

Kadonnutta me-politiikkaa etsimässä

T. Seddon, L. Henriksson ja B. Niemeyer (toim.). **Learning and work and the politics of working life. Global transformations and collective identities in teaching, nursing and social work.** Routledge 2010. 231 s.

Eri puolilla maailmaa asuvat kirjan toimittajat havaitsivat, että heidän yliopistotyössään oli tapahtunut identtisiä muutoksia. Melbournelainen *Terri Seddon* laski, että hänen pakolliset tehtävänsä veivät 197 prosenttia työajasta – ilman tutkimustyötä. Tamperelainen *Lea Henriksson* pohti, mitä on lojaalisuus ja kelle olla työssään lojaalinen – tutkimukselle, työnantajalle, verkostoille, vai mille. *Beatrix Niemeyer* Saksan Flensburgista kertoi työnsä yksinäisyydestä ja päätöksökurimuksista.

Opetus, hoito- ja sosiaalityöt ovat muuttuneet tai häiriintyneet tavoilla, jotka vaikuttavat näillä aloilla työskentelevien valta- ja muihin suhteisiin, työn rajoihin, resursseihin ja ammatti-identiteettiin. Hallitusten tietotaloutteen, kilpailukykyyn ja elinikäiseen oppimiseen suuntautuva politiikka ravistelee myös ihmistöiden eetosta. Erilaiset konfliktit ja jännitteet näyttävät olevan väistämättömiä ja ei-neuvelta- via. Globaalien muutosten kuten ei-valinnaisen yksilöllistymiskemityksen ja ammattien fragmentoitumisen hämmentäminä kirjan toimittajat ja muut kirjoittajat kysyvät, mistä löytyy uusia aineksia kollektiivisuuteen, jaettuihin kokemuksiin ja Richard Sennettiin kuvaamaan ”me-politiikkaan”. Teemat on koostettu selkeästi, ja kirjassa on varsin hyvin onnistuttu välttämään artik-

kelikokoelmille ominainen haja- naisuus.

Yhteisyys nähtiin ennen paljolti kasvatuksen tulokseksi silloin, kun koulutusjärjestelmä oli vielä osa kansakunnan rakentamista ja kansalaiseksi kasvamista. Nyt koulutusjärjestelmässä painotetaan kilpailukykyä ja elinikäistä oppimista yksilöiden henkilökohtaisen kilpailukykyyn edistämiseksi.

Työelämää hallinnoidaan paljolti kielellisesti. Opetus- sosiaali- ja hoitoaloille on yritetty istuttaa monenlaisia käsitteumajaisia, muun muassa ”sisäistä yrittäjyyttä”. Peter Millerin ja Nikolas Rosen *Governing the present* -teoksen mukaan johtamisoppi nikkaroitiin USA:ssa 1970-luvulla. Opin mukaan organisaatioissa ei olisi enää työyhteisöjä tai velvollisuuksien ja oikeuksien mukaan suuntautuvia työntekijöitä, vaan oman ja perheensä hyötyä maksimoivia ja rationaalisia valintoja tekeviä yrittäjäyksilöitä.

Työelämän muutos ei ole luonnonvoimaista

Organisaatioiden hallinnoinnin uusi kieli kuvaa tehokkuutta ikään kuin neutraalisti. Poliittisuuden merkitys ei silti ole lainkaan vähentynyt, vaikka työelämän eriarvoisuutta ja yksilöllistymistä luovat kehityskulut luonnollistetaan. Työelämän hämmentävä

saan kuvannut kehitystä, jossa toisistaan eristetyt ja ansaan joutumisen kokeneet ihmiset voivat vähitellen löytää yhteisen kielen ja toimintatavan, kun heille tärkeät arvot ovat uhattuina. Frigga Haug on nimittänyt kasvavaa tietoisuutta työn ja elämän historiallisesta muuttumisesta ”historialliseksi elämiseksi” (living historically). Historiallisuus tarkoittaa tässä suurin piirtein sitä, ettei kehityskulkuja enää nähdä ikään kuin luonnollisina, väistämättöminä ja itsestään selvinä, millaisiksi vallitseva uusliberalistinen puhetapa muutokset esittää.

Uudenlaisen me-politiikan mahdollisuudet ja ehdot voivat toimittajien mukaan nousta esiin entisten ammatillisten järjestysten fragmentoitua ja ammatillisten identiteettien ohentuessa sekä kamppailuissa rajoista ja vallasta määritellä ammatillisia rajoja. Työssä ja ammateissa syntyy uudenlaisia eettisiä dilemmoja. Teoksen eri artikkeleissa kuvataan me-politiikan usein vaikeasti tunnistettavaa syntyä muun muassa päätätöinä toteutettavissa hankkeissa. Kollektiivisen ammatillisen identiteetin määrittelyssä tärkeämmäksi näyttää tulevan se, mihin olemme menossa kuin se, mistä olemme tulossa.

Lea Henriksson kirjoittaa lähihoitajakoulutuksesta (practical nurse) esimerkkitapauksena hyvinvointityömarkkinoiden muutoksesta. Suomalaiset työmarkkinat ovat muita maita selkeämmin sukupuolittuneet pienipalkkaisen hoito- ja hoivatyön jäädessä naisten vastuulle. Näitä

työmarkkinoita on suosittu niin kauan, kuin se on sopinut yleiseen sosiaalipolitiikan linjaan. Uusliberalistinen hyvinvointipalvelujen alasajo on iskenyt paitsi hoidon ja hoivan tarveisiin myös naisten työmarkkinoihin. Työttömiä paperityöläisiä tai it-insinöörejä on kehoitettu ryhtymään lähihoitajiksi vanhustyöhön. Tällaisen yleislääkehätävaran tarjoaminen aktiivisen työnvoimapolitiikan keinoin on ollut omiaan laskemaan vanhustyön arvostusta. Taloudellisen tehokkuuden kurimuksessa merkkejä on löydetty hoitotyöntekijöiden itsearvostuksen rapautumisesta, ja oikeus ammattiyhdyntymiseen alkaa olla jo ylellisyyttä.

