

# Kirjallisuutta

*Else Fricke, Werner Fricke, Manfred Schönwälder, Barbara Stiegler (Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung): Qualifikation und Beteiligung. Das "Peiner Modell". Schriftenreihe "Humanisierung des Arbeitslebens" Band 12. Campus Verlag, Frankfurt/New York 1981.*

Tämän tutkimuksen tekee kiinnostavaksi tapa, jolla se yhdistää toisiinsa tutkimuksen ja koulutuksen. Ulkoisen rinnakkaisuuden tai peräkkäisyyden asemasta koulutus on tässä tapauksessa tiedonhankinnan välttämätön muoto ja kääntäen — koulutus ja oppiminen tapahtuvat tutkimalla.

Kyseessä on *toimintatutkimus* joka poikkeaa sekä tavanomaisesta kvalifikaatiotutkimuksesta että tavanomaisesta työelämän aikuis-koulutuksesta. Perinteinen kvalifikaatiotutkimus —ellei

se pidä työntekijöiden ammattipätevyyden kehittämistä teknisistä ja/tai yhteiskunnallisista syistä johtuen (kapitalismissa) suorastaan mahdotomana ja mielettömänä — näkee koulutuksen alueen alkavan vasta siitä mihin tutkimus loppuu. Koulutus on tällöin tutkimuksen paljastaman, yleensä kvalifikaatioiden alenemiseksi nähdyn yhteiskunnallisen todellisuuden 'vastakohta', kompensatio, jolle itse todellisuus ei tarjoa juurikaan positiivista perustaa (esim. Mickler ym. 1977 II, 522). Vastaavasti täydennyskoulutus saatetaan nähdä koulutettavien työntekijöiden työprosessien tutkimuksesta riippumattomana toimintana. Fricken ym. tutkimus pyrkii ylittämään tämän kuilun samansuuntaisin ajatuksin, joita on esitetty myös tämän lehdän palstoilla käydyssä keskustelussa (ks. Virkkunen ja Toikka 1982).

Tutkimuksen kohteena on metallialan yrityksen ruuveja valmistava osasto. Työ on no-

peatahtista, yleinen kappale-aika 5—10 sekuntia. Työ on sisältököyhää, mutta vaatii jatkuvaa rutiinimaista tarkkaavaisuutta. Ympäristökuormitus (melu, öljysumu, koneiden puutteellinen suojaus) on suuri. Työnjako on jäykkä ja työnjohtotyöli autoritaarinen. Työilmapiiri on kiireä, työntekijät eristyneitä, sairastavuus ja vaihtuvuus korkeita (46—83). Toisin sanoen: kyseessä on tavanomaisen kvalifikaatiokäsityksen mukaan erittäin dekalivoitunut ja vieraantunut, 'tayloristinen' työ, eräänlainen kapitalistisen työprosessin pelkistetty malli. Paradoksaalista kenties, mutta juuri tapauksen äärimmäisluonne antaa sille yleisempää merkitystä: jos tässä tapauksessa työprosessin ja työntekijöiden kvalifikaatioiden kehittämisessä voidaan saavuttaa positiivisia tuloksia, niin missä tapauksessa ei.

Fricken ym. mukaan työprosessin karu ilmiasu ei kerro koko totuutta työntekijöiden kvalifikaatioista. Kvalifikaatiot määritellään toimintakyvyksi ja ne voivat näin ollen

realisoitua vain toiminnassa (18). Kapitalistiselle työprosessille taas on normaalitapauksessa ominaista, että ainoastaan osa työntekijöiden kvalifikaatioista pääsee realisoitumaan siinä. Nämä ovat välittömien työtehtävien edellyttämiä — Fricken ym. terminologiassa ”ammattillisia” — kvalifikaatioita. Työprosessin kehittäminen sen sijaan on työnantajan asia. Siten työntekijöiden kyvyt työprosessin kehittämiseen omien intressiensä mukaan — ”innovatoriset kvalifikaatiot” — eivät pääse toteutumaan. Tavanomainen kvalifikaatiotutkimus supistaa Fricken ym. mukaan työntekijöiden kvalifikaatiot niiden ilmenemismuotoon. Jotta tämä virhe vältettäisiin, tarvitaan normaalin työprosessin puitteet ylittävää toimintaa, jossa myös ”innovatoriset kvalifikaatiot” voivat elää. Tämän toiminnan luo tutkimus — toimintatutkimus.

