleva puhe saattelee työntekijän etsimään "totuutta", kuten ratkaisuja epätasa-arvoisiin käytänteisiin, purkamaan eriarvoisuutta ylläpitäviä ja luovia ajattelu- ja puhe-tapoja työyhteisössä. Sen tavoitteena on nostattaa

toimijoiden intohimot asiaan sekä saada tietoisesti osallistujat itse oivaltamaan, mihin heidän tulisi toimintaansa suunnata ja miten tasa-arvoisempi päämäärä tulisi nähdä. (Vrt. Törrönen 1997, 221, 224.) Valmistavalla tarinalla pysäytettynä kertomuksena voidaan siten jo ennakoita aiemmissä kehittämissankkeissa esiin tulleet ongelmallisiksi koetut asiat, kuten sukupuolten tasa-arvon näyttäytyminen "naiskysymyksenä" (Leinonen & Heiskanen 2011, 269).

Samanaikaisesti kun tarina luo suunnan, se rakentaa toimijoille myös identiteetin suhteessa tasa-arvotyöhön. Samalla työntekijän identiteetti alkaa prosessoitua omaan kehittämisen asemaan ja näkökulmaan, tapahtuneeseen ja tapahtuvaan työpaikalla. Toisin sanoen tarinan virittämänä vastaanottaja luo itselleen toiminnan veloitteen, toimintaa suuntaavan halun sekä kyvyn ja kompetenssin vastusten poistamiseksi ja päämäärien saavuttamiseksi. (Vrt. Törrönen 1997, 224–226.)

Valmistavan tarinan avulla tutkija suostuttelee työntekijöiden tunteita sekä ajatuksia siihen, kuinka tilannetta kannattaisi tulkita ja miten lopputulos saavutetaan. Suostuttelevan tarinan tarkoitus on tehdä tulevaisuutta ennustettavaksi, hallittavaksi ja yhteiseen toimintaan kutsuvaksi. Toisaalta tarinan tavoite on yhteisymmärryksen luominen tasa-arvotyön kehittämisen kohteesta työyhteisössä. Yksiselitteisesti tasa-arvon kehittämisen poliittisena tavoitteena on samanarvoisuutta tukevan ajattelu- ja toimintatavan tuottaminen työyhteisöön. Toisaalta valmistavan tarinan tarkoitus on olla suostutteleva, manipulatiivinen. (Törrönen 1997, 245.)

Eettisesti ongelmallista on, jos Gordonin (2006, 246) ajatuksia mukaillen, tutkija luo empaattisen tarinan ja siten yrittää lähentää suhdettaan työyhteisön jäseniin. Tutkijan on siis mietittävä valmistavan tarinan vaikutusta myös tutkijan ja työntekijöiden välisen vuorovaikutussuhteen rakentamiseen. Tavoitteena ei ole sellainen avoimuus, jota työyhteisön jäsenet katuvat jälkikäteen. Vuorovaikutus kehittämistyön aikana on likeinen ja monille työntekijöille se saattaa muodostua tärkeäksi vielä tasa-arvotyön jälkeenkin. Koulutuksen ja tutkimuksen päätyminen voi olla monella tavalla latautunut tilanne. Työyhteisö saattaa miettiä, miten tutkija käyttää näkemäänsä ja kuulemaansa (emt., 245).

Herää kuitenkin kysymys, kuinka suostuttelu ja yhteisymmärrys eettisesti soveltuvat yhteen kriittisessä

toimintatutkimuksessa. Törrönen (1997, 245) toteaa, että tutkijan tulee olla tietoinen siitä, miten vaihtoehdottomana hän todellisuuden kuvaa, mihin suostuttelu kohdentuu ja mitä sillä tavoitellaan. Valmistavalla tarinalla pysäytettynä kertomuksena voidaan työntekijöiden keskuuteen rakentaa tietoisesti jännite, jopa erimielisyys. Tutkija ajautuukin väistämättä työpaikoilla vastavuoroiseen suhteeseen. Tähän eettiseen pulmaan Gordonin esittämä ratkaisu lienee toimivin tasa-arvon kehittämisessä: tuodaan keskusteluun mukaan tutkimustietoa, jonka avulla voidaan tuoda uusia näkökantoja keskusteluun (vrt. Gordon 2006, 246).

