

2/2011

Aikuiskasvatus

Työhön, työssä, työstä

Professori Tapio Varis päätti jäähyväisluentonsa Tampereen yliopistossa
3. toukokuuta Jörg Zinkin runoon kirjasta *Mitä sinulle toivoisin*:

*Herra,
lahjoita minulle ruumiin terveyttä
ja kylliksi järkeä pitääkseni
ruumiini niin hyvässä kunnossa kuin voin.*

*Lahjoita minulle pyhitetty sielu,
joka pyrkii siihen mikä on hyvää ja puhdasta,
joka ei salli pahan
pelotella itseään,
vaan löytää keinoja
saadakseen asiat kohdalleen.*

*Lahjoita minulle sielu,
joka ei tunne ikävystymistä
eikä nurinaa,
ei huokailua ja valittelua.
Äläkä salli minun
huolehtia liikaa
tästä jostakin,
joka niin leventelee
ja nimittää itseään *minäksi*.*

*Lahjoita minulle
ystävällisen huumorin taju.
Anna minulle armo
ymmärtää leikkiä,
jolla saisin hiukan onnea elämäni
ja antaisin sitä eteenpäin toisillekin.*

PROFESSORI VARIKSEN PUHE JULKAISTAAN LYHENNETTYNÄ
VERSIONA AIKUISKASVATUKSEN TÄSSÄ NUMEROSSA.

SISÄLLYS

2 / 2011 TYÖHÖN, TYÖSSÄ, TYÖSTÄ

AIKUISKASVATUS-
TIETEELLINEN
AIKAKAUSLEHTI
2/2011, VOL. 31

Aikuiskasvatus ilmestyy neljä kertaa vuodessa. Se julkaisee tieteellisiä artikkeleita, näkökulmia tutkimukseen, näkökulmia käytäntöön, näkökulmia politiikkaan sekä alan uutuuskirjaravioita. Lehden tavoitteena on luoda edellytyksiä vuorovaikutukselle tutkimuksen ja käytännön välillä ja kenttien kesken. Lehti edistää humanistisia sivistysihanteita ja ekologisesti kestävää kehitystä. Lehti edistää aikuiskasvatuksen uudistumista keskustelemalla aikuiskasvatuksen arvoperusteista, tavoitteista ja toimintaperiaatteista. Aikuiskasvatus saa tiedelehtitukea Tieteellisten Seurain Valtuuskunnalta. Artikkeleissa on refereekäytäntö.

PÄÄKIRJOITUS

Heikki Silvennoinen: Poliitiikka palailee politiikkaan 82

ARTIKKELIT

Tarita Ruoholinna: Kaupananalan muutos ikääntyvien silmin 84

Leena Penttinen, Terhi Skaniakos, Marjatta Lairio & Jenni Ukkonen: Korkeakouluopiskelun pedagoginen työelämähorisontti. Miten työelämäorientaatiota voidaan tukea koulutuksen aikana? 99

Kristiina Brunila: Rönsyt pois! Tutkija tietokykykapitalismissa 111

NÄKÖKULMIA KÄYTÄNTÖÖN

Maijastiina Rouhiainen-Neunhäuserer & Sini Tuikka: Haitallinen johtamisviestintä – Kiusaaminen johtajan ja johdettavan vuorovaikutussuhteessa 120

Johanna Korkeamäki: Myös aikuiset tarvitsevat tukea oppimisvaikeuksiin 128

PUHEENVUOROJA

Tapio Varis: Ihmissyys ja ajan henki 136

Ari Antikainen: Kommentti osallistumistutkimuksesta 142

NÄKÖKULMIA TUTKIMUKSEEN

Hanna Ojala: Vanhat naiset ikäihmisten yliopistossa 144

NÄKÖKULMIA KIRJALLISUUTEEN

Erkki Takatalo (2010). Toimiva työyhteisö. Näkökulmia opistotyön kehittämiseen (Taina Törmä) 148

Kaija Collin, Susanna Paloniemi, Helena Rasku-Puttonen & Päivi Tynjälä (toim. 2010). Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus (Heikki Pasanen) 150

Michel Foucault (2010). Sanat ja asiat (Jussi Onnismaa) 152

Erika Sauer, Perttu Salovaara, Anne-Maria Mikkonen & Arja Ropo (2010). Johtajuuden uusi taide (Vesa Huotari) 154

Koti maalla – Käsikirja maahanmuutosta (2010) (Anneli Kajanto) 156

MUUTA

Summaries of the articles 157



PÄÄKIRJOITUS

POLITIIKKA PALAILEE POLITIIKKAAN

Aänestysaktiivisuus on demokratian toimivuuden keskeinen mittari. Demokratia toimii huonosti, jos kansalaiset eivät osallistu valtaa käyttävien ja päätöksiä tekevien valintaan. Pitkän aikavälin tarkastelussa demokratian toimivuus on monissa kehittyneissä maissa rapautunut. Suomessa eduskuntavaalien äänestysaktiivisuus oli 1960-luvulla 85 prosenttia. 1970-luvulla se laski 80 prosenttiin ja painui 1990-luvulla alle 70 prosentin, missä se pysyi myös 2000-luvun ensi vuosikymmenen. Vuoden 2011 ”protestivaalit” innostivat aktiivisuuden nousuun ja äänestäminen kohosi 70 prosenttiin. Äänestysaktiivisuuden kasvu ei ollut mikään hurja, mutta puolueiden edustajapaikkoihin vaalilla oli huomattava vaikutus.

Yhdenlainen demokratian pohjanoteeraus koettiin vuonna 2009 europarlamenttivaaleissa. Suomessa äänestysaktiivisuus jäi 40 prosenttiin. Pelkästään äänestysaktiivisuudella arvioiden eurodemokratia toimii huonosti. Se on myös kansalaisten käsitys. Toukokuussa 2011 tehdyn tutkimuksen mukaan vain joka neljäs suomalainen ajattelee, että demokratia toimii Euroopan unionissa hyvin. Kansalaiset kokevat europarlamentin päätöksenteon etäisenä ja euroopanlaajuiset asiat monimutkaisena ja vaikeasti hallittavana kokonaisuutena. Järkipäiväinen mielipiteen muodostaminen vaatii runsaasti tietoa ja ajan

käyttämistä politiikan seuraamiseen. Valitsijan osa ei ole helppo enää kotimaankaan politiikassa. Kansallisvaltiot ovat osa suurempia yhteisöjä, missä yhden maan ratkaisuilla on seurauksia muissa maissa ja koko kansainvälisessä yhteisössä.

Kansalaisten mielenkiinnon hiipumiselle on löydettävissä monenlaisia syitä. Puolueet ovat alkaneet näyttää liiaksi toisensa kaltaisilta yleispuolueilta. Varsinkin suuret puolueet ovat kalastelleet samoilla vesillä samoista äänestäjistä. Silloin on parasta pitää kieli keskellä suuta ja varoa ärsyttämästä ketään. Puolueet ovat onnistuneet piilottamaan aatteensa. Suuret puolueet ovat kaupanneet äänestäjille itseään asianajotoimistoina, jotka lupaavat ottaa tehtäväkseen ajaa mitä hyvänsä, mitä uskovat äänestäjien kulloinkin haluavan. Puoluetoiminnasta ja politiikasta on tullut elinkeino. Aikoinaan puolueet perustettiin aatteen ympärille. Ensin oli aate, jonka ympärille kokoontuivat kannattajat. Nykyisten politiikkaa elinkeinonaan harjoittavien puolueiden ensisijainen tavoite on mahdollisimman suuri äänimäärä. Puolue on kauppa ja äänestäjät sen asiakkaita: kun äänestät meitä, me lupamme mitä vain haluat.

Äänestäjistä on alkanut tuntua, että onpa eduskunnassa ja hallituksessa keitä hyvänsä, harjoitettua politiikkaan sillä ei ole vaikutusta. Politiikasta on tul-

”YHTEISKUNNALLISTEN ASIOIDEN HARRASTUKSEN JA
POLIITTISEN TOIMINNAN ARVOSTUS OLISI SYYTÄ NOSTAA
SELVÄSTI NYKYISTÄ VAHVEMMIN VAPAAN SIVISTYSTYÖN
ASIALISTALLE.”



lut vaihtoehdotonta asioiden hoitamista, ja lähivuosien poliittiset päätökset valmistellaan ministeriöissä jo ennen kuin vaalit on pidetty ja uusi hallitus saatu koottua. Virkamiesvalta on politiikassa vahvistunut, kun poliittinen eliitti on vahvistanut asemaansa valtion virkoihin nimittämillään asiantuntijoilla.

Vuoden 2011 eduskuntavaalit voivat hyvinkin jäädä historiaan politiikan epäpolitisoitumisen lakipisteenä. Perussuomalaiset onnistui kanavoimaan politiikan vastaisuuden omaksi kannatukseksi. Poliitiikan palauttavat politiikkaan ne, joiden ajateltiin olevan vähiten kiinnostuneina ja huonoiten perillä politiikasta. Poliittisesti aktivoitunut politiikan vastaisuus kohdistuu sen kaltaiseen politiikkaan, jota Suomessa on harjoitettu viime vuosikymmenet – vaihtoehdottomaksi naamioituun valtionhoitamiseen, jossa pohjaltaan poliittiset päätökset on haluttu esittää asiantuntijatietoon perustuvina teknisinä ratkaisuinä sosiaaliin ja talouden ongelmiin. Vaalitulokset heijastaa myös äänestäjien kasvanutta tyytymättömyyttä poliittisen eliitin piirissä paljastuneeseen korruptoituneisuuteen ja kansalaisten moraalitajun vastaiseen toimintaan.

Äänestysaktiivisuuden kasvua on tervehditty demokratian voittona. Edellyttääkö demokratia kansalaisaitaitoja? Ei, mikäli ainakin puolet kansalaisista käy äänestämässä vaaleissa ja vaalitulosta pidetään legitiiminä. Äänestäjät saavat valita ehdokkaansa millä perusteella haluavat. Mutta kyllä kai kansalaistaidot

ja -tiedot hyväksi olisivat. Järjestelmää, jossa valitsijat seuraavat politiikkaa ja perehtyvät yhteiskunnallisiin asioihin, ymmärtävät monimutkaistuvan maailman lainalaisuuksia sekä osaavat perustella kantansa tosi-asioihin ja arvoihin vedoten, pidetään toivottavampana kuin järjestelmää, jossa kansalaiset valitsevat edustajansa mutu-tuntumalla tai hetken mielijohteesta, tai populististen yhden asian lupausten perusteella.

Vuonna 2010 Turun yliopistossa tarkastettu väitöstutkimus *Tietääkö kansa?* (Lauri Rapeli) paljastaa suomalaisten politiikkatietämyksen verraten vähäiseksi. Suurin osa ei pysty nimeämään hallituksessa olevia puolueita. Väestöryhmien ja eri puolueita kannattavien ihmisten välillä on suuria eroja politiikkatietämyksessä. Korkeamman koulutuksen saaneet tietävät enemmän kuin vähemmän koulutetut. Johtavassa asemassa tai toimihenkilöinä työskentelevien tietämys on selvästi parempi kuin muilla ammattiryhmillä. Alle kolmekymppisten tietämys on vähäisempää kuin keski-ikäisten tai varttuneempien tietämys. Nukkuvien puolue nukkuu paljolti tiedon puutteen vuoksi.

Poliittinen osallistuminen ja kansalaistaidot on laiminlyöty koulutuksessa. Aikuis-koulutuksen puolella tietämyksen kohentaminen lankeaisi luontevimmin vapaan sivistystyön tehtäväksi. Yhteiskunnallisten asioiden harrastuksen ja poliittisen toiminnan arvostus olisi syytä nostaa selvästi nykyistä vahvemmin vapaan sivistystyön asialistalle.

Heikki Silvennoinen

TARITA RUOHOLINNA

KAUPANALAN MUUTOS IKÄÄNTYVIEN SILMIN



Tarita Ruoholinnan tutkimuksessa kaupanalalan haastateltavat ovat yksimielisiä siitä, että yhteiskunnassamme suositaan nuoria ja että nuoruuteen liitettyjä ominaisuuksia, kuten dynaamisuutta, tehokkuutta ja uuden oppimisen nopeutta korostetaan kaikkialla. Vaikka omakohtaisia syrjintäkokemuksia on melko vähän, havaittu ikäsyrjintä oli sen sijaan yleistä. Jos ja kun väkeä joudutaan kovan taloudellisen kilpailun puristuksessa vähentämään, koituu se usein varttuneemman työntekijän kohtaloksi.

TYÖMENETELMIEN JA TYÖTEHTÄVIEN nopea kehittyminen on nostanut esiin kysymyksen siitä, mikä on kokemuspääoman arvo suhteessa moderniin koulutuspääomaan ja sosiaalisesti nuorekkaaseen työntekijärakenteeseen (Pensola 2006). Työelämän on todettu muuttuneen ikäkielteiseen suuntaan ja muutoksen heikentäneen ikääntyville tyypillisten ominaisuuksien, kuten lojaalisuuden, ja kokemukseen perustuvien taitojen, kuten hyvän ongelmanratkaisukyvyyn ja laajojen kokonaisuusien hallinnan taidon, merkitystä (Julkunen & Pärnänen 2005, 70, 124).

Työelämän keskeisimpiä kysymyksiä ovat: Miten sovittaa yhteen väestön ikääntyminen sekä työelämän muuttuvat ja lisääntyvät vaatimukset? Miten ikääntyvät työntekijät selviävät muuttuvilla työmarkkinoilla ja mikä heidän asemansa tulee olemaan? Haasteisiin vastaamiseen on valjastettu yhteiskunnan eri instituutiot. Myös aikuiskoulutuksen ja elinikäisen oppimisen merkitys on korostunut. Koulutus ja opiskelu nähdään keskeisen tärkeänä muuttuvan työelämän ja yhteiskunnan edellyttämien uusien tietojen ja taitojen tuottajana sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäjänä.

Ikäkeskustelussa varttuneemman väen työssä pärjäämisen rinnalla on tuotu esiin pelko tulevan vanhustulvan aiheuttamasta hyvinvointivaltion romahkamisesta sekä huoli kuntien taloudellisen kestämyksen rajoista. Elatussuhteen keventämiseen pyritään etenkin pidentämällä työuria, mikä on yksi hallituspolitiikan keskeisiä päämääriä. Eläkkeiden vetovoimaa vastaan taistellaan taloudellisilla kannustimilla, työnjättöväylien karsimisella ja ehtojen kiristämällä. Selvää on, että eläkeuudistus sisältää vasta institutionaaliset pelisäännöt, joiden puitteissa yritykset ja yksilöt tekevät ratkaisujaan ja valintojaan. Pitkät työurat edellyttävät paitsi politiikan vaihtamista, myös kulttuurista muutosta ja organisaatioiden vakiintuneiden ja rutinoituneiden ikäkäytäntöjen tarkistamista ja uudistamista. (Julkunen & Pärnänen 2005, 12.)

Tämä artikkeli perustuu väitöskirjaani (Ruoholinnna 2009), jossa tarkastelen terveydenhuolto- ja kaupanalalan 45 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työssä ja työorganisaatioissa tapahtuneita muutoksia sekä heidän muutoskokemuksiaan. Kysyn, millaiseksi ikääntyvät työntekijät kokevat asemansa jälkimodernissa työelämässä. Mielenkiintoni kohdistuu myös työssä pysymistä ja siitä lähtemistä koskeviin

valintoihin ja päätöksiin. Keskityn artikkelissa tarkastelemaan em. teemoja, erityisesti työn muutoksia, kaupanalan työntekijöiden näkökulmasta. Juuri kokeneet, pitkän työuran kaupassa tehneet ikääntyvät työntekijät pystyvät kertomaan alan muutoksista ja arvioimaan niitä pitkällä perspektiivillä.

Tutkittavista 31 oli haastattelujen suorittamisen aikaan 45–54-vuotiaita ja 12 oli 55–64-vuotiaita. Käytän heistä yhteisnimitystä ikääntyvät työntekijät¹. Aineisto siis painottuu 45–54-vuotiaisiin. Ikäryhmäjaottelu ei kuitenkaan vaikuttanut tarkasteltavien teemojen kannalta erityisen merkitykselliseltä. Eri ikäryhmien näkemykset eivät juuri poikenneet toisistaan – edes eläkeajatusten suhteen.

Kaupanalalla on poikkeuksellisen nuori ikärakenne. Työntekijöiden keski-ikä, 40 vuotta, laskee myyjätason työntekijöiden, etenkin kassojen ammattiryhmä, johon kuuluu paljon nuoria opiskelijoita. Kaupan suurimman yksittäisen ammattiryhmän eli vähittäiskaupan myyjien ikäjakauma on muodoltaan selvästi kaksihuippuinen: lukumäärältään suurimmat ikäryhmät ovat 25–29-vuotiaat sekä 50–54-vuotiaat. Kun tarkasteluun otetaan mukaan myös muut ammattiryhmät, ikäryhmittäiset huiput paikantuvat 35–39- ja 50–54-vuotiaisiin. Kaupan johtajista ikääntyviä, yli 45-vuotiaita on puolet. (Palvelutyönantajat 2001; 2003; Tilastokeskus 2005; 2009.)

Opiskelijatyövoiman yleistymisen lisäksi keskeistä alan työvoiman käytössä on työn osa-aikaistaminen. Vähittäiskaupan työpaikoissa jopa 70–80 prosenttia myyntihenkilöstöstä on osa-aikaisia ja tilapäisiä (Tiilikka 2001, 149). Palvelutyönantajat (2003) korostavat, että osa-aikainen työsuhte on palvelualoilla normaali työsuhteen muoto. Osa-aikaisten työsuhteiden käyttö on Palvelutyönantajien lausuman mukaan seurausta palvelun luonteesta. Kysyntä palveluille vaihtelee voimakkaasti vuorokauden- ja vuodenajan mukaan. (Emt.)

Yhteiskunnalliset ja kansainväliset muutokset vaikuttavat voimakkaasti kaupanalan toimintaan. Alan kehitys on nopeaa ja vaikeasti ennakoitavissa. Kaupan työllisyys riippuu vahvasti taloudellisista suhdanteista. Edellisen laman aikana alan työttömyys yli kuusinkertaistui vuosien 1990 ja 1994 välillä (TM 2007). 2000-luvulla työllisyyden kasvu nojautui

olennaisesti kaupan kasvuun. Nykyinen talouden laskusuhdanne näkyi vuonna 2008 esimerkiksi työpaikkailmoitusten määrän vähenemisenä. Kaupallisen alan avoimia työpaikkoja oli työnvälityksessä vuoden 2008 lopussa kuusi prosenttia vähemmän kuin vuotta aiemmin. Vähittäis- ja tukkukauppa kuuluivat työntekijöitään eniten lomauttaneiden alojen joukkoon. (TEM 2009.) Kauppa työllisti vuonna 2008 keskimäärin 273 800 palkansaajaa. Heistä vähittäiskaupassa työskenteli 137 800 (Ammattinetti 2009). Vuonna 2010 kaupan arvioidaan työllistävän kaikkiaan noin 300 000 ihmistä (HS 4.8.2010).

Kaupanalalla työskentelevien koulutushistoria on varsin kirjava ja poikkeuksellisen suuri osa työntekijöistä on edelleen vailla varsinaista ammatillista peruskoulutusta. Työkokemuksella on perinteisesti ollut suurempi painoarvo ja alaa onkin pidetty eräänlaisena jokamiehen ja -naisen työ- ja koulutusalanana. Moniin kaupallisiin tehtäviin, erityisesti niin sanotuissa sisääntuloammateissa, ei ole vaadittu korkeaa koulutustasoa. Hyvät asiakaspalvelutaidot ja myyvä persoonallisuus ovat mahdollistaneet uralla etenemisen. Sitemmin tilanne on muuttunut muodollista koulutusta suosivampaan suuntaan. Kaupallisen koulutuksen merkitys urakehityksessä on kasvanut. Merkittävässä asemassa kouluttajana ovat kaupan keskusliikkeiden rakentamat omat koulutusjärjestelmät, joita toteuttavat liikealan erikoisoppilaitokset.

AINEISTO JA ANALYYSI

Aineiston kokoamisen metodina olen käyttänyt teemahaastattelua. Haastattelujen ajankohta oli kevät 2002, jolloin elettiin taloudellista nousukautta. Haastattelut toteutettiin Länsi-Suomen läänin neljässä kunnassa. Haasteltavat työskentelevät vähittäiskaupan puolella joko tavaratalossa tai pienemmässä marketissa. Mukana on 13 yksikön edustajia kaikista valtakunnallisista kotimaisista kauppaketuista. Haastateltavista 21 toimii esimiestehtävissä. Kolme heistä on ylimmän johdon (kaksi tavaratalonjohtajaa ja yksi hallintopäällikkö) ja 18 keskijohdon edustajia. Keskijohdon edustajilla tarkoitin tässä osastopäälliköitä, myymälä- tai marketpäälliköitä sekä kauppiaita. Haastateltavista kolme työskentelee neuvonnassa, viisi kassana ja 15 myyjän tehtävissä. Myyjätason

työntekijöitä on siis yhteensä 23. Miehiä 44 haastattelavasta on kuusi ja he kaikki työskentelevät esimestehtävissä.

Hankin tutkimusluvan kunkin yksikön johtajalta. Lähetin hänelle ensin kirjeen ja otin sitten yhteyttä puhelimitse. Pyysin johtajaa nimeämään yhteyshenkilön, jonka kautta haastattelupyynnöt välitettiin yksikön 45 vuotta täyttäneelle henkilökunnalle. Haastattelupyynnössä kerroin lyhyesti tutkimuksen tarkoituksen ja haastattelun teemat. Kerroin olevani kiinnostunut haastateltavien näkemyksistä ja kokemuksista työhön, työn muutoksiin, koulutukseen, oppimiseen, ikääntymiseen ja eläköitymiseen liittyen. Haastatteluista 18 suoritimme (tutkimusavustaja ja minä) puhelimitse, kaksi kasvatustieteiden laitoksella ja 22 haastateltavan työpaikalla.