Tutkimuksen tehtävänä on siis tietoisesti luoda sellaisia uusia sosiaalisia ja persoonallisuuden rakenteita, joiden varassa ”innovatoriset kvalifikaatiot” kyetään ilmaisemaan ja realisoimaan. Keskeinen toimintamuoto tässä on koulutus. Tutkimuksen perustan muodostivat osaston työntekijöille ja työnjohdon edustajille järjestetyt kuusi viikon mittaista seminaaria sekä pysyvä työryhmätyöskentely. Seminaari- ja työryhmätyöskentelyä varten tutkijat sekä eri alojen asiantuntijat tuottivat yrityksen tuotantoa, organisaatiota, työntekijöiden oikeuksia, työsuorituksen ergonomiaa ym. koskevaa tietoa. Työskentelyn perustana olivat kuitenkin työntekijöiden omiin kokemuksiin perustuvat lukuisat ja seikkaperäiset parannus- ja kehittämishetket. Nämä kiteytyivät seminaareissa ja työryhmissä käydyin keskustelun ja toteuttamisyhteyksistä saatujen kokemusten perusteella yhtenäiseksi kehittämissohjelmaksi.

Kehittämissohjelmaan pe-

rustuvan toiminnan tulokset ovat vaikuttavia. Koneita muutettiin tai rakennettiin uudestaan ergonomisten näkökohtien mukaisesti, työntekijät saivat puuttuneen lepo- huoneen (ja siten ensi kertaa kollektiivisen kanssakäymisen mahdollisuuden työpaikalla), työnjakoa lievennettiin (mm. yhdistämällä koneenkäyttäjien työhön myös työkalujen asettelu), työntekijöiden koulutusvaatimuksia toteutettiin jne. Vaikka yrityksen johto suhtautui tutkimukseen periaatteessa myönteisesti ja osallistui siihen (mikä luonnollisesti oli tutkimuksen toteutumisen edellytys), mainitut muutokset toteutuivat usein pitkällisen ja ristiriitaisen prosessin tuloksena, kompromisseina, osan kehittämishetketä jätettäessä odottamaan toteutumistaan. Prosessin kuluessa kehittyi myös — etupäässä virallisten päätöksentekojen ja osallistumismuotojen puitteissa — uusia työntekijöiden vaikuttamistapoja ja -rakenteita.

Näiden teknis-organisatoristen muutosten ohella — niiden edellytyksenä — tutkimus tuotti kiinnostavia tiedollisia ja motivationaalisia muutoksia työntekijäyhteisössä ja sen yksittäisissä jäsenissä. Tutkimusprosessin alussa vallinnut eristyisyys, alistuneisuus ja epäily työntekijöiden kehittämismahdollisuuksia ja tutkimusta kohtaan muuttui (vähin erin ja ristiriitaisesti) solidarisuudeksi, yhteistoimintakyvyksi ja persoonalliseksi rohkeudeksi. Työntekijöiden suhde työnsä ergonomiaan, teknis-organisatorisiin ehtoihin, yrityksen toimintaan ja päätöksentekorakenteisiin muuttui tietoiseksi ja kriittiseksi. Vastaavasti alkoi ilmetä työhön kohdistuvaa uutta sisällöllistä motivaatiota: työntekijät kiinnostuivat jatkokoulutuksesta, vierailivat vapaa-aikanaan muilla osastoilla, laativat koneiden ja työnjaon kehittämissuunnitelmia jne. Eräissä tapauksessa työläiset tekivät vapaa-aikanaan työstään kuormitusanalyysin,

koska olivat tyytymättömiä ergonomian analyysiin (261).