Uusien näkökulmien esittämisessä on otettava huomioon se, että työyhteisön jäsenet ovat monin tavoin tietoisia yhteiskunnassa tapahtuvasta tasa-arvokeskustelusta, mutta tästä tiedosta huolimatta työyhteisössä kaikilla ei välttämättä ole kehittynyt omaa ääntä tasa-arvosta (Gordon 2006, 242). He ovat herkimpiä tutkijan tuomille ulkopuolisille vaikutteille ja niiden viritämälle vastukselle (vrt. Habermas 1994, 71).

Habermas (1994, 70–71) esittää, että yhteisymmärrys rakentuu tiedolla, jonka työntekijät voivat kokea vastavuoroisesti sitovaksi. Jos tieto on toimintaa suuntaavaa kriittisen toimintatutkimuksen hengessä, tämä edellyttää tiedolta merkityksellisiä aineksia, jotka rakentavat työntekijöiden yhteistä näkemystä. Suostuttelevan puheen kyky antaa merkityksellisiä aineksia yhteiseksi näkemykseksi riippuu siitä, miten pitkälle tutkijan näkemys valmistelevalle tarinassa viedään eli antaako se näkemyksen muodostamiseen aineksia vai valmiin näkemyksen. Oma kantamme kriittisessä toimintatutkimuksessa on, että tasa-arvolaki ja sukupuolten eriarvoisuudesta kertovat tutkimukset ovat eettinen lähtökohta suostuttelevalle puheelle ja työntekijöiden oman näkemyksen muodostamiselle.

Valmistavan tarinan voima on siinä, että se suostuttelee myös marginaalissa olevia ajatteluprosessiin ja saamaan äänensä kuuluviin. Se suostuttelee toimijoita itseään havaitsemaan työyhteisön sukupuolten tasa-arvoon liittyviä epäkohtia, puutteita, kehittämistarpeita sekä antaa tutkimustiedon avulla välineitä vastusten nimeämiseen ja päämäärän osoittamiseen. Osallistujat oivaltavat valmistavan tarinan avulla, että jotain tarvitsisi tehdä, jotta työyhteisö pystyisi

vastaamaan sukupuolten tasa-arvoa koskeviin kehittämishaasteisiin. Onnistuessaan valmistava tarina pysäytettynä kertomuksena auttaa osallistamaan työyhteisön jäsenet kehittämiseen sekä saamaan esiin heidän omat, työyhteisöstä nousevat ratkaisukeinonsa. (Vrt. Törrönen 1997, 224–225.)

Tarina ei poista työntekijöiltä kuitenkaan kaikkia marginalisoitumisen paikkoja kehittämistyössä. Riskinä on, että tutkijan työskentelystä riippuen tarinan jälkeinen työskentely saattaa antaa joillekin äänille enemmän tilaa työyhteisössä ja osa ryhmästä marginalisoituu (vrt. hooks 2007, 136). Kokemuksemme mukaan monesti tätä tilaa käyttävät tasa-arvoasioihin kielteisesti asennoituneet työntekijät. Esimerkiksi eräässä tasa-arvon kehittämistilaisuudessa työpaikan johtoon kuulunut henkilö ilmoitti eriarvoisuutta kokeneiden naisten kokemuksen olevan yksiselitteisesti väärä, koska se oli hänen oman kokemuksensa vastainen. Tutkijan kannalta huomionarvoista esimerkiksi on se, että joidenkin marginalisoituminen sulkee mahdollisuuden muutokseen.