Tarkastelen haastateltavien kokemuksia ja näkemyksiä suhteessa kaupanalan kehityspiirteisiin (rakenneelliset, työvoiman käytön ja työn organisoinnin muutokset) sekä haastateltavien ammattiin ja alan ammattikulttuuriin. Oma asema ja ammattikulttuuri saattavat vaikuttaa paljonkin esimerkiksi siihen, miten muutos koetaan. Muutoksilla on erilaisia vaikutuksia ammattikuntien eri osaryhmille. Ammattikulttuuri sisältää käsityksen kunkin ammatin sisällöstä ja merkityksestä sekä siinä vallitsevista tavoista ja periaatteista. Se ilmentää myös ammatin arvoja. (Jarvis 1984, 33–38, 73; Virkkunen 2008, 34.)

Analyysiprosessiani voi jäsentää temaattisen ja analyyttisen lukemisen käsitteillä (Gordon, Holland & Lahelma 2000). Työstin ja jäsensin aineistoa temaattisen sisällönanalyysin avulla. Teemoittelua ohjasivat myös aiemmat tutkimukset, joten kyse on sekä aineistolähtöisyydestä että loitontavasta teoriasidonnaisesta analyysistä (esim. Guba & Lincoln 2000, 106–107; Tuomi & Sarajärvi 2002, 99, 116).

Haastattelulainauksen yhteydessä kerron haastateltavan toiminimikkeen ja sen, onko hän alle vai yli 55-vuotias. En liittänyt lainauksiin haastateltavien tarkkaa ikää, koska koen, että se toiminimikkeeseen yhdistettynä tekisi heidän tunnistamisensa ainakin omassa työyhteisössä mahdolliseksi tai jopa helpoksi.

KIRISTYNYTTÄ KILPAILUA, TEHOSTETTUA TULOKSELLISUUTTA

Kaupnävän muutospuhetta hallitsevat äärimmillen kiristynyt globaali markkinakilpailu ja tuloskontrolli sekä kaupan rakennemuutos. Ulkomaisten kauppaketjujen marssi Suomen markkinoille on kiristänyt kilpailua entisestään, ja tuloksellisuutta on pyritty parantamaan ensisijaisesti henkilöstöresursseja supistamalla. Globaaleja markkinoita leimaavasta epävarmasta tilapäisyydestä kertovat myös ajatukset mahdollisista omistajavaihdoksista ulkomaita myöten.

”Joku ulkomainen ketju voi ostaa meijät (...) on mahdollista, että joku aamu ei tiedä kenen palveluksessa on” (osastopäällikkö, alle 55 v.).

Talouden suhdanteet ovat aina määrittäneet kaupan toimintaa ja alalla toimivat ovat tottuneet tiiviiseen rinnakkaiseloon markkinavoimien kanssa.

”Me ollaan pörssiyhtiö ja ne kun pistää rahas likoomaan meihin, niin ne haluaa tulosta” (osastopäällikkö, alle 55v.).

Kaupnävän mukaan supistuksissa ei kuitenkaan läheskään aina ole kyse siitä, ettei muuten jäätäisi henkiin tai pärjättäisi, vaan voiton tavoittelu on kasvanut kohtuuttomiin mittasuhteisiin. Mikään ei tunnu riittävän: taloudellisesta kasvusta huolimatta väkeä voidaan vähentää ja jäljelle jäävää henkilöstöä ”piiskata” yhä paremman tuloksen tekemiseen. Pettyneimpien työntekijöiden mukaan inhimillisuus on kilpailun koivetessa unohtunut ja saanut heidät tuntemaan itsensä ”tuloksentekekoneiksi”. Työnantajaa kiinnostaa vain sijoittajien hyvinvointi, maksimaalisen voiton tuottaminen heille.

”Rahanahneus on liian kova, tarttis tuottaa ja tuottaa aina vaan ja jos joku on sairas, niin se otetaan toisten selkänahasta. Koko ajan hullummaks menee se touhu.” (kassa, yli 55 v.)

Kaupnäväki kokee, että henkilöstömäärän alasajon takia tapahtunut asiakaspalvelun heikkeneminen syö yrityksen kannattavuutta. Kannattavuus kärsii myös työntekijöiden heikentyneen työviihtyvyyden ja motivaation takia. Myyjätason väki kertoo muutosten ja ammatillisten haasteiden ristipaineesta. Jokaisella on

vastuullaan aiempaa laajemmat myyntialueet ja asiakaskunta on vaativampaa kuin ennen. Samaan aikaan teknologinen kehitys on tuonut uusia haasteita työhön. Myyjät kuvailevat, kuinka heidän pitäisi ”revetä joka suuntaan”, asiakkaita ei ehdi palvella siten kuin haluaisi. Aiemmin vastuualueet olivat selkeästi rajattu ja ne olivat hallittavampia. Oman vaikutuksensa työssä näki selkeämmin kuin nyt osastolta toiselle ”sinkoiltaessa”.

”Meitä saattaa olla kaks tai meitä saattaa olla yks koko isolla valtavalla osastolla, puolet talosta, sun pitäist revetä tuhanteen ja yhteen suuntaan, joku on lampus ja joku astiois ja joku haluu kangast ostaa ja sit on viel jotain muita ylimääräsi siinä, haluais palvella, mut kun ei kerta kaikkiaan pysty jakautumaan kun yhteen paikkaan kerrallaan.” (myyjä, alle 55v.)

Myös esimiestasolla toimivat työntekijät kertovat tehtäväkenttensä laajenemisesta, työpäiviensä venymisestä ja priorisointipakosta, josta huolimatta tekevämmien töiden kuorma kasvaa.

Myyjänä toimiminen vaatii aiempaa enemmän tietotaitoa.

”Munkin osastolla on kahdeksan vastuualuetta ja mun henkilökunnan pitää tietää kaikesta ainakin oleelliset asiat, että asiakas kokee, että henkilökunta on osaavaa, et me ollaan vakuuttavia, et henkilön täytyy olla monilahjakkuus. Tän tyyppiseen myymälään ei sovellu semmonen pipertäjä, joka jää jollekin pienelle alueelle nyppimään jotakin, vaan täytyy nähdä kokonaisuuksia.” (osastopäällikkö, alle 55 v.)

Vaateet yhä laajempien myyntiryhmien haltuunottamisesta sekä luovimisesta eri myyntiryhmien välillä aiheuttavat huolta. Monet myyjätason työntekijät ovat tottuneet selkeästi rajattuun tehtävään ja moni heistä haluaisi näin myös jatkuvan.

”Sitä nyt kovin puhutaan ja touhutaan sitä moniosaamista, et täytyy mennä osastolta toiselle ja kassal ja (...) ihminen on semmonen, et se mitä tehtävää se tekkee, niin se yrittää sen tehdä ja sit jos johonkin muuhun siirretään, niin se ei tunnu mukavalta.” (myyjä, alle 55 v.)

Haastateltavat kertovat, että ennen sovittua työkuva kunnioitettiin, nyt lisätehtäviä työnnetään surutta.

”Jatkuvasti tulee vaan lissää kaikennäköstä ja työnantaja siirtää hommia työntekijäl, kaiken näkösi toimintoi, mitä työnantaja on ennen teettäny jollain muulla, niin nyt se teetetäänkin tääl työntekijäl, et saadaan vaan mahdollisimman paljon rahaa.” (tuoteryhmävastaava, alle 55 v.)

Vähämäki (2003) onkin luonnehtinut jälkimodernia työelämää toteamalla, että työntekijä ei saa juurtua mihinkään erityiseen osaamiseen tai koulutukseen eikä sitoutua vahvasti johonkin erityiseen taitoon tai kontekstiin, koska silloin riskinä on asian- tunteisuuden kohteen yleisen merkityksen tai asian- tunteisuuden alan katoaminen nopeiden teknisten ja taloudellisten innovaatioiden muutoksiin. Henkilökohtainen, ajan kuluessa kasautunut ja johdonmukainen ammattitaito korvautuu ”potentiaalisuudella”, joka muodostuu oppimisesta ja sopeutumisesta erilaisiin tehtäviin ja ympäristöihin. (Emt. 78–79, 88–89, 263; Beck 2000.)

Kaupoissa asiakasvirtoja seurataan tiiviisti ja etenkin myyjätason työpanos mitoitetaan tarkasti niiden mukaan. Tämä, samoin kuin tehotaloudelle ominaiset vapautuneet aukioloajat ovat lisänneet työaikojen epäsäännöllistymistä sekä osa-aika, katko- ja silpputyötä, mikä vähentää työn varmuutta ja turvallisuutta. (myös Julkunen & Pärnänen 2005, 115, 126.) Työntekijän näkökulmasta ruuhkahuipujen ja hiljaisten aikojen välillä pompottelu ei tietenkään ole mukava vaihtoehto. Epäsäännöllisten työaikojen myötä työ tuntuu hallitsevan koko elämää; haittaavan harrastuksiin osallistumista ja sosiaalisia kontakteja.

”Mää oon joutunu jättämään, mää maksan jäsenmaksun näihin enää vaan, Punaset Ristit ja kaikki muut, maanpuolustus ja avantouintikin (...) Se mul onkin ollu kova pala, kun mul on vähä semmonen ollu elämässä, et ei mul oo työ se ensimmäinen, mul on ihan muut arvot kärkipääs, et mulle olis tärkeempii just nää harrastuksetki, ihmiset ja ystävät.” (myyjä, alle 55 v.)

Tärkeäksi koettu sosiaalisuus on karissut myös itse työyhteisöissä, työtovereita ei ehdi nähdä edes vuoronvaihdossa. Tämä on ongelmallista myös siksi, että kun asioista ei ehditä puhua, väärinkäsityksiä ja konflikteja syntyy helpommin.

Kaupankävi on pahoillaan siitä, että palvelun laatua auditoidaan yhä tiiviimmin samaan aikaan, kun mahdollisuudet hyvään asiakaspalveluun on tehty tyhjiksi henkilöstöresursseja supistamalla. Haastateltavat kertovat muun muassa tilanteista, joissa arviointi tulee kauppaan tekemään ”pistokokeita” (myös Siltala 2004, 323). Arviointi esittää asiakasta, ja työntekijän työn laatua arvioidaan yksittäisen testitilanteen perusteella. Paitsi asiakastyytyväisyyttä, mitataan kaupassa myös osastojen, tiimien ja jopa kunkin yksilön henkilökohtaisia myyntitulokuvia (myös Savolainen 1997).

Henkilökohtaisen asiakaskatteen seuraaminen on varsin osuva esimerkki jälkimodernille tuotantjärjestelmälle ominaisesta yhä tiiviimmästä ja hienostuneemmasta kontrollijärjestelmästä. Uudenlaiset tulostulosten muodot liittyvät kaupanalalla omaksuttuihin, jälkimodernille ajalle tyypillisiin organisaatiomuotoihin, kuten tiimiorganisaatioon. Yksiköiden toimintojen tiukan säädöstyön ja säädösten noudattamiseen kohdistuvan valvonnan sijaan yksiköille asetetaan selkeät, mitattavissa olevat tuotanto- tai tulostavoitteet, joihin kukin yksikkö saa vapaasti pyrkiä sopivaksi katsomallaan tavalla (Kasvio 1994, 75–76; Sennett 2002, 46). Positiivisena puolena voidaan nähdä se, että ainakin lattiatasolla suora henkilöllinen, esimiesten suorittama valvonta vähenee ja saa työntekijän tuntemaan itsensä itsenäisemmäksi, ainakin väliaikaiseksi (Julkunen & Pärnänen 2005). Tiimin jäsenenä toimiminen lisää siis itsenäisyyden tunnetta, mutta asettaa myös jokaisen työntekijän henkilökohtaiseen vastuuseen tiimille asetetun tavoitteen saavuttamisesta.

TUNTOJA TIIMIITYMISESTÄ

Tiimityötä kartoittaneita tutkimuksia läpikäyneet Uhmavaara ym. (2005, 109, 163) sekä Järvensivu ja Koski (2008, 30–31) toteavat, että positiivisissa tulkinnoissa väitetään tiimimäisten työskentelytapojen hajauttavan päätösvaltaa hierarkian alimmille

tasolle ja aikaansaavan näin ammattitaitovaatimusten lisääntymistä, olemassa olevan osaamisen aikaisempaa parempaa hyödyntämistä sekä työn mielekkyyden, työviihtyvyyden ja motivaation kasvua. Lisääntyvän päätöksentekoon osallistumisen väitetään tuottavan harmonisen ilmapiirin, jossa työntekijät kokevat organisaation tavoitteet omikseen ja sitoutuvat organisaatioon. Edelleen päätösvalan hajauttamisen väitetään parantavan yrityksen toiminnan joustavuutta, tehokkuutta, laatua, innovaatiokykyä sekä tuotteiden ja palveluiden räätälöintiä. Lisäksi tiimityön on esitetty parantavan työntekijöiden välisiä suhteita, helpottavan konfliktitilanteiden hallintaa, muuttavan asenteita ja käyttäytymistä positiiviseen suuntaan, rakentavan luottamusta ja lisäävän kommunikaatiota. (Emt.)

Monet tutkijat ovat päätyneet lähes päinvastaisiin tuloksiin. Heidän tutkimustensa mukaan tiimityö ja muut kollektiivisen kontrollin muodot nostavat esiin konflikteja eri työntekijäryhmien välillä ja sisällä. Konfliktit juontuvat muutoksista työnjaosta ja työnkuviin sekä siitä, että yhteiseen päätöksentekoon osallistuminen pitää luontaisena osana sisällään näkemysten törmäämisen mahdollisuuden ja siten konfliktien syntyminen. Kriittisesti tiimityöhön suhtautuvat pitävät sitä työntekijöiden itseriiston, keskinäiskontrollin ja työn intensivoinnin välineenä. Mahdollisesti parantunut tuloksellisuus ei siis välttämättä selity niinkään paremmalla sitoutumisella ja yhteistyöllä, vaan yksiselitteisesti työtahdin kiristymisellä. (Järvensivu & Koski 2008, 31.) Kriitikoiden mukaan tiimityöhön liitetty vapausasteiden lisääntyminen ja työn autonomia on lähes kosmeettista. Tiimityö synnyttää uudenlaisen liikkeenjohdon etuja palvelevan kontrollimuodon, jossa ylhäältä alaspäin suuntautuva hierarkkinen ja johdon suora kontrolli korvautuu työntekijöiden keskinäisellä valvonnalla ja ryhmäkurilla. (Emt., 31; Sennett 2002; 2004, 183–184; Uhmavaara ym. 2005, 109–110; myös Riikonen ym. 2002, 60.)

Keskijohdon tehtävä sellaisen muutoksen edistäjänä, joka kaventaa heidän omaa valtaansa, ei ole ristiriidaton. Kun organisaatioita madalletaan, vertikaalisia kerroksia karsitaan ja välijohdon työpaikat vähenevät. Keskijohtoa rationalisoidaan ulos rikasta-

malla toimenkuvia, eli puristetaan ammatteja yhteen (Rifkin 1997, 5, 174–175). Suoranaisilta työpaikan menettämisiltä on kuitenkin usein välttytty, kun linjajohdon sijasta on ryhdytty toimimaan tiimin johtajana tai vaikkapa projektipäällikkönä (Siltala 2004, 183–184). Aivan yksiselitteistä keskijohtajasta tiiminvetäjäksi siirtyminen ei ainakaan tämän tutkimuksen aineistossa ole, sillä keskijohtajia on ”herätelty” julistamalla heidän paikkansa auki ja uudelleen haettaviksi.

Keskijohdossa toimivat haastateltavat kertovat, että tiimiorganisoituminen on edellyttänyt ajattelutavan muutosta ja valmiutta vastuun jakamiseen. Osa kertoo muutoksesta melko neutraalilla, toteavalla äänensävyllä, osa taas käyttää varsin voimakkaitakin äänenpainoja ja asia herättää heissä vahvoja tunteita.

”Enää ei osastopäälliköt istu kravatti kaulassa tuolla tornissa (...) osastopäällikkö istu omassa toimistossaan musta puku päällä eikä varmaan tullu myymään (...) tänä päivänä ollaan samalla tavalla kyynerpäitä myöten savessa kun muutkin.” (osastopäällikkö, alle 55 v.)

”Siinä on niin sanottu tiimin hiekkalaatikko, mis on rajat, minkä puitteissa mun ei pidä mennä koskemaan, jos he on tehny niissä puitteissa päätökset, mitkä sopii siihen päätöksentekotasoon ja siinä sitä on ollu opettelemista itse kullakin tosi paljo.” (osastopäällikkö, alle 55 v.)

Kaupan keskijohdon, joka toimii tulosityksikkönsä ja tiiminsä vetäjänä, on saavutettava yksikölle asetetut tavoitteet alaistensa, tiimin jäsenten avulla. Keskijohdosta pitää tiimille asetettuja tulostavoitteita monesti melko kohtuuttomina. He kokevat asemansa hankalaksi, sillä heidän pitää saada tiimiläiset sitoutumaan myös sellaisiin tavoitteisiin ja muutoksiin, joita he eivät itsekään pidä mahdollisina tai järkevinä. Julkunen (2008, 94) puhuu osuvasti sarana-asemissa olevista toimihenkilöistä, joiden on muutosjohdettava sekä itseään että muita, motivoitava ja houkuteltava itsensä muutokseen sekä sammutettava niin muiden kuin oma vastahakoisuutensa. Keskijohtaja näyttäytyy alaistensa silmissä helposti henkilönä, jonka tuomat uutiset heikentävät heidän työskentelyolosuhteitaan entisestään. Toisaalta keskijohdon omakin asema on

koko ajan ”liipaisimella”. Ellei tulosityksikkö saavuta asetettuja tavoitteita, uhkaavat tulosityksikön johtajaa peräti potkut vai vähintään siirtäminen toisiin tehtäviin. (myös Siltala 2004, 254–255.) Myyjätason väki ei kuitenkaan juurikaan syyttele lähiesimiehiään, vaan kritiikki mahdottomiksi koetuista tulostavoitteista ja työtaakasta osoitetaan selkeämmin ylempään johdon suuntaan.

Suoritusportaassa suuremman vastuun saamisen on todettu toisaalta vapauttavan luovaa energiaa, mutta toisaalta aiheuttavan myös stressiä ja turhautuneisuutta (Lillrank 1997, 99). Myyjätason haastateltavien vastaukset tukevat kyseistä näkemystä. Osa iloitsee siitä, ettei kaikkea tarvitse kysyä esimiehiltä, mutta toisaalta läheskään kaikki eivät halua lisää vaikutusvaltaa ja -mahdollisuuksia, vaan jopa päinvastoin, heitä kiehtoo tuttu ja turvallinen vanha malli, jossa myyjätason väki pystyi vaikuttamaan vain arkipäiväisten rutiinien tasolla. Erityisesti uuden mallin kylläisenä tulleet kiire ja henkisen kuormituksen lisääntyminen, joita ei kuitenkaan oteta huomioon palkassa, tuntuvat luotaantyöntäviltä. Nämä myyjät haluaisivat vain tehdä perustyönsä rauhassa. Tuntuu kuin tällainen näkemys joskus tyystin unohdettaisiin, että vallan ja siihen kietoutuvien vaikutusmahdollisuuksien jakamista pidetään itsestään selvästi ja yksipuolisesti hyvänä ja tavoiteltavana asiana. Toki kriittisiäkin äänenpainoja on jonkin verran esitetty (esim. Palmer & Hardy 2000, 22–23).

Tässä kuvatussa tutkimuksessa vanhaa mallia suosivien myyjätason työntekijöiden (segregaatiota säilyttävien asenteiden) suuri määrä selittynee ainakin osittain heidän iällään. Ajatukset suuntautuvat ehkä jo vahvasti eläkkeelle, eikä uusia asioita, vaikka ne valtaa toisivatkin, haluta niin innokkaasti opetella ja omaksua. Haasteita ja virikkeitä hankitaan ehkä enemmän harrastusten ja vapaa-ajan kuin työn parista. Mutta onko tällainen myyjätason enemmistön haluama vanhan työn mukainen malli enää mahdollinen? Jälkibyrokraattista työtyyppiä analysoinut Kira (2003) puhuu sen vaatimasta laajasta henkilökohtaisesta läsnäolosta, siitä kuinka työntekijät joutuvat ottamaan kantaa, tekemään valintoja, osallistumaan näkemystensä perusteella. Uudessa työssä työntekijä ei siis voi(si) vain mekaanisesti

suorittaa hänelle määrättyä tehtävää ja unohtaa niin tehdessään ”itsensä”, vaan peliin on laitettava myös tunteensa ja minuutensa.

KETJUUNTUMINEN RAJOITTA TOIMINTAVAPAUTTA

Myös ketjuuntuminen on vähentänyt esimiesten vaikutusvaltaa ja -mahdollisuuksia. Toimintavapauden rajoittaminen ja ketjun harjoittama sanelupolitiikka ovat köyhdyttäneet työtä ja heikentäneet työmotivaatiota. Työ tuntuu pahimmillaan kaventuneen lähinnä tuotteiden hyllyyn latomiseksi.

”Ei tässä nykyään vaadita niin kauheesti mitään ammattitaitoa, viet tavaraa esille ja katot päivämäärät (...) kyl sen joku koululainen yhtä hyvin.” (tuoterhymävastaava, alle 55 v.)

Aiemmin kukin talo päätti enemmän omista hankinnoistaan. Eikö tämän voi tulkita byrokratian lisääntymiseksi, joka on päinvastainen joustavan organisaation tavoitteille?

Ketjuuntumista on yleisesti perusteltu kustannussäästöillä sekä sillä, että näin yksittäisissä myymälöissä voidaan keskittyä asiakkaisiin ja henkilöstöön. Haittojen taas on todettu olevan tunneperäisiä ja asenteisiin liittyviä. (Kiuru 1995.) Mutta onko niiden ohittaminen ”turhana pehmoiluna” (myös Nakari & Valtee 1995, 117) todella järkevää, sillä eivätkö tunneperäiset haitat ja tunneperäisen sitoutumisen heikkeneminen heikennä työntekijöiden työpanosta? ”Oman kaupan” eteen ollaan kaiketi valmiit panostamaan enemmän (myös Tiilikkala 2001, 164). Näin tunneperäinen haitta muuntuu mitattavaksi.