Ammatti-identiteettien haperuudessa tarvitaan uudenlaisia (vasta)kertomuksia ja sanastoa. Aikuiskasvatus-lehden toimistunkuntaan kuuluva *Karin Finlander* kirjoittaa kirjassa ammattiopettajien viljelemästä ironiasta. Ironia on usein nähty vallan kannalta harmittomana, vain puhuaan itseensä suuntautuvana henkiinjäämisekeinona. Ironia voi kuitenkin tuoda näkyviin vallitsevia puhetapoja kyseenalaistavia näkökulmia. Maalaus- ja pintakäsittelyalan miesvaltainen opettajakunta naurunalaisti yhdessä alansa koulutuksen uudistuksen ja korosti tarjotun työelämän kehittäjäroolin sijaan vankan ammatillisen osaamisen pohjalta rakentuvaa kunniallisuutta. Keskiluokkaisessa opettajan tehtävässä ironisointi ei kuitenkaan yleensä saa kovin karnevalistisia sävyjä, vaan tulee esiin lähes huomaamattomana. Vain aivan pieni liioittelu saa asian kääntymään päällelleen.

Anita Devos, Lesley Farrell ja *Terri Seddon* kertovat työn ja työelämän uudelleensäätelyn

tavoista Australiassa. Heidän tapausesimerkinsä kertovat epäpoliittisina pidettyjen hankkeiden poliittisuudesta. Esimerkiksi mentorointi tähtää paitsi työn kehittämiseen, myös työelämässä tarvittavien minäteknologioiden kehittämiseen. Tämä Foucault'n käsite merkitsee alun perin keskiajan luostarilaitoksessa syntyntä tapaa säädellä omaa ruumistaan ja sieluaan toivottujen päämäärien mukaiseksi.

Muuttuvia ammatti-identiteettejä, ”meitä”

Saksalainen koulutusjärjestelmä on viimeiset 30 vuotta ollut uudelleenjärjestelyn ja joustavoittamisen alaisena. *Beatrix Niemeyer* kuvaa, miten perinteinen oppilaitoskeskeinen järjestelmä vakiintuneine työnjakoinen ei ole riittävästi kyennyt vastaamaan koulu–työelämä-siirtymän haasteisiin. Työntekijän yksilöllisiin kompetensseihin ja kilpailukykyyn valmenttaessa opettaminen ei ole tullut tarpeettomaksi vaan opetustyö on tulkittava uudelleen. Moniammatillinen yhteistyö on luonut uusia työnjakoa ja ammatillisia hierarkioita ja samalla purkanut vanhoja. Uusia mahdollisia ”meitä” on tullut päivänvaloon, mutta pragmaattisesti toteutetut uudistukset eivät ole jättäneet paljoakaan tilaa kriittiselle ajattelulle ja yhteiselle reflektiolle.

Chris Kubiak kuvaa ”puoli-ammattilaisten” ja ”professionaalien” työnjaon muutoksia brittiläisessä terveydenhuollossa, jota uusliberalistiset uudistukset ovat koetelleet hallituspuolueen väristä riippumatta. Aliresursoidun julkisen terveydenhuollon pelastamiseksi rajatut ammatinkuvia on laajennet-

tu moniosaamiseksi ja niin sanottua tukihenkilöstöä on ammattitutkintojärjestelmän puitteissa (NVQ) koulutettu aiemmin vain professionaalien hoitamiin tehtäviin. Näin lääkärin ja koulutettujen sairaanhoitajien on sanottu voivan keskittyä ydintehtäviinsä, mutta kehitys on paikoin johtanut koulutetuimpien ammattilaisten joutumiseen potilastyöstä paperityöhön, kasvavien raportointivelvollisuuksien pariin. Työyhteisöjen hämmennystä ei vähennä se, että palvelujen tarvitsijat on samaan aikaan määritelty aktiivisiksi kuluttajiksi. Hoitotyö on määritelty uudelleen palvelutuotteiden asiakaskohtaiseksi räätälöinniksi. Osa avustavasta henkilöstöstä näkee lisäkoulutuksen mahdollisuutena, koska se lakkauttaisi heidän tähänastisen näkymättömyytensä (invisibilisation) työpaikalla.

Kuulu työn kehityksen saksalaistutkija, emeritaprofessori *Frigga Haug* päättää teoksen. Hän rakentaa synteisiä kirjan teemoista ja etsii aiemmat utopiansa hukanneille kasvatukselle, koulutukselle ja työlle tämän ajan utopioita. Haugin mukaan työtä ei tarvita enää lisää, vaan työnjako voitaisiin hoitaa seuraavasti. Jokaisella olisi käytössään noin neljä tuntia palkkatyöhön, neljä tuntia perheelle ja vapaaehtoiseen auttamiseen, neljä tuntia itsensä kehittämiseen ja neljä tuntia politiikkaan. Poliittikan olisi lähdettävä alhaalta päin. Hän lainaa Karl Marxia: yhteiskunnan kehitykselle välttämätöntä on kaikkien yksilöiden kehittymismahdollisuus.

Jussi Onnismaa

Väliotsikot toimituksen