Vastakohtana kvalifikaatiotutkimuksen tavanomaiselle tulokselle — vieraantu- nut ja dekalvifioitunut työntekijä — Fricken ym. tuloksena on toisenlainen ”työntekijämuoto”: työnsä sisällölliseen hallintaan ja kehittämiseen pätevytyvä ja motivoitunut työntekijä. Tämän tuloksen saavuttaminen edellyttää tietenkin tavanomaisesta poikkeavaa teoriaa ja menetelmiä. Työprosessin kurjistumista tukevaa empiiristä aineistoa on saatavilla yllin kyllin. Vaikeampaa saattaa olla positiivisen kehityksen itujen jäljittäminen. Välttämätön edellytys on tietenkin sellainen tiedonhankinta ohjaava teoria ja metodologia, joka ylipäänsä sisältää positiivisen kehityksen mahdollisuuden. Metsä vastaa niin kuin sinne huutaa. Tässä tutkimuksessa ratkaisevaa on oivallus, että työntekijöiden kvalifikaatioita koskeva tieto voidaan ja tulee passiivisen havainnoinnin sijasta *tuottaa* koulutuksella ja siihen perustavalla toiminnalla.

Tästä taas seuraa, että työntekijöiden kvalifikaatioita koskevien tutkimustulosten tiedollinen pätevyys sekä työelämän kehittämistulosten merkitys riippuu olennaisesti tutkimuksen perustana olevasta koulutuskäsityksestä.

Fricken ym. koulutusnäkemystä luonnehtii ”oppimisen ja toiminnan molemminpuolinen suhde” (209). Oppisisälön ja -muodon määrää työntekijöiden yhteinen toiminta työolojensa parantamiseksi. Vastakohtana ”staattis-passiiviselle” ja ”individualistiselle” ”vieraan ajatustavaran keräämiselle” Fricke ym. määrittelevät työntekijöiden oppimisen ”heidän innovatoristen kvalifikaatioittensa kehittämisen ja käytön yhteisesti toteutettuna prosessina” (212).

Toimintatutkimukselle ominaiseen tapaan oppimisen ja toiminnan keskeinen välit-

täjä on työntekijöiden *arkitietoisuus*. Ihmiset — ja vain he itse — tulkitsevat sosiaalisen todellisuutensa. Mitä korkeintaan tarvitaan lisää, on tämän tulkinnan teoreettinen syventäminen (vrt. Gstettner 1979, 185) — Fricken ym. mielestä ei tätäkään. ”Voimme lähteä siitä, että jokainen joka on kerännyt työpaikaltaan ammattikokemusta, omaa riittävästi innovatorisia kvalifikaatioita voidakseen laatia enemmän vai vähemmän kehiteltyjä luonnoksia siitä, miten olemassaolevia työehtoja olisi muutettava, jotta ne tyydyttäisivät hänen vaatimuksiaan” (225). ”Meidän toimintasuuntautuneen työläiskoulutuksen konseptiossamme näyttelevät... työläisten kokemukset ja heidän omat näitä kokemuksia koskevat tulkintansa ratkaisevaa osaa. Me näemme niissä vähemmän pidemmälle johtavan teoreettisen kasvatusprosessin lähtökohdan, emmekä myöskään yritä korjata niitä informoimalla, vaan otamme ne todesta, koetun todellisuuden reaalisena tulkintana” (214).

Koska on aina myös *sosiaalista*, sitä koskeva arkitieto kytkeytyy ryhmän arkitietoon. Fricken ym. konseptiossa oppiminen perustuu ryhmän keskusteluun, jota ei voi ohjata ja jäsentää tutkijan teoreettisin tiedoin ja kiintein oppisuunnitelmin, vaan jolle on ominaista ”itse-määräytyneen luonne” (212). Prosessin alussa ryhmässä todennäköisesti vallitsee erilaisia, enemmän tai vähemmän päteviä tulkintoja tilanteesta ja sen parantamiseen johtavasta toiminnasta. Tutkijan tehtävänä ei kuitenkaan ole korjata näitä tulkintoja teoreettisesti vaan vastata siitä, että keskustelu ei juutu erimielisyyksiin ja että ryhmä voi saavuttaa yksimielisen tulkinnan ja siten yhteisen toiminnan perustan. Oppimisen (ja sen kautta tapahtuvan tiedonhankinnan) pätevyuden kriteeriksi muodostuu näin ollen ryhmän hyväksyminen.