Asetelmassa voi nähdä myös ristiriitaa: toimintayksikön ja sen tiimien on kannettava vastuu tuloksesta, mutta niillä ei ole vaikutusvaltaa valikoimiiin, hinnoitteluun tai markkinointiin, eli tuloksen muodostumisen kannalta olennaisiin seikkoihin.

”Me ollaan tulosvastuussa, mut meil on hirveen vähän sanansijaa mallistoihin esimerkiksi ja hinnoitteluun ja markkinointiin, kaikki tulee annettuna, ennenhän se oli kaikki omissa näpeissä (...) se oli semmonen oma, erilainen syke, kun sää suunnittelit jonkun kampanjan, ostit tuotteet siihen ja teit ilmo-

tuksen ja sit katoit mikä oli tulos. Nyt kun se tulee tuolta, että jaaha, se on lehdessä, siinä ei oikeastaan muuta oo kun viet tavarat esille, se on vähän vahinko, oikeestaan aika isokin vahinko.” (osastopäällikkö, yli 55 v.)

Lisäksi voi kysyä, että jos tavoitteena on palvella asiakkaita paremmin, vastata kysyntään, tyydyttää tarpeet, niin eikö paikallistasolla olla paremmin selvillä oman myyntialueen asiakkaiden mieltymyksistä. Uusi tekniikka on kuitenkin mahdollistanut jättimäiset tiedonkeruut asiakkaiden kulutustottumuksista ja niiden muutoksista, näin ollen kauempana, suurten organisaatioiden ”päämajoissa” voidaan olla paremmin tietoisia siitä, mitä kunkin yksikön talousalueella oleville asiakkaille pitää tarjota (Bergholm 2006, 11; Julkunen 2008, 175–176).

LISÄKOULUTUSTA ARVOSTAVA KAUPAN VÄKI

Usko koulutuksen hyvää tekevään vaikutukseen on yhteiskunnassamme vahva. Koulutuksen rooli esimerkiksi muutostilanteissa on nähty tärkeäksi myös kaupanalalla (Myynnin ja Markkinoinnin Ammattilaisten edunvalvonta- ja palvelujärjestö 2009; Nieminen 2000).

Haastateltavat kokevat, että osa työssä tapahtuneista muutoksista ja niiden mukanaan tuomista haasteista, kuten tietotekniikka ja jotkin asiakaskuntaan liittyvät muutokset, ovat sellaisia, joihin vastaaamisessa koulutuksesta on aivan välitöntä hyötyä. Lisäksi katsotaan, että koulutus tuo tervetulleeseen taun arkipäivän puurtamiseen ja tarjoaa mahdollisuuden tavata kollegoita. Koulutus näyttäytyy siis keinona paikata työstä kadonnutta sosiaalisuutta.

Kaupan väki onkin osallistunut koulutukseen melko ahkerasti. Etenkin esimiestehtävissä toimivat haastateltavat ovat edelleen varsin koulutusmyönteisiä ja -halukkaita. Varsin monet esimiehistä kertovat hankkineensa uransa varrella täydentäviä oppeja esimiestehtävien hoitamiseen. Johtamistaitojen koulutus sai haastateltavilta todella myönteistä palautetta. Monet heidän ikäisistään esimiehistä ovat aloittaneet työuransa lattiatason tehtävistä ja uralla edettäessä, ”suurempia saappaita jalkaan soviteltaessa” koulutuksen tarjoamat opit ovat (kokemuksen ja kauppal-

liselle alalle soveltuvan persoonallisuuden lisäksi) osoittautuneet kullannarvoisiksi.

Henkilöstöjohtamisen ohella myös bisneksentekotaito on olennaisen tärkeää esimiestyössä. Kovassa kilpailutilanteessa tieto on valttia. Esimerkiksi tieto kuluttajien käyttäytymisestä on tärkeää, jotta heitä voisi palvella parhaalla mahdollisella tavalla. Koulutuksissa välitetään tutkittua tietoa muun muassa perhekokojen ja kuluttajakäyttäytymisen muutoksista.

Haastateltavien vastauksista välittyi kaiken kaikkiaan varsin selvä viesti, että työn olennaiseksi koetusta ytimeistä ei iän myötä tingitä, mutta työn ns. ”oheistoiminnasta” voidaan etenkin myyjätason työntekijöiden mielestä tinkiä. Tällaiseksi oheistoiminnaksi koetaan ainakin osa koulutuksista. Vastaavia ajatuksia esittivät myös Julkusen (2003, 175–176) tutkimuksessa haastatellut, pitkään työssä pysyneet henkilöt. He tunsivat, että pitkän työuran jälkeen on ikäänkuin oikeus valikoida, mistä enää jaksa innostua ja mihin itsensä laittaa. Työhön liittyvästä seurustelusta ja edustamisesta valikoitiin ainakin ”kissanristiäiset” pois. Toiseksi irtaantuminen alkoi uusien asioiden oppimisesta, uutuuksien vastaanottamisesta ja koulutuksesta.

Kaupan välle on tarjottu auliisti kauppaketjujen omien koulutuskeskusten järjestämää kurssitusta. Ulkoisessa, maksullisessa koulutuksessa tilanne on toinen, siihen osallistumista tuetaan ja kustannetaan harvoin. Etenkin atk-koulutuksen yhteydessä haastateltavat toteavat samoin kuin työntekijät Paloniemen (2004) ja Julkusen (2003) tutkimuksissa: vaikka työnantajat järjestävät koulutuksia ja kurssituksia, vastuu uuden oppimisesta jää viime kädessä työntekijöille ja työyhteisöille, työssä opittavaksi. Työssä oppimisen paikkaa väitöskirjassaan tutkinut Järvensivu (2006) toteaa, että positiivisista merkityksistä huolimatta työssä oppimiseen liittyy monia ristiriitoja. Se hahmottuu enemmän tai vähemmän palkattomaksi ja kaiken aikaa laajenevaksi osaksi työtä – mikä voi lisätä työn henkistä kuormittavuutta – sekä suunnaltaan jatkuvan kamppailun välineeksi ja työntekijään kohdistuvaksi pakoksi. Näin se voi olla työnantajan vallan väline, joka aiheuttaa myös työntekijöiden keskinäisiä ristiriitoja. (Emt.) Tämän tutkimuksen haastateltavat ovat samaa mieltä Julku-

sen ym. (2004) tutkimukseen osallistuneiden kanssa myös siitä, että ylipäänsä kaikenlainen itsensä ajan tasalla pitäminen ei tahdo mahtua työaikaan, vaan se valuu kotiin ja omalle ajalle.

Kriittisimmät haastateltavat pitävät uusien asioiden oppimista – työnantajan tarjoamista lähtökohdista riippumatta – johtotason keinona kontrolloida, ketkä työntekijöistä selviävät tilanteesta kuin tilanteesta, ja määrittävän samalla sitä, miten kutakin työntekijää esimerkiksi seuraavien organisaatiouudistusten yhteydessä kohdellaan.

”Meil ei kukaan oo kouluttamassa, et siihen iske-tään kone, meil on semmonen mentaliteetti ollu kaikessa – tää nyt on vähän vitsi mut kuitenkin – et paita päälle ja areenalle, oli se mitä tahansa. Sää voit kuvitella, et vahvemmat säilyy hengissä ja kentties jäävät ja loput sitten karsiutuu, et onhan sekini yks tapa ratkasta, ketkä täällä työskentelee ja ketkä ei.” (osastopäällikkö, alle 55 v.)

Koulutuksen hankkiminen omalla ajalla ja panoksella tuntuu haastateltavista kohtuuttomalta silloin, kun kyseisiä oppeja tarvitaan juuri työssä.

”On tietysti vaihtoehto lähtee itse hakeutumaan työn ohella jonnekin (...) jos tekee jo niin sanotusti reilun päivän ja reilun päivän päälle hakeutuu vielä opintoihin, niin välillä tuntuu, et pitää olla supernainen saadakseen sen kaiken ja kun ajattelen, et se liittyy työhön, niin kyl se tätä kautta pitäis tietyllä tavalla tarjota (...)” (osastopäällikkö, alle 55 v.)

HALUTTOMUUS PALKATA VANHEMPAA VÄKEÄ

Suuri osa haastateltavista arvottaa oman kokemuksensa, osaamisensa ja työpanoksensa hyvin korkealle. Ammatillinen itsetunto ja identiteetti ovat vahvoja, eivätkä nuorten paremmat atk- tai kielitaidot niitä horjuta. Omat vahvuudet, kuten syvälinen, kokonaisvaltainen ote työntekoon, toimintavarmuus, ongelmatilanteiden ratkaisutaidot ja työmoraali kun koetaan työn kannalta kaikkein olennaisimmiksi. Työntekijät korostavat yksilöllisyyttä, he haluavat tehdä tyhjiksi ennakkoluulot, joiden mukaan ikään-tyminen ja ammatillisen osaamisen puutteet kulksivat käsi kädessä. Ikä ei määritä esimerkiksi koulu-

tus- tai muutoshalukkuutta, vaan yksilön asenne ja muut ominaisuudet ovat ratkaisevampia. Esimiehet korostavat yksilöllisyyden merkitystä kaikkein painokkaimmin. He tuovat voimakkaasti esiin myös sen, että jatkuvat muutokset ovat nykyisin itsestään selvä tosiasia ja niiden hyväksyminen – myös itselle epämieluisien sellaisten – on jopa työelämässä menestymisen edellytys.

Itseluottamus oman osaamisen, ammattitaidon ja arvon suhteen on siis valtaosalla työntekijöistä vähintäänkin kunnossa, mutta tuo varmuus ei yllä työnhakuun asti. Rekrytointi koetaan tilanteena, jossa ikäsyrrjintä kulminoituu. Kaupan väki on varsin vakuuttunut siitä, että uutta, ainakaan vastaavantasosta tai vakituista työpaikkaa olisi vaikea, ellei mahdoton löytää. Esimiesten mukaan vastaavantasaisen työpaikan saantia hankaloitaisi myös se, että heillä on nuorempia kollegoita heikompi koulutus. Myös omissa toimituksissa nuorten suosimisen koetaan olleen ilmiselvää.

Miesten uskotaan syyllystyvän ikäsyrrjintään naisia useammin. Tähän yhdistyy ajatus ulkonäön merkityksestä rekrytoinnissa. Etenkin myyjätason väki harmittelee tätä kovasti. Naisten ajatukset kertovat ilmiöstä, jota feministisessä tutkimuksessa on kuvattu vanhenemisen kaksoisstandardin käsitteellä. Ikääntyvä nainen asettuu niin ikänsä kuin sukupuolensakin kautta alisteiseen asemaan. Toisaalta he ovat itsekin mukana samassa diskurssissa. He perustelevat varhaisempia eläketoivejaan sillä, etteivät voi ”vanhana akkana” jäädä parikymmppisten tyttöjen joukkoon.

”Kun se kauppa alotti, niin ei se ollut varmaan edes mikään huhu, et pitää olla isotissinen blondi ja korkeintaan 22 et pääsee töihin (...) tämmösissä palveluammateissa ulkomuotoseikat varmaan puoltaa asiaa ja sit yleensä johtajat on miehiä, niin kyl ne siten mieluummin varmaan kättelee tommosia nättejä minihameisia tyttöjä kun viiskymmppisiä vähän tämmösiä pyöreempii.” (myymälänhoitaja, alle 55 v.)

Kouvosen (1999, 138) tutkimuksessa ulkonäön merkityksen nähtiin korostuvan erityisesti asiakaspalvelu, toimisto- ja liikealan töihin pyrittäessä. Koulutuksestaan ei tuntunut olevan niin väliä, jos vain on nuori ja hoikka. Kososen (2003, 115) tutkimuk-

sessä taas todettiin, että missin mitat ja ulkonäkö painavat myyjän ammatissa enemmän kuin suositukset. Julkusen (2003, 103–104) tutkimuksessa ulkonäkövaatimuksista puhuivat pankissa, tavaratalon vaateosastolla ja ravintolassa työskentelevät naiset. Vaahtio (2002), joka haastatteli rekrytointitehtävissä toimivia henkilöitä, kertoo, ettei ulkonäköä, sen paremmin kuin ikääkään mainittu ihannetyypin kriteerien yhteydessä. Ulkoinen olemus tai henkilökohtainen olemus kylläkin mainittiin. Tutkijan mukaan ne olivat retorisia lausahduksia, joihin voi sisällyttää sellaisia asioita, joita on hankalaa tai sopimatonta pukea sanoiksi. (Emt., 145–146.)

Ulkonäön merkityksen korostuminen palkkauksen kriteerinä ei ole yksinomaan suomalainen ilmiö². Brittiläisten Warhurstin ja Nicksonin (2007, 107) tutkimuksessa enemmistö kaupan sekä hotelli- ja ravintola-alan työnantajista katsoi, että ”oikea ulkonäkö” on tärkeä, ellei peräti ratkaiseva tekijä työntekijän valinnassa. Työntekijöiden esteettistä miellyttävyyttä pidetään tärkeänä yrityksen brändäyksen ja kilpailustrategian kannalta. Työntekijöiden ulkoisen olemuksen tulee sopia yrityksen imagoon. (Emt.) Rekrytoinnin lisäksi imagomuokkaus näkyy siinä, että työntekijöiden ulkonäköä (kehollisuutta) muovataan ja korostetaan muun muassa pukeutumisen ja meikkaussääntöjen avulla (Julkunen 2008, 153).

Tässä kuvatun tutkimuksen haastateltavat ovat yksimielisiä siitä, että yhteiskunnassamme suositaan nuoria ja että nuoruuteen liitettyjä ominaisuuksia, kuten dynaamisuutta, tehokkuutta ja uuden oppimisen nopeutta korostetaan kaikkialla. Omakohtaisia syrjintäkokenemuksia on aineistossa kuitenkin melko vähän, kolmella haastateltavalla. Havaittu ikäsyrrjintä on sen sijaan yleistä. Ikäsyrrjintä näkyy myös siinä, että vanhempaa väkeä on siirretty vastentahtoisesti eläkkeelle tai toisiin tehtäviin. Tällainen syrjinnän muoto korostuu vahvasti perinteisempien ikäsyrrjinnän muotojen (eläkkeelle painostamisen, koulutusmahdollisuuksien ja ylenemismahdollisuuksien epäämisen sekä rekrytoinnissa valitsematta jättämisen) rinnalla. Kaupan väki kantaa myös huolta työmarkkinatulevaisuudestaan. Jos ja kun väkeä joudutaan kovan taloudellisen kilpailun puristuksessa vähentämään, koituu tuo usein varttuneemman työntekijän kohtaloksi.

"Välillä on mietityttäny yöaikaankin (...) nyt muutetaan X-markettiin [kaupan nimi] ja pitäis yhtäkkiä kolminkertastaa meidän myynti ja tulee uus brändi taas, miten me X:ssa tehdään määrättyllä tavalla asiat (...) ei viel ainakaan oo irtisanottu, mut tietysti se vähän pelottaa." (myymälänhoitaja, alle 55 v.)

Varttuneempi väki on helppo työntää pois, koska erilaiset varhaiseläkeuudot ovat tarjonneet työnantajalle legitimiin tavan rationalisoida ikääntyvät ulos. Iäkkäämpien työntekijöiden säälimättömän eläkkeellepanon koetaan kuuluvan joidenkin organisaatioiden henkilöstöpolitiikkaan. Työntekijöillä on kokemuksia siitä, että konsernissa on hankkiuduttu eroon tietyn ikäpaalun ylittäneistä. Tätä ei koeta myötätuntoisena ikäsyrrjintänä, vaan selvänä asenteellisena syrjintänä. Muun muassa tällaisten politiikkojen olemassaolo tekee eläkeiän nostamisen todella haasteelliseksi.

"Kun ikää rupee tulemaan lisää, niin kaikki ne on pihalle potkittu ketä täs on. Mää rupeen olemaan siinä seuraavassa satsis sit jo. Joku 55, tai no nuorin oli 55, kun täsä viime vuonna potkittiin pihalle. Järjestään, kun on tullu se ikä täyteen, niin pistetään pihalle." (tuoteryhmävastaava, alle 55 v.)

Saneerauspolitiikan taustalta löytyvät taloudelliset syyt. Nuoremmat ovat halvempia työntekijöitä, eikä heitä palkata kokoaikaiseen työhön, joita vanhempi väki on tehnyt. Kokopäiväiset työsuhteet ovat nykyisin harvinaista herkkua myyjätason työntekijöiden keskuudessa. Kokopäivätyössä toimii vain varttuneempia myyjiä, joista halutaan innolla eroon. Tällöin on kait varsin selvää myös se, että vanhempien työntekijöiden on vaikeampi päästä koulutukseen, kuten muutamat haastateltavista toteavat. Ikäsyrrjinnän kokemukset jäljittyvät vahvasti toimipaikan ja ketjun johtoon. Johdon ikäasenteet vaikuttavat olennaisesti ikääntyvien työntekijöiden kohteluun ja arvostukseen.

"Meil on sit sentään me vanhat, jotka siirryttiin tuolt vanhalt puolelt remontista tänne, ollaan sit osa saatu olla, osa siirrettiin eläkkeelle vähän liiankin rajusti, et ne ihmiset ei kyl sit enää käy tääl meil edes asiakkaana, se oli vähän semmosta pakkosaneerausta." (neuvonta, alle 55 v.)

Henkilöstöpolitiikan rajuudesta kertoo myös se, että joidenkin organisaatiouudistusten yhteydessä henkilöstöä oli "herätelty" kovalla kädellä, heidän työpaikkansa oli julistettu auki ja uudelleen haettaviksi. Tällaisen toimintamallin taustalla voinee nähdä samanlaista ajatusmaailmaa kuin uusliberalismille ominaisessa jatkuvassa arviointi- ja tarkkailukulttuurissa. Epäillään, etteivät työntekijät anna kaikkeaan ilman jatkuvaa vahtimista ja ainakin pientä pelkoa ja varuillaan oloa työpaikkansa puolesta.

Toisaalta etenkin kaupan keskijohdon edustajat toteavat, ettei heidän pestinsä ole mikään itsestään selvä eläkepaikka. Paikkansa on ansaittava joka päivä uudelleen. Keskijohdon puhe tuo vahvasti mieleen sen, mitä Heikkinen (2001, 178) kirjoittaa määritellesään asiantuntijuuden ideaalia. Hän toteaa, että työntekijöille asiantuntijuuden ideaali tarkoittaa sitä, että paikkansa ja tilansa on ansaittava joka hetki, on pyrittävä itsensä jatkuvan kehittämisen kautta aina vain parempaan suoriin.

Keskijohto myös asennoituu melko neutraalisti siihen, että vuodet voivat tuoda mukanaan sellaisia terveydellisiä tai muita esteitä, joiden vuoksi he eivät pysty jatkamaan nykyisessä tehtävässään. Tällöin he ovat valmiit väistymään muihin tehtäviin tai eläkkeelle. Asiassa ei ole kyse ikäsyrrjinnästä, vaan realistisesta toimintamallista. Haastateltavat toivovat, että he huomaavat itse, mikäli he eivät pysty enää paikkaansa täyttämään. Enemmän kuin iästä on kuitenkin kyse muista asioista. Työuran kulkuun vaikuttavaa se, millä asenteella henkilö työtään tekee sekä hänen persoonallisuutensa ja henkilökohtaiset ominaisuutensa.

"On 55-vuotiaita aivan täydessä timmissä olevia ihmisiä, jotka painaa täyttä hönkää eteenpäin, sit on kolmekymppisiä, kolkytviis vuotiaita täysin luovuttaneita (...) jos johonki kattotaan ikää, niin koht saais kattoo et vaan blondit saa elää ja brunetit roviolle (...) ei ikä voi olla semmonen asia, et 45 ikävuoden jälkeen viedään ihan oikeesti nurkaa taa lopettavaks (...) kysymyshän on siitä, et mitä niistä kuorista löytyy (...) Jos mää en ammattitaidollisesti kykene sit enää jossain kohtaa hoitamaan työtäni, niin määhän olen ihan täysin hoidettavissa muihin

tehtäviin (...) must tuntuu, et fyysinen kunto mulla on parantunu vuosien myötä koko aika, ja vain kouluttautumalla ja hakeutumalla ja haluamalla voit mennä eteenpäin, mut eihän tää oo sillai mikään eläkepaikka, et myyntipäällikkönä ollaan, kunnes Tuomiokirkon kellot kolahtaa sen viimisen kerran.” (osastopäällikkö, alle 55 v.)

ELÄKEMIEETTEET JA TYÖKYVYN YLLÄPITO

Kokeneille työntekijöille on tärkeää, että johto ja harjoitettu henkilöstöpolitiikka saisi heidät tuntemaan, että heitä ja heidän työpanostaan arvostetaan, heidän mielipiteitään kuunnellaan ja heidät huomioidaan yksilöinä. Kaupan väki kaipaa työn arkeen positiivista huomion osoittamista, kiitosta hyvin tehdystä työstä sekä jokapäiväistä työntekoa häiritsevien epäkohtien korjaamista (esimerkiksi työpisteen huono ergonomia) eli ns. arkipäivän välittämistä (myös Kortteinen 1992, 294).

”Ehdottomasti se lähtee sieltä arkipäivän välittämisestä, et ihminen kokee, et mää oon tärkeä tässä ja mää pystyn tekemään, mulla on välineet tähän työhön ja kokea sitä onnistumisen iloa, sitä kautta ihminen jaksaa yllättävän paljon (...) jokapäiväisissä jutuissa tulee vastaan miten koetaan välittämistä ja se on meillä vähän lastenkengissä vielä (...) Ne on yksinkertasia useimmiten ne asiat, pitää vaan pysähtyä, pitää kuunnella mitä se ihminen puhuu ja sitten toimia.” (osastopäällikkö, alle 55 v.)

Myös Blomin ym. (2006, 190) tutkimuksessa kritisoitiin sitä, että työhyvinvointi mielletään usein irrallisena ja organisaation arjesta irrotettuna ”tykytoimintana”, virkistyspäivinä tai kuntoutuslomina. Työntekijöiden arkea helpottavat hyvinvointiratkaisut ovat kuitenkin niitä tärkeimpiä.