Kriittisessä toimintatutkimuksessa suostuttelevan puheen rakentaminen valmistavana tarinana ilman loppuratkaisua on aineiston keräämisen onnistumisen kulmakivi. Suuntaa antavan esimerkkimme tarkoitus on hahmotella tarinan sisältöä tasa-arvokoulutuksessa edelleen kehiteltäväksi tutkittavaan työyhteisöön sopivaksi. Tarina on rakennettu soveltaen suostuttelevan puheen puolesta puhumisen kaavaa:

Tutkija

kuvaa oman suhteensa teemaan sukupuolesta ja tasa-arvosta; avaa kehittämisen näkökulmaa sekä mitä sukupuolen näkyväksi tekeminen yleisesti ja työyhteisössä tarkoittaa;

– *Herättely*

palauttaa työntekijöiden mieleen sukupuoleen ja tasa-arvoon liittyvät historialliset epookit yhteiskunnassa ja kuvaa, mihin suuntaan sukupuoli- ja tasa-arvotietoisuuteen liittyvä kehitys on menossa yhteiskunnassa; kuvaa epookkeihin liittyvää julkista keskustelua;

– *Taustatilanteen kuvaaminen*

kuvailee sukupuoleen liittyviä kulttuurisia ja yhteiskunnallisia oletuksia ja odotuksia, niistä kumpuavia käsityksiä, käytäntöjä ja kokemuksia sekä niihin liittyvien valtasuhteita eli antaa välineitä sukupuolen käsitteen purkamiseen;

– *Ydinkysymyksen tai ongelman avaaminen*

osoittaa olevansa työyhteisön suhteen noviisi, työntekijöillä on oma kokemus ja tieto.

– *Toimintaan kehottaminen havainnollistaen.*

Valmistava tarina pysäytetään ennen loppuratkaisua. (Törrönen 1997, 233.) Loppuratkaisu rakentuu kehittämisen aikana työntekijöiden toimesta suhteessa työyhteisön käytäntöihin. Siksi jokaisen työyhteisön tasa-arvoon liittyvä loppuratkaisu on erilainen, mutta niistä löytyy tasa-arvoa koskevia narratiivisia juonteita sekä pragmaattisesti tarkasteltuja eroja ja yhtäläisyyksiä, jotka ovat toimintatutkimuksessa analyytisen luennan kannalta kiinnostavia.

LÖYTÖJÄ MENETELMÄVIIDAKOSTA

Artikkelissamme olemme pohtineet kriittistä toimintatutkimusta ja sen kehittämistä tasa-arvon tutkimus- ja kehittämismenetelmänä. Tarkastelimme kahta menetelmää, eläytymismenetelmää ja valmistavaa tarinaa pysäytettynä kertomuksena ja pohdimme niiden soveltuvuutta tasa-arvon kehittämisen menetelmiksi työpaikoilla.

Päätelmämme on, että eläytymismenetelmä ja valmistava tarina pysäytettynä kertomuksena tekevät mahdolliseksi hankaliksi koettujen, vastustusta kohtaavien tasa-arvoaiheiden käsittelyn työpaikalla. Niiden avulla työntekijä voi tarkastella tasa-arvoa ikään kuin roolin suojista. Tällainen lähestymistapa voi tehdä osallistujille tasa-arvon kehittämistyöstä vähemmän uhkaavaa ja siten vähentää siihen kohdistuvaa vastustusta.

Molemmat menetelmät myös tukevat työyhteisöjen emansipatorista tiedostusprosessia ja vuorovaikutusta sekä vahvistavat tutkittavien ääntä ja muutoksen nousemista tutkittavista itsestään. Näemme nämä avainasioina tasa-arvon kehittämisessä. Kun muutokset lähtevät työyhteisön toimijoista itsestään,

niillä on suurempi todennäköisyys jäädä elämään työpaikan käytäntöihin kuin jos tavoitteet annettaisiin ulkoa päin, esimerkiksi vain tutkijan toimesta.