”Kun jokin kollega muotoilee tilanteesta hyvin laajoja ja abstrakteja analyysseja, joita myös tutkija pitää oikeina, mutta joiden suhteet on selvää, että ne menevät paljon ryhmän muiden jäsenten toimintamahdollisuuksien yli ja johtavat pikemminkin siihen, että tuo kollega joutuu samalla hetkellä muiden hylkäämäksi, puuttuu tutkija asiaan: hän toteaa, että on samaa mieltä analyysistä, mutta että ryhmän muilla jäsenillä, joiden kanssa yhdessä kollegan on saatava jotain aikaan, on kokemuksistaan toinen tulkinta. Sitten on kokeiltava, onko toiminnalle yhteistä perustaa vai ei” (213).

Olemme saapuneet kohtaan, josta Fricken ym. oppimiskäsityksen ja siten myös heidän tutkimusotteensa voima ja heikkous alkavat olla näkyvissä.

*Voima* koulutuksen yhdistyminen työprosessin muuttamiseen tähtäävään toimintaan on ensinnäkin oppimisteoreettisesti. Kyse on oppimalla sisäistetyn ”henkisen teon” (Galperin) ulkoistamisesta. Opitun vaikutus ulkoiseen todellisuuteen on ”kontrollin ja itsekontrollin, opitun kriittisen arvioinnin ja sitä kautta uusien ongelmien heräämisen, jatkuvan oppimisen lähtökohda. Ilman ulkoistamista, kytkentää aineelliseen todellisuuteen, ei jää mitään kriteeriä arvioida opitun sisäisen teon oikeellisuutta ja pätevyyttä, omaksutun orientaatioperustan kelvollisuutta” (Engeström 1982, 80). Tämä on — toiseksi — kääntäen tietenkin myös ’oppineen toiminnan’, oppimisen tuloksena uudelle tasolle kohonneen työprosessin hallinnan edellytys. Kolmanneksi: mitä kvalifikaatiotutkimukseen tulee, toistettakoon se perusasia, että sellainen tutkimus, josta mainitun kaltainen koulutuksen ja toiminnan välitys puuttuu, jää yksinkertaisesti vaille riittävää empiiristä tietoa työntekijöiden kvalifikaatiokehityksen todellisista mahdollisuuksista ja rajoista.

*Heikkoudeksi* koulutuksen tutkimuksen ja toiminnan yhdistäminen näyttää kuitenkin muuttuvan sen myötä, että Fricke ym. — toimintatutkimukselle ominaisen tapaan — supistavat toiminnan käsitteen ihmisten välittömäksi arkkikäytännöksi ja siinä syntyväksi arkitietoisuudeksi. Se on tutkimuksen ratkaiseva väline ja kriteeri. Seurauksena on, että oppimisen tuloksena muodostuva ja toimintaa sekä sen kautta tapahtuvaa tiedonhankintaa ohjaava orientaatioperusta jää Galperinin luokituksessa kehittymättömimmälle, ”spontaanin” orientaatioperustan tasolle (ks. Talyzina 1981) — joskin tässä tapauksessa kollektiivisesti työstettynä. Kysymys empiirisen ja teoreettisen tiedon välisestä erosta (ks. Dawydow 1977) jää kokonaan tutkimuksen ulkopuolelle. Työntekijöiden tiedollinen perspektiivi tulee näin rajatuksi heidän empiirisen kokemuksensa tasolle<sup>1</sup>. Tällöin myös työprosessin kehittämisen rajautuu olemassaolevien, tuttujen teknis-organisatoristen ehtojen puitteisiin. Tällaisenaakin se on tietysti, erityisesti kyseessä olevien työolojen vallitessa, mitä tärkeintä. Mutta entä jos työntekijöiden kokemusten mukaan paranneltu työstökone korvataankin huomenna numeerisesti ohjatulla automaattikoneella tai kokonaisella työstökeskuksella, joka kertaheitolla muuttaa työntekijöiden kehittämistyön muusealiseksi näpertelyksi pois-