Työntekijät kyllä arvostavat työterveyshuoltoa ja koulutusta sekä tarjottua työkykyä ylläpitävää toimintaa, kuten kuntoutusta, liikuntaseteleitä ja virkistystoimintaa. Mielipiteet koulutuksesta kuitenkin eroavat työntekijän aseman mukaan. Alemmissa työasemissa toimivat suhtautuvat välinpitämättömämmin tai väheksyvämmiin koulutuksen merkitykseen työssä jaksamisessa. Kaupan esimiehet näkevät lisäkoulutuksen merkityksen positiivisempänä.

Haastateltavien mukaan työkykyä ylläpitävä toiminta ja koulutus ovat työntekijälle yksi merkki siitä, että hänen hyvinvoinnistaan välitetään (myös Julkunen 2003, 216). Parempaa jaksamista ja työssä viihtymistä ei niillä kuitenkaan voida saavuttaa, jos perusta on ”rempallaan”, ts. työn sisällöllinen mielekyys ja hallinnan tunne kärsivät esimerkiksi siksi, että työtään ei henkilökunnan riittämättömyyden vuoksi pysty hoitamaan siten kuin haluaisi. Henkilöstön määrällisen ja laadullisen resursoinnin olennaisen tärkeä merkitys on todettu myös lukuisissa muissa tutkimuksissa (esim. Harju & Risikko 2002; Laakonen 2004; Suonsivu 1997).

Kaupan väki peräänkuuluttaa myös erilaisten työelämän joustomahdollisuuksien kehittämistä. He uskovat, että erilaisten joustomahdollisuuksien, kuten osa-aikaeläkkeen, työn keventämisen, työajan lyhentämisen lisääminen ja tarjoaminen siirtäisivät monen eläkeajatuksia eteenpäin. Työelämän joustot voisivat auttaa henkilöitä, joilla on terveydellisiä ongelmia. Lisäksi joustot kannustaisivat heitä, joita vetää eläkkeelle vapaa-ajan houkutus. Työuran loppupuolella monet haluavat keventää työpanostaan ja etsiä uutta tasapainoa työn ja muun elämän välille. Näyttää siltä, että mahdollisuutta aktiivisiin vapaa-ajan toimintoihin arvostetaan niin paljon, että siitä ollaan valmiita maksamaan tuloista tinkimällä (myös Piekkola 2003, 13).

Lähes neljä kymmenestä haastateltavasta haluaa jatkaa työssä eläkeikään asti joustojen avulla. He perustelevat halukkuuttaan työelämän joustoihin muiden elämänaalueiden tärkeydellä, terveydellisillä syillä ja pitkällä työuralla.

”Osa-aikaeläkkeelle voisin kyllä jäädä sitten kun se on mahdollista (...) haluais loppuelämäältä hiukan tämmöstä myöskin laiskottelua niin kauan kun terveyttä riittää, että sais matkustella ja vähän pitää tämmöstä sapattia.” (myyjä, alle 55v.)

Hieman yli neljännes kaupan väestä matkaa eläkeikänsä kohti realistisin mieltein. Haastateltavat toteavat, että työ on mielekäs elämänsisältö ja tarkoitus on jatkaa eläkeikään asti, jos vain terveyttä riittää.

”Mää en ainakaan viihdy viel siel koton. Jos mää rupeisin kokopäiväsesti olemaan ja koko viikkoo ja

koko vuotta, niin ei. Jos mää tämmösenä pysyn, ettei tuu mittään sairautta, niin kyl mää ainakin haluais olla ihan loppuun saakka.” (kassa, yli 55 v.)

Lähes kolmannes haluaa jättää työnsä ennen eläkeikänsä. Enemmistö heistä toimii myyjätason tehtävissä, vain kaksi esimiestehtävissä. Varhaisempia eläketoiveita perustellaan työn sisällöllisellä köyhtymisellä, sairastelun lisääntymisellä, vapaa-ajan kiehottuvuudella ja pitkällä työuralla, jonka myötä eläke olisi jos ansaittu. Nämä, kuten muutkin haastateltavat pitävät oikeutettuna keventää työtaakkaansa tai jäädä eläkkeelle aiemmin, koska he ovat mielestään jo osansa tehneet ja eläkkeensä verojen muodossa maksaneet. Aikaisemmassa eläkkeellejäännissä ei nähdä mitään moraalitonta. Tässä asiassa asenteet ovat hyvin vahvoja ja yksiselitteisiä. Varhaisempi eläköityminen nähdään jopa päinvastoin altruistisena tekona: näin vapautuu paikka nuoremmalle, joka tarvitsee sitä enemmän.

”Mää oon kyllä varmasti valmis jäämään aikasemminkin eläkkeelle kun kuusvitosena (...) Mun eläketoiveissani ehkä vaikuttaa sekin, että mun mieheni on mua viis vuotta vanhempi elikkä hänellä on mahdollisuus päästä aikasemmin, ja tottakai sitten haluais yhtä aikaa niitä päiviä viettää, kun jos toinen on vielä työssä kii, niin se rajottaa aika paljon. Meillä on harrastukset kuitenkin yhdessä.” (myyjä, alle 55 v.)

”Sepä just se motivaatio, voiku sen sais paremmaks, ois enemmän innostunu ja tykkäis siitä työstä ja osastosta ja niistä ihmisistä, voi kun se oliskin, et tekis mielekästä työtä ja olis kivat työkaverit.” (myyjä, alle 55v.)

Vain kaksi 44 haastateltavasta kertoo jatkavansa erityisen mielellään eläkeikänsä asti. Toinen heistä perustelee asennoitumistaan sillä, että työ on hänen elämänsä keskeinen sisältö, sillä hän on menettänyt puolionsa. Toinen heistä taas on jo pitkään vuorotellut palkka- ja kotityön välillä, ne toimivat hyvänä vastapainona toisilleen. Nämä molemmat myyjätason tehtävissä toimivat haastateltavat kertovat, että työn tarjoamat sosiaaliset kontaktit ovat heille erittäin tärkeitä.

”Jos nyt voittaisin lotosta tai jostain, niin kyl mun tarttis tosi paljon voittaa, et mää jättäisin työn (...) Mun mies sanoo, että mää olen yhtälai hullu, että jos töihin oikein tykkää mennä, niin ei silloin oo terve (...) mulla on kyl semmonen [omaeläke], mut mää oon jo valmiiks sitäkin kysyny, että eihän mun oo pakko silloin jäädä eläkkeelle.” (neuvonta, yli 55 v.)

LOPUKSI

Ammattiryhmien välisten raja-aitojen madaltuminen sekä kokemukset siitä, että uusia työtehtäviä määrätään työntekijöille häpeilemättä, ovat tehneet työstä aiempaa rajattomampaa. Paljon puhutut työelämän joustot näyttävät tässä kuvatussa tutkimuksessa ennen kaikkea työntekijään kohdistuvina vaatimuksina joustaa oman tehtäväkenttensä suhteen, ei vain työntekemuotojen epätyypillistymisenä tai epäsäännöllisinä työaikoina.

Haastateltavien ajatukset myötäilevät Baumanin (1996; 1997) ajatusta siitä, että postmoderni aika on kyseenalaistanut kiinteiden identiteettien käyttökelpoisuuden. Muutoskuvaukset todentavat uudelle työelämälle ominaista muutosta tiukoista ammatillisista työnkuvista ja niiden vaatimasta erikoisosaamisesta aivan toisenlaiseksi osaajaksi. Keskeistä on yhtäältä moniosaaminen ja toisaalta organisaatiospesifi osaaminen. Monitaitoisuusvaatimukset pakottavat eri ammattiryhmät kohtaamaan ja loiventamaan rajalinjojaan. Joustavuuden nimissä tulee olla valmis oppimaan sellaista uutta, joka turvaa oman työllisenä pysymisen, olipa se sitten miten kaukana omasta senhetkisestä työstä tai osaamisesta tahansa. (Järvensivu 2006; Järvensivu & Koski 2008, 38–39.)

Tutkimuksen tulokset kertovat työelämän trendien ristiriidasta ja vastakkaisuudesta. Tulokset puhuvat yhtäältä joustavan moniammattitaitoisuuden ja tiimityöhön liittyvän vaikutusmahdollisuuksien kasvun puolesta, toisaalta ketjuuntuminen köyhdyttää työtä ja vie paikallista päätösvaltaa.

Pidän suurinta osaa haastateltavien muutospuheesta kritiikkinä, ”vastapuheena” negatiiviseksi koettuun toimintaympäristön muutokseen sekä ammattitaidon ja -etiikan ja toimintaympäristön väliseen ristiriitaan. Myös ammattikulttuuriset esteet, oman

aseman ja vallan puolustaminen sekä ”reviirirajojen” vartiointi näkyvät siinä, miten uudenlaiseen vallanjakoon, johtamis- ja organisaatiomalleihin suhtaudutaan. Ammattikulttuuriset syvärakenteet ja toimijoiden ajattelutavat muuttuvat paljon hitaammin kuin organisatoriset toimintakäytännöt.

Myyjätason henkilökunta ei valtaa ja vaikutusmahdollisuuksia niin kaivannutkaan, vaan heille riittäisi se, että he saavat tehdä työtä omalla tavallaan, heihin luotetaan. Esimiestehtävissä toimivat ovat sen sijaan pahoillaan riittämättömiksi kokemistaan vaikutusmahdollisuuksista. Jako lienee ymmärrettävissä ainakin osin historiallisesti ja alojen ammattikulttuuria, perinteitä vasten – tai laajemmin tulkittuna työväenluokkaista tai fordistista kulttuuria vasten. Monet iäkäämmistä keskijohdossa toimivista haastateltavista ovat raivanneet tiensä myyjätasolta tai jopa juoksupojasta esimiesasemaan, joten uudenlainen tilanne ja pitkän tien kautta hankitun vaikutusvaltaisemman aseman heikkeneminen ei liene aivan helposti sulatettava asia. Pitkän työuran tehneet myyjätason työntekijät taas ovat sosiaalistuneet toimimaan tietyn valtarakenteen alaisena jo vuosikymmenien ajan. He ovat tottuneet työskentelemään sellaisissa organisaatioissa, joissa esimies on tehnyt päätökset ja kantanut vastuun laajemmista kokonaisuuksista. Ero esimiesasemassa toimivien ja muun henkilökunnan välillä on ollut näissä organisaatioissa selkeä ja suuri. Selvää siis on, että muutoksen omaksuminen, tarjotun vallan ottaminen ja oman mielipiteensä ilmaiseminen aiempaa suuremmista asioista, voi ymmärrettävästi tuntua ainakin aluksi hankalalta, eivätkä esimerkiksi ammattiryhmien väliset jännitteet purkaudu yhdessä yössä.

Muutoksiin liittyy kaiken kaikkiaan melko vahvoja epävarmuuden tuntemuksia. Etenkin myyjätason väki tuntee epävarmuutta ja ahdistustakin siitä, mihin heidät organisaatiomuutosten yhteydessä mahdollisesti siirretään. Paitsi uhka siitä, joutuuko siirrettyksi sellaisiin tehtäviin tai yksikköön, joista ei pidä, tai peräti eläkkeelle, huolestuttaa osaa myös se, olisiko oma pätevyys sopiva ja riittävä uusiin tehtäviin. Haastateltavat tuntuvat myös olevan arkoja etsimään uutta työtä, vaikka nykyinen työ ei aivan tyydyttäisikään.

Jälkmodernille ajalle ominaiseksi luonnehdittu kulttuuri, joka mahdollistaisi ja sallisi erityyppiset va-

linnat iästä riippumatta, ei tässä kuvatussa tutkimuksen perusteella vaikuta työelämän käytännöissä kovin ajankohtaiselta (ks. myös Julkunen & Pärnänen 2005). Uran ja työpaikan vaihdot tuntuvat työntekijöistä melko hankalilta. Uuden ikäpolitiikan keskeinen ajatus, jonka mukaan työnantajien tulisi pitää ja ottaa ikääntyviä töihin, näyttäytyy varsin haasteelliselta kaupanalalla, jossa trendinä on ollut ikärakenteen nuorentaminen rinnan markkinastrategioiden ja työvoiman muutoksen kanssa.

Työntekijöille on tärkeää, että he pystyisivät hoitamaan työnsä kunnialla loppuun saakka. Itsestä halutaan jättää kuva hyvänä työntekijänä. Ajantasainen ammattitaito koetaan tärkeäksi ammatti-identiteetin ja itsetunnon kannalta. Haastateltavat haluavat mieluummin ennenaikaiselle eläkkeelle kuin raataa väkisin viralliselle eläkepaalulle asti. Viimeisten vuosien ”ei niin laadukas” työ tuntuisi mitätöivän koko pitkän uran arvon. Tunnetta kunniallisesta selviämisestä ja pärjäämisestä pidetään työn sosiologiassa yleisen ja vähän myyttisenkin työn hallinnan ytimenä (Julkunen & Pärnänen 2005, 195–196).

Ikääntyville työntekijöille on myös erittäin tärkeää se, että työ tuntuu sisällöllisesti mielekkäältä. He pitävät tärkeänä sitä, että heidän työnsä on riittävän haasteellista. Itsensä toteuttamiseen liittyvät arvot koetaan tärkeiksi ja jos niitä ei kyetä realisoimaan työssä, toivotaan enemmän vapaa-aikaa, joko eläkkeen tai työelämän joustojen muodossa. Selvää lieneekin, että eläkeuudistus (kannustimien korjailu ja varhaiseläkeväylien sulkeminen) ei ainakaan yksin riitä kohottamaan keskimääräistä eläkkeellejäämisiä. Vain työelämän laadun kehittäminen voi parantaa työtyytyväisyyttä ja saada sitä kautta ihmiset viihtymään työssään nykyistä pidempään.



Tarita Ruoholinna
KT, assistentti
Kasvatustieteiden laitos,
Turun yliopisto

LÄHTEET

- Ammattinetti. (2009). <http://www.ammattinetti.fi> (Luettu 25.10.2010).
- Bauman, Z. (1996). *Postmodernin lumo*. Tampere: Vastapaino.
- Bauman, Z. (1997). *Postmodernity and its discontents*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, U. (2000). *The brave new world of work*. Cambridge: Polity Press.
- Bergholm, T. (2006). Wal-Mart: globalisation kova ydin? Teoksessa N. Lichtenstein (toim.) *Wal-Mart. Globalisaation kova ydin*. Helsinki: Työväen Sivistysliitto, 5–21.
- Blom, R., Mamia, T. & Ketola, T. (2006). Tuloksellisuus ja hyvinvointi tietoyhteiskunnan työorganisaatioissa. Teoksessa T. Mamia & H. Melin (toim.) *Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia*. Työpoliittinen tutkimus 314. Työministeriö, 179–243.
- Gordon, T. & Holland, J. & Lahelma, E. (2000). *Making spaces: Citizenship and difference in schools*. London: Macmillan & New York: St. Martin's Press.
- Guba, E. & Lincoln, Y. (2000). Competing paradigms in qualitative research. In N. Denzin & Y. Lincoln (eds.) *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, Calif. London: Sage, 105–117.
- Harju, A. & Risikko, P. (2002). *Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen nykytila ja parhaat käytännöt*. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistio 2002:23. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Heikkinen, A. (2001). Niin vähän on aikaa – katoaako ammatillisen kasvun aika, paikka ja tila? Teoksessa A. Heikkinen, M. Borgman, L. Henriksson, M. Korkiakangas, L. Kuusisto, P. Nuotio & L. Tiilikkala. *Niin vähän on aikaa: ammatillisen kasvun katoava aika, paikka ja tila?* Tampereen yliopisto, Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus, 169–185.
- Helsingin Sanomat* (4.8.2010.). Kaupanalan työllisyys kääntyi voimakkaaseen kasvuun.
- Jarvis, P. (1984). *Professional education*. London: Croom Helm.
- Julkunen, R. (2003). *Kuusikymmentä ja työssä*. Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy.
- Julkunen, R., Nätti, J. & Anttila, T. (2004). *Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. & Pärnänen, A. (2005). *Uusi ikäsopimus*. Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy.
- Julkunen, R. (2008). *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosessilellyistä*. Tampere: Vastapaino.
- Järvensivu, A. (2006). *Oppiminen työnä ja työpaikkapelinä*. Acta universitatis Tampereensis. Tampereen yliopisto.
- Järvensivu, A. & Koski, P. (2008). Työelämäsuuntautuneen oppimisen tutkimus innovaatioaallon harjalla. Teoksessa T. Heiskanen, M. Leinonen, A. Järvensivu & S. Aho (toim.) *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere: Tampere University Press, 17–45.
- Kasvio, A. (1994). *Uusi työn yhteiskunta: suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet*. Jyväskylä: Gummerus.
- Kira, M. (2003). *Byrokratian jälkeen – kohti uudistuvaa työtä ja kestäväää työjärjestelmäkehitystä*. Työpoliittinen tutkimus 254. Työministeriö.
- Kiuru, P. (1995). *Kauppan toimintaedellytyksiin vaikuttavien tekijöiden kehitys ja kehitysnäkymät*. Liiketaloudellinen tutkimuslaitos, sarja B, 115. Helsinki: Liiketaloudellinen tutkimuslaitos.
- Korttinen, M. (1992). *Kunnan kenttä: suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Helsinki: Hanki ja jää.
- Kosonen, U. (2003). *Naisia työn reunoilla: elämäkokemusta ja ikäsyrintää*. Jyväskylän yliopisto, Minerva Kustannus.
- Kouvonen, A. (1999). *Ikäsyrintäkokeemukset työssä ja työhönotossa*. Työpoliittinen tutkimus nro 203. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisuja 157. Työministeriö.
- Laakkonen, A. (2004). *Hoitohenkilöstön ammatillinen kasvu hoitokulttuurissa*. Acta universitatis Tampereensis. Tampereen yliopisto.
- Lillrank, P. (1997). Työtehtävien ja -organisaatioiden murros. Teoksessa T. J. Hämäläinen (toim.) *Murroksen aika. Selviytykö Suomi rakennemuutoksesta?* Helsinki: WSOY, 79–110.
- Myyntin ja markkinoinnin ammattilaiset. (2009). Taantuma korostaa myynnin merkitystä – jatkuva koulutus pitää myyjät terässä. http://www.deski.fi/page.php?page_id=9&tiedote_id=8253%E4 (Luettu 18.9.2009).
- Nakari, R. & Valtee, P. (1995). *Menestyvä työyhteisö: yhteistoiminnallisuuden näkökulmia työyhteisön kehittämiseen*. Helsingin kaupunki, Gummerus.
- Nieminen, J. (2000). *Education as the saviour of the sales manager*. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Palmer, I. & Hardy, C. (2000). *Thinking about management. Implications of organizational debates for practice*. London: Sage.
- Paloniemi, S. (2004). *Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä*. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 253. Jyväskylän yliopisto.

- Palvelutyöntajat.* (2001). <http://www.palvelutyöntajat.fi/kj.nsf/suomi/index.html> [Luettu 7.4.2003].
- Palvelutyöntajat.* (2003). <http://www.palvelutyöntajat.fi/kj.nsf/suomi/index.html> [Luettu 7.4.2003].
- Pensola, T. (2006). Ikä painaa – vai painaako? Käännekohta. http://www.kuntoutussaatio.fi/julkaisut/kaannekohta0106_4.html [Luettu 28.8.2007].
- Piekkola, H. (2003). *Työssä jaksaminen kiireiden ja vapaa-ajan puristuksissa – tutkimus ikääntyvien ajankäytöstä.* Työssä jaksamisen ohjelma 2003. Työministeriö.
- Rifkin, J. (1997). *Työn loppu.* Suom. Ritva Liljamo. Helsinki: WSOY.
- Riikonen, E., Makkonen, M. & Vilkkumaa, I. (2002). *Hullun työn tauti.* Tampere: Vastapaino.
- Ruoholinna, T. (2009). *Ikääntyvät työelämässä. Päihittääkö nuoruus ja koulutus aikuisuuden ja kokemuksen?* Turun yliopisto.
- Savolainen, A-L. (1997). Muutosprosessi itseohjautuvaksi oppivaksi organisaatioksi suuressa tavaratalossa. Teoksessa T. Alasoini & M. Kyllönen (toim.) *Aallon harjalla. Kansallinen työelämän kehittämissuunnitelma, vuosikirja 1998.* Työministeriö: 174–180.
- Sennett, R. (2002). *Työn uusi järjestys.* Jyväskylä: Vastapaino.
- Sennett, R. (2004). *Kunnioitus eriarvoisuuden maailmassa.* Tampere: Vastapaino.
- Siltala, J. (2004). *Työelämän huonontumisen lyhyt historia – Muutokset hyvinvointivaltion ajasta globaaliin hyperkilpailuun.* Helsinki: Otava.
- Suonsivu, K. (1997). *Miten hoitaja jaksaa? Ajatuksia hoitajien masentuneisuudesta ja jaksamisesta.* Helsinki: Kirjayhtymä.
- Tiilikkala, L. (2001). ”Siihen aikaan merkonomi oli aika kova sana, kysyntää oli pilvin pimein”. Teoksessa A. Heikkinen, M. Borgman, L. Henriksson, M. Korkiakangas, L. Kuusisto, P. Nuotio & L. Tiilikkala (toim.) *Niin vähän on aikaa: ammatillisen kasvun katoava aika, paikka ja tila?* Hämeenlinna: Tampereen yliopisto, Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus, 148–165.
- Tilastokeskus. (2005). Työssäkäynti. <http://www.stat.fi/til/tyokay/tau.html> [Luettu 10.9.2008].
- Tilastokeskus. (2009). Työssäkäynti. <http://www.stat.fi/til/tyokay/tau.html> [Luettu 28.10.2010].
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työministeriö. 2007. *Työpoliittinen aikakauskirja 51* (2).
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009. Avoimet työpaikat työnvälityksessä 28.11.2008 ja määrän muutos ammattiryhmittäin. Turun Sanomat 18.1.2009.
- Uhmavaara, H., Niemelä, J., Melin, H., Mamia, T., Malo, A., Koivumäki, J. & Blom, R. (2005). *Joustaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus.* Työpoliittinen tutkimus 277. Työministeriö.
- Vahtio, E-L. (2002). *Rekrytointi, ikä ja ageismi.* Työministeriö.
- Virkkunen, E. (2008). *Farmasian ammatillinen kenttä muuttuvassa sairaalassa.* Acta Universitatis Tampereensis, 1278. Tampereen yliopisto.
- Vähämäki, J. (2003). Kuhnurien kerho. Vanhan työn paheista uuden hyveiksi. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Warhurst, C. & Nickson, D. (2007). Employee experience of aesthetic labour in retail and hospitality. *Work, Employment and Society* 21(1), 103–120.