Kriittisessäkin toimintatutkimuksessa ei voida kuitenkaan astua tutkimukseen liittyvien tieto-valtasuhteiden ulkopuolelle. Kun emansipaation edellytyksenä on alistavista käytännöistä tietoiseksi tuleminen, minkä katsotaan edellyttävän ulkopuolisen, (kriittistä) teoriaa tuntevan henkilön apua, edellyttää emansipoituminen siis alistumista ”oikean totuuden tielle” (Kuula 1999, 89).

Itserefleksiivisyyden tulisi olla osa kaikkea tutkimusta, eikä kriittinen toimintatutkimus ole poikkeus. Tasa-arvoa kehittävän tutkijan tulisi olla tietoinen siitä paikasta, mistä hän tietoa tuottaa ja millä ehdoin hän osallistuu tasa-arvon kehittämiseen. Ei voida ajatella, että tutkija on jo niin emansipoitunut, että hänen roolikseen jää kriittisessä toimintatutkimuksessa vain muiden osallistujien johdattaminen emansipaation tielle.

Huomionarvoisena pidämme myös sitä, että osallisuutta tukevien tutkimusmenetelmien kehittämisessä tulisi ottaa huomioon sukupuolinäkökulma. Työelämässä, kuten kaikilla elämänalueilla, on monenlaisia sukupuolen mukaisia hierarkioita, jotka vaikuttavat siihen, millaiset mahdollisuudet eri toimijoilla on saada äänensä kuuluviin. Nämä erot ja hierarkiat tulisi tunnistaa ja tunnustaa myös tutkimusmenetelmistä käydyssä keskustelussa.