<sup>1</sup>Tässä yhteydessä jääköön vain maininnalle se Holzkampin (1978) seikkaperäisesti perustelema tulos, että havaintoon sidoksissa olevan arkiäjäntelun keskeinen ominaisuus on tendenssi ristiriitojen eliminoimiseen, mikä tekee mahdolltomaksi jäljittää sen varassa kapitalistisille yhteiskuntasuhteille ominainen, käyttöarvo- ja arvomääreiden yhteenpoutumisesta johtuva ristiriitaisuus.

taen monia ratkaistavina oleita ongelmia päiväjärjestyksestä mutta synnyttäen samalla uusia, entistä vaikeampia ongelmia, joiden hallintaan pelkkä käytännön kokemus on auttamatta riittämätön? Entäpä jos oikea ratkaisu työprosessin inhimillistämiseksi olisikin juuri sen automatisoiminen edellyttäen, että samalla kehitetään työntekijöissä automaation hallinnan vaatimat pätevyudet? Tämän tapaiset kysymykset jäävät tutkimuksessa asettamatta. Ne ylittävät tutkimuksen perustana olevan tiedon, oppimisen ja toiminnan käsitteiden rajat.

Keskeinen syy näihin rajoituksiin on nähdäkseni työn ja sen historiallisten kehitystendenssien teoreettisen analyysin puute. Tutkijat joutuvat ottamaan kohteenaan olevan työprosessin annettuna.

Tällöin tutkimuskohteen tietty fossiilius näyttää kosta tautuvan. Esiautomaattinen työ sallii helposti esiautomaattisen, käsityömäisen ajattelun niin työntekijöillä kuin heidän tutkijoillaankin. Asia on toinen automaattisessa tuotannossa. Siellä menestyksenkäs arkiajattelu väistä-

mättä lähestyy teoreettista ajattelua ja sitä on myöskin vaikea tutkia ja opettaa ilman teoreettisia käsitteitä. Automaatio kenties pakottaisi miettimään uudelleen myös jaotellun ”ammattillisiin” ja ”innovatorisiin” kvalifikaatioihin. Tämä jaottelu osoittaa, että Fricke ym. ovat sittenkin toisella jalallaan tukevasti perinteisen kvalifikaatiotutkimuksen maaperällä. ”Innovatiiviset” kvalifikaatiot näet käsitetään työntekijöiden subjektiiviseksi ominaisuudeksi, jonka realisoiminen työelämän käytännössä on puhtaasti tahdon asia. Viimeaikainen automaatiotutkimus sen sijaan viittaa siihen, että innovatiivisuus saattaa olla keskeinen osa työnantajien automaatiotyöläisiltä vaatimaa ammattipätevyyttä (vrt. van Treeck 1978, 151).

#### Lähteet:

Dawydow, W. 1977. Arten der Verallgemeinerung in Unterricht. Berlin: Volk und Wissen.  
Engeström, Y. 1982. Orientointi opetuksessa. Helsinki: Valtion koulutuskeskus.  
Gstettner, P. 1979. Distanz und Verweigerung. Über ei-

nige Schwierrigkeiten, zu einer erkenntnisrelevanten Aktionsforschungspraxis zu kommen. In: Horn, K (Hrsg.). Aktiosforschung: Balanceakt ohne Netz? Frankfurt a.M.: Syndikat.

Holzcamp, K. 1978. Sinnliche Erkenntnis. 4. Auflage. Königstein: Athenäum Verlag.

Mickler, O., Mohr, W, Kadritzke, U. 1977. Produktion und Qualifikation I—II. Göttingen.

Talyzina, N. 1981. The Psychology of Learning. Moscow: Progress.

van Treeck, W. 1978. Autonomie und Organisation der Arbeit. Zu den industriosoziologischen Untersuchungen von Else und Werner Fricke. In: Projektgruppe Automation und Qualifikation. Theorien üben Automationsarbeit. West-Berlin: Argument-Verlag.

Virkkunen, J., Toikka, K. Tieteellisen täydennyskoulutuksen suunnittelusta. Aikuiskasvatus 3/1982.

*Kari Toikka*