VIITTEET

1. Vaikka lähtökohtaisesti suhtaudun kriittisesti siihen, että keski-ikäiset työntekijät niputetaan kategorisesti kronologisen iän mukaan, koen että jonkinlainen yhdenmukaistavan termin käyttö on välttämätöntä tekstin luettavuuden kannalta. Kohderyhmään viittaaminen olisi muilla tavoin varsin monisanaista.
2. Julkunen (2008) toteaa ulkonäön ja ruumiillisen habituksen merkityksen korostuneen kahden kehityskulun seurauksena: yhtäältä työelämän omien muutosten, toisaalta ulkonäön yleisen korostumisen myötä. Työelämän muutos, palvelusektorin kasvu, keskiluokkaiset palveluammatit, globaali kilpailu, uudet organisaatiotekniikat, työn asiakkaistuminen ja satsaus yritys-kulttuureihin ovat johtaneet organisaatioiden imagojen ja visuaalisten vaikutelmien korostumiseen. Ruumiista on tullut identiteetin ja pätevyden merkki, joten miksi se ei olisi myös tai nimenomaan työidentiteetin ja työpätevyuden merkitsijä. (Emt., 24, 38, 45–46.)

Artikkeli saapui toimitukseen 28.4.2010. Se hyväksyttiin julkaistavaksi toimituskunnan kokouksessa 29.11.2010.

LEENA PENTTINEN, TERHI SKANIAKOS, MARJATTA LAIRIO & JENNI UKKONEN

KORKEAKOULUOPISKELUN PEDAGOGINEN TYÖELÄMÄHORISONTTI

MITEN TYÖELÄMÄORIENTAATIOTA VOIDAAN TUKEA KOULUTUKSEN AIKANA?



”Työelämäorientaation vahvistamisella koko opiskelun ajan ja sitä kautta tietojen, taitojen ja valmiuksien kehittymisellä on merkitystä yksilön koko elämään. Opiskelun mielekkäät työelämäyhteydet kytkeytyvät elämänkokonaisuuteen ja viime kädessä on kyse laajasti opiskelijan hyvinvoinnin tukemisesta”, perustelevat kirjoittajat työelämähorisontin kytkemistä opiskeluun lähtien henkilökohtaisista hops-prosesseista.

KOSKAAN AIEMMIN TULEVAISUUS ei ole näytetty niin epävarmalla kuin tällä hetkellä, väittää Barnett (2004) pohtiessaan korkeakouluopiskelun haasteita 2000-luvulla. Hän esittää ajassa elävän kaksitahoista epävarmuutta. Toisaalta työmarkkinoiden nopeat muutokset ja ennustamattomuus ja globalisaatio tuovat rakenteellista epävarmuutta elämänsuunnitteluun, toisaalta epävarmuutta esiintyy yksilöllisinä identiteettikysymyksinä omista toiveista ja odotuksista. Tulevaisuuden työelämään orientoituminen tarkoittaa valmistautumista elämään epävarmuudessa ja ennustamattomuudessa.

Koulutuspoliittisena tavoitteena taas on nähty nuorten joustava ja saumaton siirtyminen eri organisaatioiden välillä sekä työurien pidentäminen.

Opintojen sujuvuuden takaamiseksi on korostettu laadukkaan opetuksen ja tavoitteellisen opinto-ohjauksen tärkeyttä ja tässä yhteydessä on puhuttu niin joustavista siirtymistä koulutusasteelta toiselle kuin ohjauksellisesta jatkumosta. (OPM 2010.) Tämän artikkelin yhtenä tavoitteena on tuoda korkeakoulu-pedagogiikan ja -ohjauksen tutkimusten näkökulmia sekä tutkimus- että koulutuspoliittiseen keskusteluun. Työelämäorientaation tukeminen koulutuksen aikana pitää sisällään monia kriittisiä kysymyksiä pedagogisista ja ohjauksellisista ratkaisuista sekä siitä, mitä työelämäorientaatiolla tarkoitetaan.

Ohjauksen kysymykset liittyvät laajasti erilaisten elämänsuunnitteluun siirtymien tarkasteluun. Siirtymät koulutusasteelta toiselle ja opiskelusta työelämään ovat

aikaisempaa epävarmempia ja ajallisesti pidempiä. Siirtymät eivät myöskään välttämättä sijoitu tiettyyn ikävaiheeseen vaan koulutus-, ura- ja elämänsuunnittelusta on tullut jatkuva prosessi kertaluontoisten valintojen sijasta. Myös ohjauksessa on alettu korostaa kokonaisvaltaista ja elinikäistä näkökulmaa (OECD 2004). Elämänsuunnittelun monimuotoistumisen myötä ohjauksen kehittäminen edellyttää ohjauksen merkityksen pohtimista elämän siirtymävaiheiden, kuten opintojen aloittamisen ja työelämään siirtymisen suuntaamisessa ja tukemisessa. Aiemmin työelämään siirryttiin lineaarisesti yhden muodollisen kelpoisuuden antavan koulutuksen kautta, mutta nykyisin ohjauksessa korostetaan kykyä suunnistaa erilaisten kokemusten ja siirtymämahdollisuuksien tietoisien reflektoinnin kautta. Opintopolulla merkittävien siirtymien reflektioimattomuus voi näkyä mm. väärinä valintoina, opintojen pitkittymisenä ja keskeyttämisenä, sijoittumisena koulutusta vastamaattomiin työtehtäviin ja jopa työttömyytenä ja tätä kautta syrjäytymisenä. Savickas ym. (2009) puhuvat jopa uraohjauksen kriisistä, jossa nykyiset ohjausmallit ja metodit ovat riittämättömiä vastaamaan tämän ajan työelämän vaatimuksiin.

Tämän artikkelin tavoitteena on 1) jäsentää työelämäorientaation rakentumiseen liittyviä piirteitä opiskelijan näkökulmasta sekä 2) paikantaa pedagogisia ja ohjauksen keinoja tukea opiskelijoiden työelämäorientaatiota opintojen aikana. Tarkastelumme pohjautuu viimeaikaiseen uraohjausteoreettiseen kirjallisuuteen ja korkeakoulupedagogiseen tutkimukseen. Esittelemme näiden pohjalta hahmottelemamme korkeakouluopintojen pedagogisen työelämähorisontin mallin, joka on syntynyt teoreettista ja empiiristä tutkimuskirjallisuutta integroivan tarkastelun tuloksena. Mallissa kuvataan työelämäorientaation tukemista sekä opiskelijan yksilöperspektiivistä että korkeakoulutuksen pedagogisten ratkaisujen näkökulmasta.

OPINTOPOLUN TYÖELÄMÄN TULEVAISUUSKYSYMYKSET

Viimeaikaisessa uraohjauskeskustelussa keskeiseksi näkökulmaksi on nostettu elämänsuunnittelun kokonaisvaltaisuus, johon korkeakouluopiskelijal-

la kuuluu olennaisesti myös työelämäorientaatio. Työelämäorientaation käsitteen avulla haluamme kuvata ja jäsentää koulutuksen aikana rakennettavaa suhdetta työelämään (vrt. Manninen & Luukannel 2002, 5). Kokonaisvaltainen näkökulma korostaa sitä, että korkeakoulutusta ei tule nähdä työelämästä erillisenä, vaan työelämäorientaation jäsentäminen tulisi sisältyä osaksi opintoja näkökulmana, asenteena, tietoina, taitoina ja valmiuksina. Tässä mielessä lähestymistavassamme korostuu holistinen lähtökohta yksilölliseen työelämäorientaatioon: se ei ole vain yksi tai erillinen osa opintojen ohjausta tai itse opiskelua, vaan työhön orientoiva asenne ja näkökulma, joka ulottuu kaikkeen pedagogiseen toimintaan (McCash 2006).

Yksilön oma tulevaisuusorientaatio tulee Savickasin (2005, 52) mukaan olla lähtökohtana elämänuran suunnittelun tukemiselle. Korkeakouluopiskelijan tulevaisuusorientaatio pohjautuu niihin kysymyksiin, jotka häntä askarruttavat hänen suunnitellessaan omaa opintojaan ja tulevaa työelämää. Savickas esittää, että tulevaisuus-kysymykset ovat ympäristön aikaansaamia. Ympäröivä yhteiskunta saa opiskelijan kysymään itseltään erilaisia työelämään liittyviä kysymyksiä, jotka hänen on ratkaistava mielekkään elämän rakentamiseksi. Tulevaisuuteen liittyvät pohdinnat sisältävät kysymyksiä omista mahdollisuuksista, mutta myös siitä, miten omaan tulevaisuuteen voi vaikuttaa. Pohdinnat sisältävät myös omien toiveiden jäsentämistä sekä arvioita kyvystä saavuttaa haluamansa. Vastausten löytäminen vahvistaa opiskelun ja tulevaisuuden suunnittelun mielekkyyttä. (Savickas 2005.) Työelämäorientaation tukeminen voidaan siten nähdä osana opiskelijan mielekkään elämän rakentamisen tukemista.

Tulevaisuuteen liittyvät kysymykset konkretisoituvat tulevaan työelämään ja ovat läsnä jo opintojen aloitusvaiheessa, kuten Jyväskylän yliopistossa toteutetussa opiskelijakyselyssä havaittiin. Samassa tutkimuksessa todettiin, että opintojen päätösvaiheessa olevista vastaajista yli 70 prosenttia kertoi pohtineensa tulevaan työuraan liittyviä kysymyksiä vähintään paljon. (Lairio ym. 2007, 86; 90–91.) Opiskelijoita askarruttivat yksilölliset identiteettipohdinnat omista taipumuksista ja kiinnostuksista. Valmistumisvai-

heessa opiskelijat kertoivat epävarmuudesta ja omista tulevaisuuden toiveistaan, mikä konkretisoitui kysymyksinä koulutuslavalinnan soveltuvuudesta itselle.

Koulutukseen liittyvät kysymykset kohdistuivat toisaalta koulutuksen antamiin kvalifikaatioihin ja työelämäkompetensseihin, toisaalta epävarmuuteen koulutusalan tehtäväkentästä työmarkkinoilla. Opintojen eri vaiheissa toistuivat kysymykset ”mihin työtehtäviin koulutukseni valmistaa” ja ”ovatko koulutuksessa opitut asiat käyttökelpoisia työelämässä”. Pohdintoissa esiintyi arvostelua koulutuksen antamia valmiuksia kohtaan, mutta myös yksilöllisempää epävarmuutta koulutuksen aikana hankituista ja omaksutuista työelämätaidoista. Opiskelijoita askarruttivat myös työmarkkinoiden mahdollisuusrakenteet. Niissä kannettiin huolta työpaikan saamisen lisäksi myös työllistymisen mielekkyydestä, ja työllistymisestä omaa osaamista ja koulutusta vastaaviin työtehtäviin. (Lairio ym. 2007.) Näitä työelämäpohdintoja voidaan jäsentää Savickasin (2005) kuvaamina tulevaisuuskysymyksinä, joita kokemukset korkeakouluopiskelujen aikana saavat opiskelijan esittämään itselleen, koulutukselleen ja työelämälle.

Korkeakouluopiskeluun liittyviin identiteettipohdintoihin on kiinnitetty huomiota laajemminkin eri tutkimuksissa. Identiteettien ja toimintatapojen uudelleen arviointi kuuluu yliopisto-opintojen aloittamiseen ja siirtymiseen uudenlaiseen toimintaympäristöön. Siirtymävaiheessa on suuri tarve kuulua johonkin, samastua toisiin ja neuvotella uudesta identiteetistä yliopisto-opiskelijana (Wilcox ym. 2005). Yliopisto-opintojen aikana rakennetaan persoonallista opiskelijaidentiteettiä, akateemista ja ammatillista identiteettiä sekä valmistaudutaan tulevaan työelämään. Kouvo ym. (2009, 444–451) havaitsivat, että opiskelijoiden identiteettipohdintoihin sisältyy paljon henkilökohtaiseen kasvuun, itsenäistymiseen ja aikuistumiseen, mutta myös ammatilliseen ja akateemiseen identiteettiin liittyviä kysymyksiä, sekä opiskeluajan jäsentämistä vapaana vaiheena ennen aikuistumista. Ammatillisen identiteettityön osalta opiskelijat pohtivat koulutuksen työelämärelevanssia sekä tehtyjen valintojen ja koulutusalan soveltuvuutta. Lisäksi opiskelijoita askarruttaa sosiaalisten suhteiden rakentaminen. Erilaisia kysymyksiä pohditaan

myös suhteessa vertaisryhmään eli omiin opiskelutovereihin. (Kouvo ym. 2009, 444–451.)

Koulutusjärjestelmän ja työelämän muutokset näkyvät siinä, että työhön liittyviä identiteettejä rakennetaan työelämän lisääntyvien joustavuus- ja osaamisvaatimusten paineessa. Työidentiteetin ongelmat heijastuvat yksilöiden hyvinvointiin ja sitä kautta jaksamiseen. Parhaimmillaan koulutus valmistaa opiskelijoita liikkumaan erilaisissa yhteisöissä (Johansson ym. 2008, 220). Nykyään akateeminen identiteetti voi kuitenkin näyttäytyä epävarmana, tilapäisenä ja riskialttiina (Archerin 2008, 401). Toisaalta yksilöt voivat uusien identiteettien omaksumisen sijaan rikastuttaa jo olemassa olevaa identiteettiään, yhdistää useita identiteettejä tai käyttää jotakin identiteettiä tilapäisesti (Pratt ym. 2006, 256). Opetushenkilökunnalla voi olla merkittävä rooli identiteetin rakennusprosesseissa. Tutkimusten mukaan opiskelijoille kehittyi oppimiselle otollinen identiteetti, jos he kokivat opettajien osoittavan sympatiaa sekä henkilökohtaista mielenkiintoa opiskelijoiden hyvinvointia kohtaan, ja antavan hyväksyvää palautetta (Gallacher ym. 2002; Harrison 2008, 253–254).

Lairion ym. (2007) havaitsemat koulutukselle esitetyt kysymykset eivät ole yllättäviä aiemman tutkimuksen perusteella. Työnantajien odotusten ja koulutuksen välillä on todettu olevan ristiriitoja eikä koulutuksen koeta tuottavan kovinkaan hyvin työelämätaitoja (Kivinen ym. 2002). Näyttää myös siltä, että akateeminen koulutus tuottaa tutkinnon, mutta taidot opitaan vasta työelämässä (Tynjälä ym. 2004). Myös opiskelijoiden työelämään liittyvät odotukset ovat usein epämääräisiä eikä heillä välttämättä ole strategioita suunnitella omaa työuraansa ja tulevaisuuttaan (Buchman 1998).

Työmarkkinoihin liittyvät kysymykset heijastavat sellaisia laajempia yhteiskunnallisia muutoksia, joita monet tukijat ovat tuoneet esille työelämän tarkasteluissaan (Sennett 2002; Amundson 2005; Julkunen 2008). Aikaisemmin työurat ja -paikat olivat selkeämpiä ja ohjauksessa yksilöille pyrittiin löytämään juuri hänelle sopiva ammatti ja työ. Uralla viitattiin nousujohteiseen kehittymiseen työssä tai asemassa. Tämän päivän työelämässä taloudellinen epävakaus, työhön liittyvien siirtymien lisääntyminen ja jatkuva

kouluttautumisen tarve lisäävät muutoksia työuralla (Barnett 2004). Vaikka suomalaisten koulutustaso on noussut viime vuosikymmenien aikana rajusti, samalla erilaiset työelämään liittyvät riskit ovat kasvaneet. Kouluttautumisen, kiristyvän kilpailun ja liikkuvuuden lisääntymisen takia yksilöltä odotetaan joustavuutta ja mukautumista, mistä juontuu myös yksilöllistymisen pakko. Yksilöiden elämänsäntään vaikuttavat monet tekijät, mikä lisää myös yksilöllisiä riskejä.

Elämässä kohdataan muutoksia myös toimeentulo- ja elämäntapojen muuttamisessa, työuran aikana tapahtuu useita siirtymiä koulutuksen ja työelämän välillä. Menestyksen kriteerinä onkin joustavuus siirtymien välillä (työsuhteesta toiseen, koulutuksen ja työn välillä), ei enää yhtenäinen tai nousujohteinen työura. Toisaalta on mahdollista nähdä yksilö aktiivisena toimijana, joka voi vaikuttaa omassa elämässään tapahtuviin muutoksiin. (Suikkanen ym. 2001, 167–178.) Nämä kaikki heijastuvat myös korkeakouluopiskelijoiden näkemyksiin omasta tulevaisuudestaan työmarkkinoilla.

TYÖELÄMÄORIENTAATION RAKENTUMINEN

Yksilön toimintakykyisyyden tukeminen työelämän muutoksissa näyttäytyy yhtenä suurimmista uraohjauksen haasteista. Yhteiskunnallisten muutosten myötä ohjausteorioissa on siirrytty yksilöä korostavista psykologisista lähestymistavoista (esimerkiksi Super 1990) lähemmäksi sosiaalista ja kulttuuriset kontekstit huomioivaa ohjausta. Nykykeskustelussa korostetaan eri elämäntilanteiden huomioon ottamista urasuunnittelussa (Bright ym. 2005; Peruniak 2008). Siirtymä psykologisesta sosiaaliseen lähestymistapaan ei tarkoita sitä, ettei yksilön näkökulmalla tai identiteetin rakentumisella nähtäisi olevan merkitystä, vaan se tarkoittaa huomion kiinnittämistä yksilöllisen ja sosiaalisen vuoropuheluun.

Näitä näkökulmia yhdistävän Savickasin (2005) uran rakennusteorian mukaan urat eivät kehity itses-

tään, ne rakentuvat, kun yksilöt tekevät minäkuvaansa vastaavia valintoja ja konkretisoivat tavoitteitaan työelämässä. Uralla Savickas tarkoittaa subjektiivista rakennelmaa, joka hyödyntää henkilökohtaisia merkityksiä, muistoja, nykyisiä kokemuksia ja tulevaisuuden toiveita kutomalla ne työelämää mallintavaksi elämän teemaksi ja sitä kuvaavaksi tarinaksi. Kysymys on ympäristön muutoksiin reagoimisen joustavuudesta ja mukautumisen prosessista. Työura pitää sisällään siirtymiä, joita nykyisessä tilanteessa voi olla useita. (Savickas 2005.)

Koska uraohjausta (*career guidance*) ei enää käsitellä muusta ohjauksesta erillisenä ja rajattuna alueena, on työelämään liittyvät näkökulmat otettava huomioon laajemmalla ohjauksellisella ja opetuksellisella kontekstilla (Vuorinen & Watts 2010). Tämän näkökulman hahmottaminen on kuitenkin vaikeaa ilman itse ilmiön kuvaamista. Työelämäorientaatio on käsite, jonka avulla jäsenämme työtä ja työelämää koskevaa ohjauksellista lähestymistapaa korkeakoulutuksessa. Se rakentuu kolmesta osa-alueesta: yksilöllinen työelämäsuhte, työelämä tiedot ja -taidot, ja työllistymisvalmiudet. Jäsenystä voidaan käyttää apuna silloin, kun tuotetaan erilaisia ohjauksellisia tekoja koulutuksessa ja opiskelijan opintopolulla. Se on kuitenkin myös itsessään väline, jonka avulla opiskelijan on mahdollista ymmärtää ilmiön moni-

naisuus ja rakentaa omaa työelämäorientaatiotaan.

Työelämäsuhteella viitataan yksilön käsityksiin ja kokemuksiin työstä ja työelämästä. Se, mitä tiedämme ja ajattelemme työstä, rakentuu sosiaalisuuden, kasvatuksen ja elämäntilanteiden kautta.

”MALLISSA HAHMOTAMME, KUINKA TYÖELÄMÄORIENTAATION TUKEMINEN VOIDAAN SISÄLLYTTÄÄ OSAKSI KORKEAKOULUOPINTOJA.”

Esimerkiksi käsitys työmarkkinoista ja ammanteista syntyy aluksi omassa perheessä ja lähipiirissä. Yksilön ymmärrys siitä, mitä ja millaista työ on voi vaihdella suuresti. Vastaavasti yksilölle muodostuu henkilökohtaisia arvostuksia siitä, minkälainen on ”hyvä”

tai mielekäs työ. Kaikkeen vaikuttaa myös tieto, jota saamme esimerkiksi omien työkokemusten, koulutuksen ja ystävien kautta, sekä mediasta. Samankaltaista näkökulmaa edustaa käsitys subjektiivisesta urasta (*subjective career*). (Horn 2009.)

Työelämä tiedot ja -taidot viittaavat opiskelijan osaamiseen ja asiantuntijuuteen, joiden yleisesti ymmärretään olevan koulutuksen tärkein anti. Tämä kategoria voidaan jakaa ns. yleisiin ja alaspesifeihin taitoihin. Ensinnä mainittuja on englanninkielisessä tutkimuskirjallisuudessa kutsuttu lukuisilla eri nimillä, joista parhaiten tunnetaan yleisten taitojen (*generic skills*) lisäksi siirrettävät taidot (*transferable skills*), ydintaidot (*core skills*) (Barrie & Prosser 2004; Asister 1995; Bridges 1994; Bennett ym. 1999). Määritelmät ovat joko laajempia tai suppeampia, mutta perusajatuksena on, että näitä taitoja voidaan soveltaa työssä asiantuntijuuden alueesta riippumatta.