Hanna Vilka
VTI, sosiologi
vapaa tutkija



Hanna Ylöstalo
YTT, vanhempi tutkija
Nuorisotutkimusverkosto

LÄHTEET

- Bourdieu, P. (1998). *Distinction. A Social Critique of the Judgement of Taste*. Englanniksi kääntänyt Richard Nice. 6. painos. Lontoo: Routledge.
- Brunila, K. & Ylöstalo, H. (2015). Challenging Gender Inequalities in Education and in Working Life – A Mission Possible? *Journal of Education and Work* 28:5, 443–460.
- Carr, W. & Kemmis, S. (1986). *Becoming Critical. Education, Knowledge and Action Research*. Lontoo: The Falmer Press.
- Ely, R. J. & Meyerson, D. E. (2000). Advancing Gender Equity in Organizations: The Challenge and Importance of Maintaining a Gender Narrative. *Organization* 7(4), 589–608.
- Eskola, J. (1997). *Eläytymisopas*. Tampere: TAJU.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2000). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 4. painos. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. (2001). Eläytymismenetelmän autuus ja kurjuus. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I*. Jyväskylä: PS-kustannus, 69–84.
- Eskola, J. & Saarinen, A. (2001). Työmies on palkkansa ansainnut - ja jääkiekkoilija juhlaansa? *Yhteiskuntapolitiikka* 66(4), 351–359.
- Gatenby, B. & Humphries, M. (2000). Feminist Participatory Action Research: Methodological and Ethical Issues. *Women's Studies International Forum* 23(1), 89–105.
- Gordon, T. (2006). Naistutkimus ja eettisyyden teoriat ja käytännöt. Teoksessa Hallamaa, J., Launis, V., Lötjönen, S. & Sorvali, I. (toim.) *Etiikkaa ihmistieteille*. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura, 241–257.
- Gustavsen, B. (1992). *Dialogue and Development. Theory of Communication, Action Research and the Restructuring of Working Life*. Tukholma: The Swedish Center for Working Life.
- Habermas, J. (1994). *Järki ja kommunikaatio*. Tekstejä 1981–1989. Helsinki: Gaudeamus.
- Habermas, J. (1976). Tieto ja intressi. Teoksessa Tuomela, R. & Patoluoto, I. (toim.) *Yhteiskuntatieteiden filosofiset perusteet osa I*. Alkuteksti Technik und Wissenschaft als "Ideologie", suom. Paavo Löppönen. Helsinki: Gaudeamus, 118–181
- Heikkinen, H. L. T. (2007). Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, H.L.T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) *Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat*. Helsinki: Kansanvalistusseura, 16–38.
- Heikkinen, H. (2001). Toimintatutkimus - toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: Vinkkejä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 170–185.
- Heikkinen, H.L.T & Jyrkämä, J. (1999). Mitä on toimintatutkimus? Teoksessa Heikkinen, H.L.T., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) *Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja*. Jyväskylä: Atena kustannus, 25–62.
- Heikkinen, H. L.T., Huttunen, R., Kakkori, L. & Tynjälä, P. (2007). Totuuden ongelma. Teoksessa Heikkinen, H. L. T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) *Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat*. Toimittaneet Helsinki: Kansanvalistusseura, 163–183.
- Heiskanen, T., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Leinonen, M. & Ylöstalo, H. (2015). *Gender Issues on Change Agenda – Practising Intersectionality in Action Research. Gender, Work and Organization*. Julkaistu verkossa 29.1.2015. doi:10.1111/gwao.12072
- hooks, b. (2007). *Vapauttava kasvatustiete*. Suom. Jyrki Vainonen. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Huhta L., Kolehmainen S., Lavikka R., Leinonen M., & Rissanen T., Uosukainen K. & Ylöstalo, H. (2005). *Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön*. Tampere: Vastapaino ja Tasa-arvovaltuutettu.
- Huttunen, Rauno (1999). Jürgen Habermas. Kommunikatiivinen opettaminen. Teoksessa Aittola, T. (toim.) *Kasvatustieteiden teoreettikoita*. Helsinki: Gaudeamus, 150–181.
- Huttunen, R. & Heikkinen, H.L.T. (1999). Kriittinen teoria ja toimintatutkimus. Teoksessa Heikkinen, H.L.T., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) *Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja*. Jyväskylä: Atena kustannus, 155–186.
- Huttunen, R., Kakkori, L. & Heikkinen, H.L.T. (1999). Toiminta, tutkimus ja totuus. Teoksessa Heikkinen, H.L.T., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) *Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja*. Jyväskylä: Atena kustannus, 111–135.
- Jokinen, A. (1999). Vakuuttelun ja suostuttelun retoriikan analysoiminen. Teoksessa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (toim.) *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere, Vastapaino, 126–159.
- Julkunen, R. (2010). *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Katila, S. & Meriläinen, S. (2006). Henkilökohtainen kokemus tiedon lähteenä: toimintatutkimus akateemisessa yhteisössä. Teoksessa Rolin, K. & Kakkuri-Knuutti, M-L. & Henttonen, E. (toim.) *Soveltava yhteiskuntatiede ja filosofia*. Helsinki: Gaudeamus, 134–154.
- Korvajärvi, P. (2002). Locating Gender Neutrality in Formal and Informal Aspects of Organizational Cultures. *Culture and Organization* 8(2), 101–115.