Useimmiten yleisten taitojen katsotaan pitävän sisällään esimerkiksi vuorovaikutustaitoja, kielitaitoa tai ongelmanratkaisutaitoa. Yleisiä tietoja ja -taitoja voi oppia monenlaisissa aktiviteeteissa harrastuksista työkokemukseen. Tästä näkökulmasta myös omaan alaan kuulumaton työkokemus on merkityksellistä ja relevanttia. Yleisten taitojen lisäksi tähän kategoriaan kuuluvat omaa asiantuntijuutta ja osaamista määrittävät alaspesifit tiedot ja taidot. Näillä viitataan siihen erityisosaamiseen, jota koulutuksen tulisi tuottaa. Koulutukseen liittyvillä valinnoilla, esimerkiksi pää- ja sivuaineilla, on vaikutusta oman asiantuntijuuden rakentumiselle. Merkityksellisiä voivat olla myös aikaisemmat opinnot ja työkokemus, jotka kuuluvat asiantuntijuusalueelle.

Kolmannen työelämäorientaation osa-alueen muodostavat työllistymisvalmiudet. Tässä kategoriassa ei ole kysymys ainoastaan siitä, miten opitaan tekemään erilaisia työnhakuun liittyviä dokumentteja, kuten cv tai työhakemus. Valmiudet sisältävät laajemmin tietoa ja käsityksiä työllistymisestä ja esimerkiksi työelämän eri sektoreista. Työllistymiseen liittyy myös kyky nähdä mahdollisuuksia työmarkkinoilla: kuinka voi työllistyä ja päästä haluamalleen alalle. Tälle alueelle kuuluu myös kyky tunnistaa omaa osaamista ja asiantuntijuutta vastaavia työtehtäviä. Työllistymisvalmiuksia ovat myös erilaiset

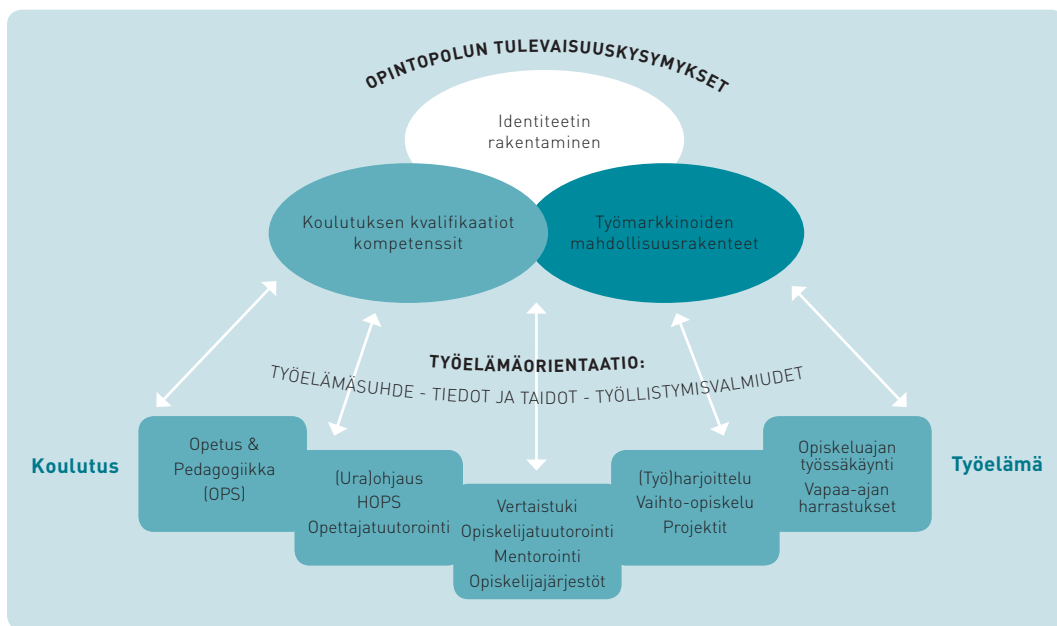
työnhaun keinot, joista tärkeimmäksi usein nostetaan kontaktiverkoston hyödyntäminen. Työllistymisvalmiuksia lähellä on tutkimuksessa ja koulutuksessa käytetty employability -käsite ja siihen liittyvä keskustelu korkeakouluopiskelijoiden työllistyvyyden tukemisesta. (ks. Watts 2006).

PEDAGOGINEN TYÖELÄMÄHORIZONTTI

Yksilöllinen työelämäorientaatio rakentuu korkeakouluopintojen aikana sosiaalisina kokemuksina. Hodkinson ja Sparkes (1997) käyttävät toimintahorisontin (*horizons for action*) käsitettä kuvaamaan yksilön valintojen tekemisen suhdetta sosiaalisiin ja kulttuurisiin tekijöihin. Yksilölliset valinnat ovat siten aina sidoksissa kontekstiin. Toimintahorisontti on alue, jossa toiminta ja päätöksenteko tapahtuvat. Se pitää sisällään käsitykset ja näkemykset itsestä ja ympäröivästä maailmasta. Se, mitä voidaan nähdä ja valita, riippuu toimintahorisontista. Tämä puolestaan on yhteydessä yksilön lähtötilanteeseen, johon sisältyvät toisiinsa limittyneinä habitus, koulutus ja vallitseva työmarkkinatilanne.

Teoriassa yhdistyvät yksilölliset preferenssit ja työmarkkinoiden mahdollisuusrakenteet ja onnekkaita sattumat, jotka kaikki vaikuttavat päätöksentekoon. Toimintahorisontin käsite avaa näkemään sitä, kuinka korkeakouluopintojen aikana saadut työelämäkokemukset muodostavat yksilöllisten valintojen mahdollisuusrakenteen. Sovellamme käsitettä pohjana pedagogisen työelämähorisontin mallissa (kuvio 1). Malli kuvaa opiskelijan työelämäorientaation rakentumista suhteessa koulutuksen ja työelämän konteksteihin. Nämä kontekstit voidaan nähdä pedagogisina ja ohjauksellisina mahdollisuuksina tukea opiskelijan työelämäorientaatiota.

Mallissa hahmotamme, kuinka työelämäorientaation tukeminen voidaan sisällyttää osaksi korkeakouluopintoja. Sitä voidaan tarkastella pedagogisesti opiskeluohjelman, opetussuunnitelmien, opintojaksojen tai kurssien tasolla. Pedagogisen työelämähorisontin avulla voidaan jäsentää yksittäisten opettajien, uraohjaajien tai työpaikkaohjaajien roolia ja tehtäviä niin opiskelijan työelämäsuhteen kuin työelämätehtävien ja -taitojen sekä valmiuksien kehittymisen tukemisessa.



Kuvio 1. Korkeakouluopintojen pedagoginen työelämähorisontti

Tavoitteena ei kuitenkaan ole korostaa tehtävien eriytymistä vaan osoittaa pedagogisten ratkaisujen leikkauspintoja ja kokonaisuuden rakentumista. Esimerkiksi yksittäisillä kursseilla voi olla erilaisia tavoitteita ja sisältöjä, mutta kokonaisuutena ne antavat pohjan tietyn alan asiantuntijuudelle. Samalla uraohjauksella voidaan tukea yksilöllisen työelämäsuhteen rakentamista ja opinto- ja työuran suunnittelua. Opetuksessa voidaan myös soveltaa työelämäorientaatiota vahvistavaa pedagogiikkaa. Lisäksi opintoihin sisältyvät harjoittelut mahdollistavat oman työelämäorientaation pohdiskelun. Myös vertaistuen muotoja, esimerkiksi mentorointia, voidaan hyödyntää

Työelämäorientaation pohja rakentuu opintopolun yksilöllisistä tulevaisuuskykyistä, joihin opiskelijat hakevat vastauksia. Savickasin (2005) mukaan mielekkäät ratkaisut vahvistavat yksilön elämäntilannetta. Vastausten löytäminen työelämään liittyviin pohdintoihin voidaan nähdä keskeisenä työelämäorientaation rakentamisessa. Hodginsonin ja Sparkesin (1997) mukaan yksilö tekee ratkaisuja neuvotellen vuorovaikutuksessa sosiaalisen ympäristön kanssa. Korkeakouluopintojen opetus- ja ohjaustilanteet on siten nähtävissä merkityksellisinä konteksteina yksilöllisen toimintahorisontin laajentajana tai kaventajana.

Viimeaikaisessa ohjaustutkimuksessa on käyty keskustelua urasuunnittelusta kokonaisvaltaisena elämänsuunnitteluna, jossa yksilön työuraan liittyvät valinnat kytkeytyvät hänen muuhun elämäntilanteeseensa. Näkemysten mukaan myös työelämäorientaatiota tukevia pedagogisia ratkaisuja tulee tarkastella kokonaisuutena, jossa pedagogiikalla, uraohjauksella, työharjoittelulla tai opiskelijoiden keskinäisellä vertaistuellalla voidaan kullakin osaltaan tukea opiskelijaa löytämään vastauksia tulevaisuuskykyisiinsä. Pedagogiikka ja ohjaus voivat auttaa opiskelijaa esittämään uusia kysymyksiä ja laajentamaan omaa yksilöllistä toimintahorisonttiaan. Campbell ja Ungar (2004) esittävätkin, että perinteinen työuravalintoja tukeva ohjaus on ollut staattista ”kuka minä olen” -kysymykseen vastaamista, mutta nykyiset ohjausteoriat korostavat postmodernia neuvottelevaa diskurssia ”millainen haluaisin tulevaisuuteni olevan” -kysymyksineen.

Koulutus- ja työuria ei toisaalta rakenneta hallitun suunnitelmallisesti, vaan prosessi pitää sisällään uuden tutkimista ja uusien mahdollisuuksien näkemistä ja sattumien avaamalla mahdollisuuksilla voi olla merkittävä rooli (Mitchell ym. 1999). Tässä korostuu myös epävarmuuden sietokyky (Blustein 1997).

Pedagogisen työelämähorisontin näkökulmasta tämä tarkoittaa sitä, että ohjauksella ja pedagogiikalla voidaan avata opiskelijalle uusia tapoja nähdä oma ammatillinen tulevaisuutensa ja jäsentää omaa työelämäsuhdettaan ja työmarkkinoiden tarjoamia mahdollisuuksia. Mallia voi tarkastella opiskelijan kannalta arvioiden, millaisia kysymyksiä hän esittää omasta tulevaisuudestaan ja miten koulutus- ja työelämäkokemukset tukevat tätä prosessia. Toisaalta mallin avulla voidaan kysyä, miten yksittäisessä koulutuksessa tarjotaan opiskelijalle paikkoja työelämäorientaation rakentamiseen.

PEDAGOGISEN TYÖELÄMÄHORISONTIN KONTEKSTEJA

Viimeikaista suomalaista sekä kansainvälistä tutkimusta tarkasteltaessa voidaan todeta, että korkeakoulutuksessa on jo varsin laajasti kiinnitetty huomiota työelämäorientaatiota tukevan pedagogiikan ja ohjauksen eri osa-alueisiin. Seuraavassa kokoamme tätä työelämähorisontin pedagogista kenttää ja jäsenämme eri kontekstien merkitystä opiskelijan työelämäorientaation tukemisen näkökulmasta. Opiskelijalle avainkysymys on, kuinka kattavasti tarjotaan tukea erilaisten tulevaisuuskysymysten pohdintaan ja oman työelämäorientaation rakentamiseen. Hahmotamme työelämähorisontin kontekstien erityispiirteitä viimeaikaisen korkeakouluopiskelua, opetusta ja ohjausta käsittelevän tutkimuksen näkökulmasta.

Pedagogisessa työelämähorisontissa on osin keinoitekoisesti asetettu ääripäiksi koulutuksen ja työelämän kontekstit. Tarkoituksena ei ole korostaa niiden vastakkaisuutta vaan havainnollistaa paikkoja, joissa opiskelijan työelämäorientaatiota voidaan tukea. Korkeakoulutus on reagoinut perusopetuksessaan monin tavoin työelämäyhteyksien kehittämisen vaatimuksiin. Erilaisilla pedagogisilla ratkaisuilla on merkitystä sille, miten opiskelijat rakentavat oman alansa asiantuntijuusidentiteettiä. Työelämätaitojen ja oppimisen suhteeseen on tutkimuksessakin kiinnitetty huomiota ja kehitetty teoreettisia malleja. Tällaista edustaa mm. integratiivinen pedagogiikka, jonka tavoitteena on opiskelijan asiantuntijuuden kehittäminen luomalla yhteyksiä opiskelijan teoreettisen ja

käytännöllisen tiedon välillä itsesäätely tiedon ja reflektion avulla (Tynjälä 2008; Tynjälä 2010).

Vaikka ohjaus ja opetus on usein kategorisoitu omiksi toimintamuodoikseen, viimeaikainen uraohjuskeskustelu korostaa niiden vuoropuhelua ja sitä, että uraohjaus olisi nähtävä pedagogiikkaa vahvistavana ja täydentävänä työelämäorientaation tukemisen muotona. Uraohjauksesta käytävässä kansainvälisessä keskustelussa on jo pitkään keskusteltu kokonaisvaltaisesta sosiaalisesti rakentuvasta neuvottelevasta elämänsuunnittelusta lineaarisen työuravalintojen sijaan (esimerkiksi Amundson 2006; McCash 2006). Tämä näkyy myös uraohjauksen menetelmistä käytävässä keskustelussa. Ohjaajan rooli nähdään yksilön oman aktiivisen toimijuuden edistäjänä (Van Esbroeck ym. 2005).

Yhtenä tällaisen suuntautumisen esimerkkinä on narratiivisuuden ja elämäntarinoiden kertomisen menetelmien tuominen uraohjaukseen. Narratiivisilla menetelmillä saadaan näkökulmaa yksilöllisten tarinoiden uudelleen muotoiluun, jolloin voidaan ymmärtää omaa kokemusta ja muodostaa uusia strategioita tulevaisuuden suhteen (Reid 2005). Ohjauksen tavoitteena on muuttaa ihmisten odotuksia ja näkemyksiä elämän monimuotoisuudesta ja ennustamattomuudesta ja auttaa heitä paremmin hyväksymään ennakoimattomien muutosten mahdollisuuden (Pryor & Bright 2006). Tällöin myös käytetään hyväksi tulevaisuuden epävarmuutta kehittämällä tapoja tunnistaa eteen tulevia positiivisia mahdollisuuksia urakehityksessä (Bright & Pryor 2005).

Korkeakouluopetuksen resurssina työelämäorientaation tukemisessa voidaan nähdä myös opiskelijoiden keskinäinen vuorovaikutus. Vertaisopiskelijoiden rooli voi olla avainasemassa, koska opiskelijoiden keskinäisen vertaistuen on todettu olevan tärkein tukiverkosto opintopolulla (esim. Lairio, Penttinen & Penttilä 2007). Toisaalta Buchman (1998) esittää kriittisen huomion siitä, että vertaistuki voi myös vahvistaa opiskelijoiden keskuudessa pessimismii tai virheellisiä tulevaisuuskuvia. Vertaistukea voidaan kuitenkin hyödyntää ryhmätoiminnassa monin eri tavoin, osana ohjauksellista kokonaisuutta, jolloin kokonaisuus ei rakennu pelkästään vertaistuen varaan. Tuutorointi on työelämäorien-

taation kannalta keskeinen myös tuutoreina toimiville opiskelijoille. Tuutorit esimerkiksi tunnistavat oppineensa yleisiksi työelämätaidoiksi katsottavia taitoja (esimerkiksi vuorovaikutus, esiintyminen) tuutorina toimiessaan.¹

Informaalin vertaistuen myönteisen potentiaalin vahvistaminen ja hyödyntäminen on yksi institutionaalisten ohjauskäytänteiden haasteista ja siihen on kehitetty erilaisia ratkaisuja ryhmäohjauksesta mentorointiin. Mentoroinnista on koettu hyötyä henkilökunnan välisessä vertaistuesssa ja sitä voidaan soveltaa myös opiskelijaryhmiin (esim. Darwin & Palmer 2009). Menetelmällisesti on kehitetty myös paikasta riippumatonta virtuaalista mentorointia (Shrestan ym. 2009).

Työelämäorientaation vahvistamiseen liittyvät myös opiskelijoiden kokemukset työelämästä. Tutustuminen työelämään voi kuulua opintoihin esimerkiksi työharjoittelun muodossa. Harjoittelu luo linkkejä työelämän ja koulutuksen välille ja sen on nähty tukevan valmistujien korkeaa akateemista tasoa ja työllistymistä. Harjoittelulla voidaan nähdä kaksi funktiota: koulutuksen keskellä tapahtuva harjoittelu ja työllistymistä edesauttava, koulutuksen lopussa tapahtuva harjoittelu (Bates 2008; Bullock ym. 2009; Freestone ym. 2007).

Yleisesti opiskelijoilla näyttäisi olevan hyvin myönteisiä kokemuksia harjoittelusta ja oman osaamisen käyttämisestä. Harjoittelu vahvistaa luottamusta omiin taitoihin sekä myönteisiä tulevaisuusodotuksia. (Bates 2008; Bullock ym. 2009). Toisaalta harjoittelun ohjaukseen liittyy haasteita niin opiskelijan odotusten kuin korkeakoulun ja työelämän toimijoiden yhteistyön kehittämisessä (Freestone ym. 2007). Grubb & Lazerson (2005) esittävät, että korkeakoulutettujen heikkoja työelämävalmiuksia voitaisiin kehittää integroimalla harjoittelua läpikotaisemmin yliopistoihin, ja lisäämällä työharjoittelupaikoilla, yhteistoiminnallisella opetuksella ym. työhön perustuvaa oppimista

tukevaa pedagogiikkaa. Keskusteltaessa harjoittelusta työelämävalmiuksien oppimisessa olisi siten samanaikaisesti tarkasteltava koulutuksen pedagogisia ratkaisuja kokonaisuutena.

Työelämäkokemuksia saadaan myös koulutuksen ulkopuolelta ja koulutuspoliittisesti on käyty välillä ristiriitaistakin keskustelua opintojen aikaisesta työssäkäynnistä. Suurimmat syyt työssäkäyntiin ovat toimeentulon parantaminen ja haluttomuus ottaa opintolainaa (Berndtson 2004, 37). Opintopoliittiseen keskusteluun opiskelijoiden työssäkäynti on noussut kahdesta syystä: se on määrällisesti lisääntynyt viimeisten vuosikymmenien aikana, ja se on nähty opintoja pitkittävänä tekijänä. On kuitenkin todettu, että työnteko lisää

motivaatiota omaa opiskelualaa kohtaan ja kohtuullinen työssäkäynti voi olla jopa opintojen sujuvan etenemisen kannalta hyväksi (Kurri 2006; Merenluoto 2005; Viuhko 2006). Työelämäkokemus voidaan nähdä tärkeänä työelämävalmiuksia lisäävänä, opiskelukykyyn vaikuttavana ja akateemisen itsetunnon puutteita korjaavana tekijänä. Opiskeluaikainen työssäkäynti myös lisää opiskelijan työmarkkina- ja työelämävalmiuksia ja saatu työkokemus luo perustan työllistymiselle (Kurri 2006). Työnantajat pitävät työnhakijan aiempaa työkokemusta tärkeänä, koska työntekijän palkkaaminen on aina eräänlainen riskisijoitus (Salas-Velasco 2007, 349).

”TYÖELÄMÄORIENTAATION VAHVISTAMISEEN LIITTYVÄT MYÖS OPISKELIJOIDEN KOKEMUKSET TYÖELÄMÄSTÄ.”

TYÖELÄMÄORIENTAATION TUKEMINEN KOKONAISVALTAISTA

TYÖELÄMÄORIENTAATION TUKEMINEN KOKONAISVALTAISTA

Empiiriset tutkimukset antavat viitteitä, että korkeakoulutuksessa on keinoja hyödyntää koulutuksen puitteissa toteutettavat työelämään tutustumiset ja harjoittelut. Kuitenkin myös koulutukseen kuulumaan työskentely voisi integroitua opintoihin entistä paremmin. Työelämäorientoitunut hops (tai joku muu opiskelutavoite), jonka tavoitteiden saavuttamisessa reflektiolla on keskeinen merkitys, voisi rakentua kokonaisvaltaisesti opiskelijan tiedoista ja

taidoista, joita hän on voinut saada myös formaalin koulutuksen ulkopuolella.

Reflektio on pedagogisen toimintahorisontin mallissa avainasemassa, kun jäsenetään, millisiin työelämäorientaation kysymyksiin eri kontekstit kytkeytyvät, ja miten luodaan pedagogisesti ja ohjauksellisesti paikkoja, joissa opiskelijan reflektio mahdollistetaan. Sinänsä ajatus ei ole uusi. Reflektion merkitys on korostunut kaikissa viimeisten vuosikymmenien oppimisteoreettisissa keskusteluissa, niin kognitiivisessa, kokemuksellisessa kuin konstruktivistisessäkin (Boud ym. 1985; Kolb 1984; Mezirow 1990; von Wright 1992).

Reflektion näkökulmasta pedagogisen työelämähorisontin eri kontekstit voidaan nähdä myös laajemmin paikkoina, joissa neuvotellaan identiteettistä ja rakennetaan sosiaalisia suhteita. Näitä neuvottelua voidaan tarkastella Beachin (2003) merkittävän siirtymän (*consequential transition*) käsitteen avulla. Hän määrittelee siirtymän muutoksena yksilön ja sosiaalisen ympäristön suhteessa. Merkittäväksi ja seuraamukselliseksi siirtymä tulee, kun yksilö tietoisesti reflektoi ja muuttaa käsityksiään itsestään sekä suhteestaan ympäröivään yhteisöön. Opiskelijan siirtymissä kohti työelämää on merkityksellistä se, miten hän rakentaa omaa identiteettiään ja näkee itsensä suhteessa opiskeluyhteisöönsä sekä työmarkkinoihin. Tietoa rakennetaan ja muokataan uudelleen siirtymävaiheiden aikana reflektion avulla. Reflektio mahdollistamiseksi koulutuksen tulisi tukea identiteetin rakentamista sekä muutoksena yksilössä itsessään että hänen sosiaalisissa suhteissaan ja kasvamisessaan uudenlaista tietoa ja osaamista hallitsevaksi yksilöksi. Merkittäviin siirtymiin sisältyy identiteetin muutos ja niiden luonne on tällöin kehityksellinen. Myös työelämäorientaation tukemisessa siirtymien merkittävyys voidaan nähdä keskeisenä tavoitteena.

Yliopisto-opiskelussa merkittävien siirtymien reflektioimattomuus näyttäytyy mm. väärinä valintoina, opintojen pitkittymisenä ja keskeytymisenä, sijoittumisena koulutusta vastaamattomiin työtehtäviin ja jopa työttömyytenä ja tätä kautta syrjäytymisenä (Lairio ym. 2007, 76–77). Reflektion mahdollistaminen on siten pedagoginen ydinkysymys. Voidaan kysyä, miten eri tilanteissa reflektiota tuetaan ja mah-

dollistetaan siirtymien merkittävyys. Pedagoginen työelämähorisontti kiinnittää huomiota kontekstien vaihtelevuuteen ja erilaisiin luonteesiin. Osa merkittävistä siirtymistä voi tapahtua konteksteissa, jotka jäävät vähemmälle pedagogiselle huomiolle, vaikka ne voivat olla yksilölle merkittäviä. Esimerkiksi opintojen aikaisella työssäkäynnillä voi olla itse opintoja suurempi vaikutus opiskelijan työllistymiselle, mutta opintojen aikaisen työskentelyn merkitykset voivat jäädä huomioimatta ja reflektioimatta koulutuksessa.

Pedagogisen työelämähorisontin malli kytkeytyy myös kansainväliseen uraohjauskeskusteluun. Julia Horn (2009) käyttää urakasvatuksen (*careers education*) käsitettä kuvaamaan korkeakouluopiskelijan työelämäorientaation tukemista. Hänen mukaansa tavoitteena on kehittää opiskelijan ymmärrystä oman työuransa merkityksestä: tämä edellyttää yksilöllisen urakäsityksen luomista ja sellaisten taitojen, tietojen ja kokemusten hankkimista, jotka vastaavat yksilön omia tavoitteita sekä koulutuksen jälkeisen työelämän odotuksia.

Urakäsitystä tukevaa toimintaa ei kuitenkaan tule nähdä jonkun tietyn työmarkkina-alueen tai taloudellisen tavoitteen suuntaisena, vaan sen avulla opiskelija hankkii kriittisen ja analyyttisen ajattelun välineitä elinympäristönsä ja työn määrittämiseksi omassa elämässään. Tämä on linjassa sosiologisten teorioiden mukaisen käsityksen kanssa subjektin toimijuudesta ja valtautumisesta ohjauksen tavoitteena (Usher & Edwards 2005; Amundson 2005). Pedagogisessa työelämähorisontissa korostuukin ohjauksen perusajatus siitä, että valmiiden tai ”oikeiden” ratkaisujen tarjoamisen sijaan pyritään löytämään työelämää lähestyviä ohjauksen ja pedagogiikan malleja, joissa ohjaajat ja opettajat fasilitoivat opiskelijan mahdollisuuksia löytää itse ratkaisut aktiivisena toimijana (Esbroeck ym. 2005). Horn (2009) käyttää tästä käsitettä ”uratietoinen tutkinto” kuvaamaan koulutusta, jossa kannustetaan opiskelijoita eri tavoin kontekstualisoimaan tutkintoaan suhteessa työelämään ja uraan.

Opiskelijalähtöisesti työelämäorientaatio tulisi nähdä kokonaisvaltaisesti osana sekä koko opin-
topolkua että opiskelijan elämää. Opinnoissa sen kytkentä opintojen kokonaissuunnitteluun ja asian-

tuntijaksi kasvamiseen tulisi tapahtua heti opiskelu-prosessin alusta alkaen (Penttilä 2009, 65). Tämä mahdollistuu sisällyttämällä työelämäorientaatio esimerkiksi rakenteellisesti jo olemassa oleviin, henkilökohtaistaviin hops-prosesseihin ja ottamalla tämä näkökulma huomioon opetettavissa kokonaisuuksissa ja kursseilla.

Työelämäorientaation vahvistamisella ja sitä kautta tietojen, taitojen ja valmiuksien kehittämisellä on merkitystä yksilön elämäkokonaisuudelle. Opiskelun mielekkäät työelämäyhteydet kytkeytyvät elämäkokonaisuuteen ja viime kädessä on kyse laajasti opiskelijan hyvinvoinnin tukemisesta. Savickas ym. (2009) käyttävätkin uraohjauksessa käsitettä elämän suunnittelun prosessi (*life design process*), joka viittaa siihen, että urasuunnittelussa on tärkeää ottaa huomioon elämän kokonaisuus ja sen eri osa-alueet.

Pedagogisen työelämähorisontin malli pyrkii myös korostamaan työelämäorientaation nivoutumista opiskelijan elämäntilanteeseen ja tulevaisuuden suunnitteluun.

Ohjauksella pyritään kokonaisvaltaisesti rakentamaan opiskelijoiden elämänuraa ja ylläpitämään hyvinvointia ja kykyä toimia niin opinnoissa kuin työelämässäkin. Yksilön hyvinvointi on yksi urasuunnittelua edistävä tekijä, jollei jopa sen edellytys. Tavoitteena voidaan nähdä hyvinvointia edistävän pedagogisen opiskelukulttuurin vahvistaminen. Tätä hyvinvointia voidaan edistää pedagogisessa työelämähorisontissa luomalla mielekkäitä oman asiantuntijaidentiteetin ja työelämäsuhteen rakentamisen sekä tietojen ja taitojen oppimisen paikkoja ja edistämällä opiskelijan valmiuksia siirtymässä koulutuksesta työmarkkinoille.



Leena Penttinen
Kehittämispäällikkö, KT
Ohjauksen ja työelämätaitojen
kehittäminen korkea-asteella
ESR-projekti 2008–2011

Terhi Skaniakos
FT, projektitutkija



Marjatta Lairio
KT, kasvatopsykologian
professori, dekaani

Jenni Ukkonen
KM, harjoittelija

Kirjoittajat työskentelevät Jyväskylän yliopiston Opettajankoulutuslaitoksessa.

LÄHTEET

Amundson, N. (2005). The potential impact of global changes in work for career theory and practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 5(2), 91–99.

Amundson, N. (2006). Challenges for career interventions in changing contexts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 6(1), 3–14.

Archer, L. (2008). Younger academics' constructions of 'authenticity', 'success' and professional identity. *Studies in Higher Education* 33(4), 385–403.

Assiter, A. (1995). *Transferable skills in higher education*. London: Kogan Page.

Barnett, R. (2004). Learning for and unknown future. *Higher Education Research & Development* 23(3), 247–260.

- Barrie, S.C. & Prosser, M. (2004). Generic graduate attributes: Citizens for an uncertain future. *Higher Education Research & Development* 23(3), 243–246.
- Bates, M. (2008). Work-integrated curricula in university programs. *Higher Education Research & Development* 27(4), 305–317.
- Bennett, N., Dunne, E. & Carré, C. (1999). Patterns of core and generic skill provision in higher education. *Higher Education* 37, 71–93.
- Beach, K. (2003). Consequential transitions: A developmental view of knowledge propagation through social organizations. Teoksessa Tuomi-Gröhn T. & Engeström Y. (toim.) *Between school and work: New perspectives on transfer and boundary crossing*. Amsterdam: Pergamon Boston, 39–62.
- Berndtson, T. (2004). *Opiskelijatutkimus 2003. Opiskelijoiden toimeentulo ja toimeentulon ongelmat*. Kela: Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 65. Helsinki.
- Blustein, D.L. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the life role. *The Career Development Quarterly* 45(3), 260–274.
- Boud, D. & Keogh, R. & Walker, D. (toim.) (1985). *Reflection: turning experience into learning*. London: Kogan Page.
- Bridges, D. (toim.) (1994). *Transferable Skills in Higher Education*, Norwich: University of East Anglia.
- Bright J.E.H., Pryor R.G.L., Wilkenfeld S. & Earl J. (2005). The role of social context and serendipitous events in career decision making. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 5(1), 19–36.
- Buchman, L. (1998). 'Perhaps we're thinking there isn't a career out there for us': A study of undergraduates attitudes to their future prospects. *British Journal of Guidance & Counseling* 26 (3), 417–434.
- Bullock, K., Gould, V., Hejmadi, M. & Lock, G. (2009). Work placement experience: should I stay or should I go? *Higher Education Research & Development* 28(5), 481–494.
- Campbell, C. & Ungar, M. (2004). Constructing a life that works: Part II, an approach to practice. *The Career Development Quarterly* (53), 28–40.
- Darwin, A. & Palmer, E. (2009). Mentoring circles in higher education. *Higher Education Research & Development* 28(2), 125–136.
- Esbroeck, R. V., Tibos, K. & Zaman, M. (2005). A Dynamic Model of Career Choice Development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 5(1), 5–18.
- Freestone, R., Williams, P., Thompson, S. & Trembath, K. (2007). A quantitative approach to assessment of work-based learning outcomes: an urban planning application. *Higher Education Research & Development* 26(4), 347–361.
- Gallacher, J., Crossan, B., Field, J. & Merrill, B. (2002). Learning careers and the social space: exploring the fragile identities of adult returners in the new further education. *International Journal of Lifelong Education* 21(6), 493–509.
- Grubb, W.N. & Lazerson, M. (2005). Vocationalism in higher education: The triumph of the education gospel. *Journal of Higher Education* 76(1), 1–25.
- Harrison, N. (2008). Engaging identities in a regional university classroom. *Higher Education* (56), 241–258.
- Hodkinson, P. & Sparkes, A.C. (1997). Careership: A sociological theory of career decision making. *British Journal of Sociology of Education* 18(1), 29–44.
- Horn, J. (2009). *Careers education and career-informed degree programmes in higher education. A working paper from the Centre for Career Management Skills*, University of Reading. <http://www.reading.ac.uk/web/FILES/ccms/careers_education_final.pdf>. Ladattu 1.10.2010.
- Johansson, K., Kopciwicz, L. & Dahlgren, L.O. (2008). Learning for an unknown context: a comparative case study on some Swedish and Polish political science students' experiences of the transition from university to working life. *Compare* 38(2), 219–231.
- Julkunen, R. (2008). *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosessileista*. Tampere: Vastapaino.
- Kivinen, O., Nurmi, J. & Kanervo, O. (2002). *Maisteriopista työuralle. Suomalaiset korkeakoulutetut eurooppalaisessa vertailussa*. Opetusministeriö.
- Kolb, D. (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Kouvo, A., Lairio, M. & Puukari S. (2009). Yliopisto-opiskelu osana elämän rakentumista. *Kasvatus* 40 (5), 443–453.
- Kurri, E. (2006). *Opintojen pitkittymisen dilemma. Tutkimus opintojen sujumattomuustekijöistä yliopistossa ja niihin vaikuttamisen keinoista*. Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö Otus rs27/2006. Helsinki.
- Lairio, M., Penttinen, L. & Penttilä, M. (2007). Akateeminen urasuunnittelu ja työelämään siirtyminen. Teoksessa Lairio, M. & Penttilä, M. (toim.). *Opiskelijälähtöinen ohjaus yliopistossa*. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 69–106.
- Manninen, J. & Luukannel, S. (2002). *Humanistit työelämäpoluilla. Helsingin yliopistosta valmistuvien humanistien työelämäorientaatio, osaaminen ja työllistyminen*. Helsinki: Helsingin yliopiston humanistinen tiedekunta.
- McCash, P. (2006). We're all career researchers now: breaking open career education and DOTS. *British Journal of Guidance & Counseling* 34(4), 429–449.

- Merenluoto, S. (2005). *Nopeasti maisteriksi – Tutkimus nopeasta valmistumisesta ja valmistujasta*. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja A:204. Turku.
- Mezirow, J. (1990). *Fostering critical reflection in adulthood : a guide to transformative and emancipatory learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mitchell, K.E., Levin, A.A. & Krumboltz, J.D. (1999). Planned happenstance: constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development* 77(2), 115–125.
- OECD (2004). *Career Guidance. A handbook for policy makers*. Organisation for economic co-operation and development. The European commission. <<http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf>> Ladattu 30.10.2010.
- OPM (2010). *Ei paikoillanne, vaan valmiit, hep! Koulutukseen siirtymistä ja tutkinnon suorittamista pohtineen työryhmän muistio*. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2010: 11. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto.
- Penttilä, J. (2009). *Yliopisto-opiskelijoiden työelämään orientoituminen. Opintosisällöt, uraohjaus ja tulevaisuuskuvat*. Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö Otus rs 30/2009.
- Peruniak, G.S. (2008). The promise of quality of life. *Journal of Employment Counseling* 45(2), 50–60.
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W. & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: the role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal* 49(2), 235–262.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2006). Counseling chaos: Techniques for counselors. *Journal of Employment counseling* 43 (1), 2–17.
- Reid, H. L. (2005). Narrative and career guidance: Beyond small talk and towards useful dialogue for the 21st century. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* (5), 125–136.
- Salas-Velasco, M. (2007). The transition from higher education to employment in Europe: the analysis of the time to obtain the first job. *Higher Education* (54), 333–360.
- Savickas, M.L. (2005). The Theory and practice of career counseling. Teoksessa Brown S. D. & Lent R. W. (toim.) *Career development and counseling. Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 42–70.
- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. & van Vianen, A. E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior* (75), 239–250.
- Sennett, R. (2002). *Työn uusi järjestys – Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Tampere: Vastapaino.
- Super D.E. (1990). A Life-span, life-space approach to career development. Teoksessa Brown, D. (toim.) *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass, 197–261.
- Suikkanen A., Linnakangas, R., Martti, S. & Karjalainen A. (2001). *Siirtymien palkkatyö*. Sitran raportteja 16. Helsinki: Sirta.
- Tynjälä, P., Slotte, V., Nieminen, J., Lonka, K. & Olkinuora, E. (2004). Yliopistosta valmistuneet työelämässä. Teoksessa Tynjälä, P., Välimaa, J. & Murtonen, M. (toim.) *Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review* (3), 130–154.
- Tynjälä, P. (2010). Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikkaa. Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.). *Luovuus, asiantuntijuus ja oppiminen*. Helsinki: WSOY.
- Usher, R. & Edwards, R.G. (2005). Subjects, networks and positions: Thinking educational guidance differently. *British Journal of Guidance & Counselling* 33(3), 397–410.
- Viuhko, M. (2006). *Opiskelijatutkimus 2006. Korkeakouluopiskelijoiden toimeentulo ja työssäkäynti*. Opetusministeriön julkaisuja 2006:51. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto.
- Vuorinen, R. & Watts, A.G. (toim.) (2010). *A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2008–2010*. The European lifelong guidance policy network. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuksen laitos.
- von Wright, J.(1992). Reflections on reflection. *Learning and Instruction* 2 (1), 59–68.
- Watts, A.G. (2006). *Career Development Learning and Employability*. York: Higher education academy.

VIITTEET

1. Kyseessä on kirjoittajien vuonna 2010 toteuttama Tutor-kysely, jossa oli mukana 20 korkeakoulua.

Artikkeli saapui toimitukseen 23.11.2010. Se hyväksyttiin julkaistavaksi toimituskunnan kokouksessa 11.4.2011.

KRISTIINA BRUNILA

Rönsyt pois!

Tutkija tietokykykapitalismissa



Tutkimuksessa vallitsevat projektimarkkinat, jotka rajaavat ja kapeuttavat tutkijan liikkumavaraa tietoon ja sen esille nostamiseen. Toisaalta akateeminen tutkimus tarjoaa keskenään erilaisia tiedon ja tietämisen tapoja.

JULKISEN SEKTORIN markkinoitumisen myötä ulkopuolinen rahoitus säätelee myös tutkimusta. Samanlaisesti on käyty kriittistä keskustelua aikuiskasvatustiedettä koskevasta tilanteesta Suomessa (esimerkiksi Filander, Jauhiainen, Onnismaa, Saloheimo, Silvennoinen & Valkama 2010; Brunila 2010/a) ja kasvatustieteiden tilanteesta kansainvälisesti (esimerkiksi Ozga 2008; Peters & Besley 2006; Ozga, Seddon & Popewitz 2006). Molemmissa keskusteluissa, joihin projektimarkkinoita ja tutkijan liikkumavaraa koskevalla artikkelillani osallistun, on nostettu esille huoli tutkimuksen ja tiedon markkinoitumisesta.

Suomessa on alettu havahtua projektien kasvaan määrään julkisella ja kolmannella sektorilla (esimerkiksi Rantala & Sulkunen 2006) sekä tutkimustyössä (esimerkiksi Hakala ym. 2003; Pakkasvirta 2009; Hakala 2009; Kallioniemi-Chambers 2010; Ylijoki 2010). Projektirahoitus on yleensä saajalleen myönteinen asia, ja yksittäinen projekti voi mahdollistaa monenlaista asiantuntijuutta ja osaamista. Koska projektitutkimuksen määrä on kasvanut nopeasti, (esimerkiksi Ylijoki 2010) on tarkastelu vietävä yksittäisistä projekteista ilmiön laajempiin seurauksiin. Olen aiemmin tarkastellut yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin toimintaa, erityisesti kasvatusta

ja koulutusta kysymällä, mitä seuraa, kun aiemmin budjettivaroin toteutettu toiminta siirtyy julkisrahoitteisiin projekteihin (Brunila 2010/b, 2009; Brunila & Mononen Batista-Costa 2010; Vehviläinen & Brunila 2007; Brunila & Isopahkala-Bouret 2011; Brunila 2011; painossa/b). Vien nyt tarkasteluni tilanteeseen, jossa kasvatuksen, koulutuksen ja työelämän tutkimusta tekevät tutkijat tietokykykapitalismia edustavilla projektimarkkinoilla toimivat. Lähdän kysymään projektimuotoistumisen seurausten perään tutkijoiden liikkumavaraa (myös Brunila ym. painossa) tarkastelemalla. Yhdistän liikkumavaran kysymykseksi tiedosta ja tietämisestä, siitä, millä ehdoilla tutkija voi kulloinkin tietää. Tämä puolestaan liittyy kysymykseen siitä, millä ehdoilla tulee tutkijana kuulluksi. Korostan, että tutkijan tietäminen on aina osa kulttuurista järjestystä, jolloin tieto ja tietäminen ovat väistämättä valtaan liittyviä kysymyksiä.

”OIKEIN” HALLINNASTA HALLINNAN OIKEUTUKSEN KYSEENALAISTUMISEEN

Väitän projektimarkkinoiden edustavan tietokykykapitalismia (Vähämäki 2009), joka samanaikaisesti mahdollistaa ja säätelee tutkijoiden liikkumavaraa ja minkälaista tietoa tuotetaan ja mihin tarpeisiin. Tie-

tokykykapitalismin tulkitseen Nigel Thriftin hengessä aivoin varustettuna kapitalismina (Thrift 2005). Se toimii etsimällä jatkuvasti uutta ja paremmin ennakoitavissa olevaa tietoa kilpailukyvyyn edistämiseen ja hallinnan kohteeksi (Thrift 2005; myös Peters & Besley 2006). Jussi Vähämäki on viitannut tietokykykapitalismin käsitteeseen korostaessaan kapitalistisen kasautumisen muotoa, jossa ihmisen yleiset tietokyvyt ja tietäminen ovat taloudellisen hyödynämisen ja riiston kohteina (Vähämäki 2009). Tietokykykapitalismi painottaa tiedon ja tietämisen roolia nimenomaan talouden intressien näkökulmasta. Johdannossa mainitun kriittisen keskustelun kasvatustieteiden tilanteesta tulkitseen osaltaan huoleksi siitä, että tiede uhkaa valjastua ihmisluonnon ja -mielen muokkaamisen tietokykykapitalismin kohteeksi ottavaksi teknotieteeksi. Tällöin kohteena on Jussi Vähämäkeä mukaillen ihminen tieto-oliona, joka kykenee tuottamaan merkityksiä vailla erityistä syytä, siis luomaan jotain uutta, minkä täytyy olla paremmin ennakoitavaa ja mitattavaa (Vähämäki 2005; myös Naskali 2010).

Projektimarkkinoiden kehkeytyminen liittyy julkisen sektorin toiminnassa 1980–1990-luvuilla tapahtuneeseen käänteeseen, desentralisaatioon, uuteen julkishallintoajatteluun, valtion tulosohejaisuudistukseen ja Euroopan Unioniin liittymiseen (Brunila 2009; Rantala & Sulkunen 2006). Seurauksena julkisella sektorilla on ollut puhetapojen lainaaminen yksityiseltä sektorilta ja liiketaloudesta (esimerkiksi Filander 2001; Julkunen 2006). Projektimarkkinat on konkreettinen tulos käänteestä, jota kasvatusalan tutkijat ovat tarkastelleet hallinnosta (uuteen) managerialistiseen hallintaan siirtymisenä (esimerkiksi Ball 2007; Popkewitz & Lindblad 2004). Managerialistinen hallinta toimii ohjaamalla hyvinvointipoliittista vastuuta yksittäisille projekteille ja niissä toimiville henkilöille, mitä on kuvattu projektiyhteiskunnan käsitteellä (Rantala ym. 2006). Pekka Sulkusen mukaan projektiyhteiskunta tarkoittaa valtaa ilman keskusta ja projektia uudenaikaisena valtajärjestelmän ytimenä. Siihen liittyvä uusi hallintatapa on syntynyt liikkeenjohdossa, josta hallinta on siirtynyt julkiseen hallintoon ja moraalikysymysten hoitoon. Sulkunen on todennut, että projektiyhteiskunnassa ohjelman, rahaston, kumppanuuden, sopimuksen, projektin ja

arvioinnin muodostama kuusikko on syntynyt korvaamaan moraalista ja sosiaalista järjestystä ylläpitävää valtaa. (Sulkunen 2006, 17–18.)