- Kuula, A. (1999). *Toimintatutkimus: kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä*. Tampere: Vastapaino.
- Korhonen, I. & Oksanen, K. (1997). Kertomuksen semiotiikka. Teoksessa Sulkunen, P. & Törrönen, J. (toim.) *Semioottisen sosiologian näkökulmia. Sosiaalisen todellisuuden rakentuminen ja ymmärrettävyys*. Helsinki: Gaudeamus, 54–71
- Leinonen, M. & Heiskanen, T. (2011). Työkonferenssin soveltaminen sukupuolten tasa-arvon edistämisessä. Teoksessa Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja. Vantaa: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 248–275.
- Leinonen, M. & Otonkorpi-Lehtoranta, K., Ylöstalo, H. & Heiskanen, T. (2012). Feministinen toimintatutkimus ja tutkijan rooli. *Naistutkimus-Kvinnoforskning* 25(4), 5–15.
- Maguire, P. (2001). Uneven Ground: Feminisms and Action Research. Teoksessa Reason, P. & Bradbury, H. (toim.) *Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice*. Lontoo: Sage, 59–69.
- Meriläinen, S. (2001). *Changing Gendered Practices: A PAR Project within an Academic Work Community*. Helsinki: Helsinki School of Economic and Business Administration.
- Meyerson, D. E. & Kolb, D. M. (2000). Moving Out of the 'Armchair': Developing a Framework to Bridge the Gap Between Feminist Theory and Practice. *Organization* 7(4), 553–571.
- Otonkorpi-Lehtoranta, K. & Ylöstalo, H. (2015). Kokemuksia kokemuksista. Tutkimustiedon palauttaminen kentälle. Teoksessa Aaltonen, S. & Högbäck, R. (toim.) *Umpikujasta oivallukseen. Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa*. Tampere: Tampere University Press, 221–245.
- Polanyi, M. (1983). *The Tacit Dimension*. Gloucester: Peter Smith.
- Saaranen, A. & Eskola, J. (2003). Narratiiveja narratiiveista. Eläytymismenetelmäaineiston koettelua. Teoksessa Eskola J., Koski-Jännes, A., Lamminluoto, E., Saaranen, Saastamoinen, M. & Valtanen, K. (toim.) *Tutkimusmenetelmällisiä reflektioita*. Kuopio: Kuopion yliopisto, 143–163.
- Saaranen-Kauppinen, A., Rovio, E., Wallin, A. & Eskola, J. (2011). "Kaino löysi parin, mutta jatkaa liikunnan harrastamista edelleen" — sosiaaliset suhteet ja liikunta-aktiivisuus. *Liikunta & Tiede* 48(6), 18–23.
- Suoranta, J. & Ryyänen, S. (2014). *Taisteleva tutkimus*. Helsinki: Into.
- Toikko, T. & Rantanen, T. (2009). *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta*. Tampere: Tampere University Press.
- Tuorila, H. & Koistinen, K. (2010). Kokemuksia eläytymismenetelmän käytöstä elinympäristön tutkimisessa. *Yhdyskuntasuunnittelu* 48(2), 8–23.
- Törrönen, J. (1997). Intohimoinen teksti - pysäytetty kertomus suostuttelun makrorakenteena. Teoksessa Sulkunen, P. & Törrönen, J. (toim.) *Semioottisen sosiologian näkökulmia. Sosiaalisen todellisuuden rakentuminen ja ymmärrettävyys*. Helsinki: Gaudeamus, 221–247.
- Vilka, H. (2006). *Keho. Omaa sukupuolta koskevan tiedon ja ymmärryksen muotoutumisen perusta transsukupuolisilla*. Helsinki University: Helsingin yliopisto. Julkaistu verkossa 10.11.2006 <http://hdl.handle.net/10138/23550>
- Wallin, A., Helenius, J., Saaranen-Kauppinen, A. & Eskola, J. (tulossa). Eläytymismenetelmän ensimmäiset kolme vuosikymmentä: menetelmällisestä erikoisuudesta vakiintuneeksi tutkimusmenetelmäksi. *Kasvatus* 46(3).
- Ylöstalo, H. (2012). *Tasa-arvotyön tasa-arvot*. Tampere: Tampere University Press.
- Ylöstalo, H. (2013). Feministisestä teoriasta käytäntöön — feministinen pedagogiikka tasa-arvokoulutuksessa. *Aikuiskasvatus* 33(2), 118–127.
- Ylöstalo, H., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Heiskanen, T. & Leinonen, M. (2013). Työelämän laadun ja tasa-arvon kehittäminen – näkymiä ja jännitteitä. *Työelämän tutkimus* 11(2), 128–142.

¹ Tästä toimintatutkimuksen suuntauksesta käytetään nimityksiä kriittinen, emansipatorinen ja kriittis-emansipatorinen toimintatutkimus. Käytämme jatkossa nimitystä kriittinen toimintatutkimus.