Asetun tutkimusaineistojeni ja oman ”tutkijanurani” kautta¹ projektimarkkinoille. Lähestyn tutkijan liikkumavaraa kahdenlaisesta diskursiivisesta suunnasta. Yhtäältä tarkastelen sitä markkinoitumisen säätelyä taloustalkoohenkisytyteen kutsuvana toistona. Kyseisiä taloustalkoita voisi luonnehtia Raija Julkusen sanoin kutsuna meille kaikille kilpailukyvyyn, suorituskyvyyn ja innovaatiokapasiteetin ylläpitoon (Julkunen 2006, 276). Toisaalta yhdistän liikkumavaran vallan toimimisen ja tiedon ja tietämisen rajallisuuden tunnistavaan poliittiseen toimintaan. Molemmat diskurssit löytyvät tutkimusaineistostani. Ne eivät kuitenkaan ole toisiaan poissulkevia, vaan ilmenevät samanaikaisesti mahdollistaen keskenään erilaisen liikkumavaran sekä mahdollisuuden tietoon ja tietämiseen. Oleellista on ymmärtää, että ne edellyttävät keskenään erilaista lähestymistapaa subjektiuteen. Edellinen lähestymistapa tarvitsee toteutukseen potentiaalinsa täyttymystä odottelevan, itse-riittöisen ja olemuksellisen subjektin. Jälkimmäisessä lähestymistavassa subjekti nähdään valtasuhteissa alati muotoutuvana ja muuttavana. Liikkumavaraa on tarpeellista analysoida tilanteessa, jossa tietokykykapitalismi ei keskity niinkään sisältöön kuin tiedon keräämiseen sen helpommin hallittavuuden ja kilpailukyvyyn nimissä.

Projektitapaistumisen käsitteellä (Brunila 2009) on mahdollista tarkastella, kuinka tietokykykapitalismi ja projektimarkkinoiden valta konkreettisesti toimivat. Käsitteen avulla kysyn, miten projektien yhä laajemmalle leviämiseen liittyvä valta eri osapuolia liikuttelee ja minkälaisia seurauksia sillä on. Projektitapaistuminen tarkoittaa projektitoimintaan liittyvää valtaa, joka alkaa ulottua projektien jatkumon myötä yhä laajemmalle elämänpiiriin ja lopulta ehkä riittävän toiston kautta mielentilaan asti (Brunila painossa/a/b). Koko persoonan ja mielentilan peliin valjastavaa valtaa voi tarkastella myös Foucault’n kurivallan (Foucault 2000) ja Deleuzen kontrollivallan (2005) käsitteiden avulla (Brunila ym. 2010). Kurivalta tarkoittaa ihmisruumiin hallintaa ja käyttöä säätelvä valtaa, joka alkaa levitä yhä laajemmalle

kaikkean elämänpääpiiriin ja mielentilaamme asti, mitä puolestaan kontrollivallan käsite kuvaa.

Kun vallan muoto toistuu ja leviää, siitä muodostuu hallintaa (esimerkiksi Miller & Rose 2010). Toisaalta hallintaa tutkimalla löydetään helposti vain hallintaa. Se ei kerro vielä mitään hallinnan puhutteleminen kohteiden toiminnasta. Projektitapaistumisen tavoittamiseksi tarvitaan ymmärrystä subjektifikaatiosta. Sen avulla on mahdollista tarkastella, kuinka samaan aikaan yhtäältä alistetaan projektimarkkinoiden säätelemien ehtojen alaisuuteen ja toisaalta opitaan hallitsemaan ehdot ”oikein” (Davies 1998; myös Hakala 2007). ”Oikein” hallinta tarkoittaa taloustalkoohenkistä tiedon ”oikein” toistamista ja siitä mielihyvän tuntemista. Se voi tarkoittaa samanaikaisesti myös epämukavuutta ja vallan muodon tunnustamista. Tällöin se mahdollistaa myös toisenlaisen näkökulman tietoon ja tietämiseen ja näin ehkä myös enemmän liikkumavaraa.

Tutkimusaineistoni tässä artikkelissa koostuu kolmen 2000-luvulla toimineen tutkimusta ja kehittämistyötä sisältäneen julkisrahoitteen projektin dokumenteista. Lisäksi olen haastatellut kuutta kasvatus- ja koulutusalan tutkimustehtävissä toimivaa henkilöä, jotka ovat toimineet myös tutkimus- ja kehittämisprojekteissa 1980–2000-luvuilla. Haastatteluja on kaiken kaikkiaan 30 ja projektidokumentteja hieman yli sadasta projektista. Koko aineisto on tuotettu vuosina 2003–2007.² Artikkelissa esiintyvät henkilöt ovat toimineet tutkijoina ja toteuttaneet tutkimusta, joka edustaa kriittistä, yhteiskunnallisia valtasuhteita ja eriarvoisuutta esille tuovaa tutkimusta. Tutkimukseen on liittynyt samalla poliittinen ja yhteiskunnallista vaikuttamista korostava aspekti. Hyödynnän myös tutkimuspäiväkirjaani, jota olen usean vuoden ajan kirjoittanut projektitutkijana toimiessani.

Hyödynnän dekonstruktiiivis-diskursiivista analyysiä (Foucault 2000; Lather 2003; Naskali 2003; Davies 1998; St. Pierre 2000; Brunila 2009). Tuon esille, minkälaiset intressit toiminnan lähtökohdista löytyvät, minkälaiset ehdot tutkimuksen tekemistä tietokykykapitalismissa säätelevät ja minkälaisia seurauksia kyseisillä intresseillä ja ehdoilla on tutkijan liikkumavaralle erityisesti tiedon ja tietämisen näkökulmista. Analysoimissani teksteissä on aina jon-

kinlainen lähtö- tai taustaoletus. Se tarkoittaa vallalla olevaa ideologiaa, joka samalla häivyttää toisenlaisia tietämisen tapoja ja luo harmonian ja yhteisymmärryksen myyttiä. Elisabeth Adams St. Pierre kirjoittaa merkityksellisistä hiljaisuuksista ja poissaoloista, jotka ovat teksteissä niitä kohtia, joissa kyseisen ideologian läsnäolon tuntee selkeimmin. Juuri nämä hiljaisuudet tulisi saada dekonstruktiiivisen lukutavan avulla puhumaan (St Pierre 2000.) Tässä artikkelissa se tarkoittaa sensitiivisyyttä alistetulle tiedolle ja marginaalisuudelle, sille mikä jää kuulematta ja mistä ei ole tapana puhua.

TIETO JA TIETÄMINEN ETUKÄTEEN KIRJOITETTUNA KÄSIKIRJOITUKSENA

Ja koko ajan tällasta rönsyt pois (...). Niistä (projekteista) tulee niinku tällasii vaan symbolisia, et nytää asia on käsitelty. (Tutkija, 2004)

Joittenkin tutkijoiden ihme pälätykset on niinku tällasia ärsyttäviä hyttysten pistoja niinku, jotka jää. (...) edellytykset ja rahatukset itse asiassa niin nehän on, on kaventuneet. (Tutkija, 2004)

Molemmat henkilöt ovat tutkineet kasvatusta ja koulutusta tuomalla esille niihin liittyviä eriarvoistavia käytäntöjä ja kulttuureja. Keskustelimme haastatteluissa heidän toiminnastaan tutkijoina ja tutkimustoimintaa säätelevistä ehdoista. Ensimmäisessä otteessa käytetty termi ”rönsyt pois” kuvaa, mistä tietokykykapitalismissa on kysymys. Tietokykykapitalismi toimii määrittämällä ja ennakoimalla olennaista tietoa ja tietämistä, ydintä, painopisteitä ja huippua ja samalla sitä, mikä ei sitä ole. Tutkija mainitsee yliopistossa toimivat lyhytkestoiset eriarvoisuutta tarkastelevat projektit vaikutuksiltaan lähinnä symbolisina. Ne toimivat osoituksena siitä, että asiaa on käsitelty. Näin toimitaan etukäteen tietoa hallitsemaan pyrkivillä projektimarkkinoilla, jolloin tutkijoiden pyrkimyksistä herättää kriittistä keskustelua voi tulla jopa jälkimmäisen tutkijan kuvaamaa ”ärsyttävää pälätystä”. Käänteellä on seurauksia, kuten toisessa otteesta kuvattu tutkijan liikkumavaran kapeutuminen. Tästä huolimatta molemmat tutkijat jatkavat tutkimustyötä, joka alkaa muistuttaa itsevastuullisuuden korostuessa yhä enemmän yrittäjämäistä toimintaa

(esimerkiksi Hakala 2009; Komulainen, Keskitalo-Foley, Korhonen & Lappalainen 2010).

Sukupuolittuneista käytännöistä eroon pääseminen vaikuttaa yrityksen tulokseen positiivisesti, koska yrityksessä voidaan hyödyntää henkilöstökapasiteetti ilman sukupuolittuneen ajattelun rajoitteita. (Julkisrahoitteisen projektin tutkimustuloksiin perustava loppuraportti 2008).

Tarkastelemissani projekteissa eriarvoisuus kulminoi useimmiten kysymykseksi yhteiskunnallisista eronteista. Eronteot tarkoittavat yhteiskunnallisissa valtasuhteissa rakentuvia eroja, kuten esimerkiksi ikää, sukupuolta, seksuaalista suuntautumista, luokkaa tai kulttuurista taustaa. Erontekojen ja niiden seurausten esiin tuominen ei kuitenkaan näytä itsessään riittävän projektirahoituksen kohteeksi. Yllä olevassa projektissa ja sen tutkimuksessa sukupuoleen liittyvän eriarvoisuuden purkaminen liitettiin palvelemaan tuottavuutta ja henkilökapasiteetista enemmän irti ottamista. Ote on yksi esimerkki projektitapaistumisesta, joka säätelee toimintaa kohti tuloksellisuutta ja tehokkuutta. Se puolestaan ohjaa tutkijoita yrittäjämäisiksi, taloudellisiksi ja tulosvastuullisiksi yksiköiksi (myös Brunila 2009; Hakala 2009). On kyse vallasta, joka kiertää kontekstista toiseen, kuten tasa-arvopolitiikasta koulutus- ja tiedepolitiikkaan ja työvoimapolitiikasta sosiaali- ja terveyspolitiikkaan sekä nuorisotyöhön (Brunila & Mononen Batista-Costa 2010; painossa/b; Brunila 2010/b). Valta toimii niin kauan kuin se pysyy piilossa.

Jos on jokin epäselvä asia, niin ensin kysytään hankkeen projektikoordinaattorilta. Jos projektikoordinaattori ei tiedä vastausta, sen jälkeen kysytään projektipäälliköltä. Jos asia ei selviä, niin projektipäällikkö ottaa sen selville rahoittajalta. Jos projektipäällikkö ei ehdi tai asia on sen verran laaja niin sitten sitä voi joku muu kysyä, mutta siitä sovitaan erikseen projektipäällikön kanssa. Tämä sen takia että (...) Projektin kuva rahoittajalle näyttää ehyeltä ja hyvältä. (Julkisrahoitteisen projektin ohjeistus 2006.)

Projektitapaistuminen toimii säätelemällä, miten valta projektissa toimivien välillä toimii. Se huolehtii,

millä tavalla kuuliaisuudesta pidetään huolta ja miten kuulluksi tuleminen ehdot kussakin projektin määrittämässä asemassa määrittyvät. Poikkeuksiakin aineistotani löytyi, etenkin jos valtasuhteita oli lähdetty yhdessä tunnistamaan (Brunila 2009). Projektissa toimivien väliin suhteisiin liittyvä jännite on hiljaisuutta, jolla voi olla tunnistamatta jäämisen seurauksena vakavia seurauksia. Seurauksena voi olla, että eri asemissa liikutaan hyvinkin erilaisissa todellisuuksissa, eivätkä todellisuudet välttämättä kohtaa:

Ne erotetaan toisistansa, ja sitte käy niin, että sitä, mitä kentällä tehdään, niin ei analysoida. (...) Et täs on nytte pidetty tämmöstä klikkiä tutkimuksen ja, ja käytännön välillä. Jota on yritetty tosin monta kertaa syövyttää niinkun, tai häivyttää. (Tutkija, 2003)

Yllä olevassa otteessa useissa kasvatusalan projekteissa toiminut tutkija kuvaa aikuiskasvatustakin puhuttavaa (Filander ym. 2010) tilannetta, jossa tutkimus ja käytäntö tulevat helposti nähdyiksi eri asioina. Haastatteluisia klikkiä tutkimuksen ja käytännön välillä viitattiin useimmiten tutkimuksen joutumiseen altavastajaksi. Useat haastatellut toivat esille, että kriittisestä yhteiskuntatieteellisestä orientoituneesta tutkimuksesta saattoi muodostua jopa uhka. Väitän, että jos kyseistä kahtia jaottelua ei tunnusteta, käytäntö ja teoria alkavat järjestyä hierarkkisesti. Tästä puolestaan muodostuu mielikuva, että ne olisivat ikään kuin eri asioita, jolloin unohdetaan niiden keskinäinen riippuvuus. Ongelmana projektimarkkinoilla usein on, että toiminnan lähtökohdat ja käytännöt jäävät analyttisen ja kriittisen tarkastelun ulkopuolelle. Haastatellut tutkijat kertoivat, kuinka saatuja tutkimustuloksia ei välttämättä huomioitu, jos ne eivät tukeneet toiminnan etukäteen määriteltyjä tavoitteita. Seurauksena saattoi olla julkaisematta jättäminen, tutkijan painostaminen tai jopa irtisanominen. Joissain tapauksissa irtisanotuksi tulemistä edelsi kiusaaminen, mitätöinti ja häirintä (myös Brunila 2009; painossa).

Tasa-arvohankkeiden määrä on koko arviointikauden aikana ilahduttavasti kasvanut ja kasvu on kiihtynyt loppuvaiheessa. Kasvu osoittaa kiinnostuksen heräämistä ja toimijoiden määrän kasvua: tasa-arvotema koetaan entistä tärkeämmäksi. (EU:n tavoite 3-oh-

jelmaa koskevan arvioinnin loppuraportti 2004.) Painotusta tiedon hallintaan ja ennakoitavuuteen on korostanut projektien myötä kasvanut arvioinnin ammattikunta, mitä Ilkka Kankare on ilmiönä kutsunut projektityhteiskunnan syntiseksi liitoksi (Kankare 2006). Yllä EU-rahoitteisia projekteja arvioivassa raportissa tunnistettiin projektitoimintaan liittyvät ongelmat, mutta ratkaisuksi ehdotettiin projektien määrän kasvua entisestään. Samalla projektien määrän kasvun ja tasa-arvoa koskevan kiinnostuksen välille vedettiin yhtäläisyysmerkki.

Kun tutkimus asetetaan palvelemaan jotakin itseään suurempaa, on tästä luonteva askel siirtyä tilaustutkimukseen, jossa tutkimusasetelmista, analyysista ja tuloksista ovat päättämässä tutkijan ohella rahoittaja ja erilaiset yhteistyökumppanit. Korkeakoulutuksessa projektitutkimuksen ohella tilaustutkimuksen määrän onkin todettu kasvaneen (esimerkiksi Raatikainen 2002). Yliopistoissa on keskusteltu perustutkimuksen kriisistä ja nähty, että soveltava tutkimus ja erilaiset asiakaslähtöiset ja ulkopuolisella rahoituksella toimivat tilaustutkimukset vievät perustutkimukselta jalansijaa (esim. Tomperi 2009; Brunila 2010).

(Kirjasta) tuli tehdä käyttäjien tarpeiden ja ohjausryhmän ohjeiden mukaisesti tiivis, selkeä ja käytännöllinen (...) toivottiin käytettävän arkikieltä, ei tutkimuskieltä, ja siltä toivottiin käytännöllisiä ohjeita, ei teoriaa. (Julkisrahoitteisen tutkimus- ja kehittämisprojektin ohjeistus tutkijoille 2006.)

Kyseisessä projektissa toteutettiin laajahko tutkimus siitä, millä tavalla oikeudenmukaisuutta edistetään organisaatioissa. Tavoitteena oli tutkimustuloksiin perustavan kirjan julkaiseminen. Ote on esimerkki siitä, että tutkija toimii hyvin erilaisissa diskursseissa, jotka samalla säätelevät tutkijan liikumavaraa ja millä tavalla tutkijana tulee kuulluksi. Käsitteet, kuten käyttäjien tarpeet, tiivisyys, selkeys, käytännönläheisyys, arkikieli ja teorian ja tutkimuskielen välttäminen kertovat pragmaattisuuden ensisijaisuudesta. Pragmaattisuuden ongelma on siinä, että se toimii kääntämällä huomion pois lähtökohtien analyttisestä tarkastelusta eli siitä, minkä takia jotakin tehdään tai mihin sillä pyritään. Pragmaattisuuden toinen puoli onkin moraalinen

neutraalisuus (Sulkunen 2006, 29).

Projektitapaistuminen toimii pitämällä tutkijat rahoittajan tahtotiloihin vastaajina. Useissa projekteissa toiminut tutkija ilmaisee sen subjektifikaation ”oikein” hallinnan hengessä seuraavasti: ”Ilman muuta raha ohjaa sitä, mitä tehdään, se on päivänsevä”. Kyseinen vallan toiminta voi tunnistamattomana jäädä sekä puhujalle itselleen että ajatelluille kuulijoille näkymättömiin.

Se, millä ehdoilla tutkijoina toimitaan ja tullaan kuulluiksi, onkin tärkeä kysymys pohdittavaksi.

TIETO JA TIETÄMINEN TOISIN TEKEMISENÄ?

Pyrkimys tiedon ennakoitavuuteen ja hallintaan samoin kuin painotukset ytimien määrittelyihin implikoivat rationaalista tietoa ja tietämistä sekä itseriittoista subjektia. Kyseisen subjektin on ikään kuin pakko tietää. Tällöin tutkijankin houkutuksena on asettua ”paremmin tietäjän” (Hakala 2007) paikalle esittämään ratkaisuja erilaisiin ongelmiin. Diskursseilla on taipumus muotoutua totutuiksi ja ikään kuin itsestä lähteviksi puhetoivoiksi (Davies 1998), joita ei välttämättä tunnisteta sellaisina. Jos vallan muotoa ei tunnisteta, päädytään helposti toisto- ylläpitävän kehään. Kehä tarkoittaa, että yhtäällä tuotetaan ongelmaa, jota toisaalla koetetaan purkaa. Kriittistä tutkimusta tekeväälle ja yhteiskunnallisia valtasuhteita analysoivalle tutkijalle tämä voi merkitä jatkuvaa epämukavuutta:

Mut sit varmaan justiin, kun tullaan tähän nyt, niin sit mä läksin 1990-luvun alussa pois, pois (...) siitä semmosesta (...) hankkeina toteutuneista (...) Tulin yliopistolle ja huokasin helpotuksesta (...) ja nyt oon sitte sekaantunu taas uuestaan näihin (...) hankkeisiin. (Tutkija, 2003)

Et en oo varmaan ainoa (...), joka välillä aina pähkäilee, et voi, ku ois ruvennu joksku lintutieteilijäks tai puutarhuriks tai joksku ihan muuks. (Tutkija, 2004)

Yllä olevat tutkijoiden kuvaukset toiminnastaan kertovat, että projektimuotoisissa tutkimustehtävissä toimiminen edustaa samanaikaista epämukavuutta ja sitoutumista, suostumista ja vastarintaa (myös Ylijoki 2010). Toimiminen on ymmärrettävä

visissä subjektifikaationa, samanaikaisena tietokykykapitalismin ja projektimarkkinoiden korostamien ideaalien ”oikein” hallitsemisena ja niille alistumisena. Toisaalta haastatteluissa tuli esille, että tutkimus onnistui tarjoamaan myös liikkumavaraa:

Syy minkä takia mä (...) halusin siirtyä tutkimuksen puolelle (...) semmonen halu jotenki ymmärtää, ymmärtää syvällisemmin sitä, että miten, ja myöskin auttaa muita ymmärtään, (...) miten tää epätasa-arvo ja, ja syrjintä niinku, miten ne rakentuu. (Tutkija, 2004)

Mietin pitkään kuinka tulkita kyseistä liikkumavaraa. Perehdyttyäni feministiseen valta/tietosuhteita kriittisesti tarkastelemaan ja dekonstruktiiivis-diskursiivisesti orientoituneeseen kasvatustieteen tutkimukseen, kohdistin tarkasteluni uudelleen subjektiiin. Ymmärsin, että tutkijat toimivat väistämättä niissä diskursiivisissa valtasuhteissa, joiden tuotoksia he samaan aikaan ovat. Tällöin nimenomaan itsერიითთისა subjektista luopuminen mahdollistaa liikkumavaraa (Naskali 2003; Lather 2003; St. Pierre 2001; Davies 1998; Hakala & Hynninen 2007).

Kun itsერიითთისა, valtasuhteista erillään oleva, objektiivinen ja olemuksellinen subjekti haastetaan, subjektia ei menetetä. Vain tieto ja tietäminen mahdollistuvat eri tavalla. Tällöin esimerkiksi aikuisuutta koskevassa tutkimuksessa ei tarvitse luopua aikuisuudesta. Aikuisuus voi olla dekonstruoinnin kohteena samanaikaisesti kun aikuisuus toimii perustana tutkimuksessa, jonka tavoitteena on aikaansaada muutoksia nimenomaan vallassa. Tällöin vallan näkyväksi tuominen ja toistoa ylläpitävästä kehästä ulos pääseminen edellyttävät kyseisen oman alistumisen ”oikein” hallitsevan subjektin kyseenalaistumista. Kyseenalaistuminen asettuu mielenkiintoiseen jännitteeseen aikuiskasvatustieteellisen tutkimuksen kanssa, jonka lähtökohtana on yhteiskunnallisista valtasuhteista ja eronteista riisuttu yksilö. Jännitettä on luvassa myös sellaisen tutkimuksen kanssa, joka osallistuu olemuksellisen ja kasvatuksellista täyttymystä vaille olevan potentiaalın täyttämiseen vaikkapa oppimiskyvyn nimissä (ks. kriitistä myös Filander 2010; Brunila ym. painossa).

Tietoa ei nähdä yksinoikeutena eikä tietoon liit-

tyvää valtaa jonkun omistuksessa olevana. Tutkijan ei myöskään tarvitse pohtia, minkä ”puolen” hän tutkimuksessaan valitsee. Tämäntyyppiset tietoon ja tietämiseen liittyvät vastakkain asetellut vain ylläpitävät tiedon ja tietämisen hierarkkisoitumista. Ne myös jatkavat ”paremmin tietävän” tutkijan ja tiedon kohteen vastakkain asettumisen toistumista. Ennemminkin on kyse neuvotteluista, mikä tarkoittaa, että kyse ei ole yksisuuntaisesta valtasuhteesta. Tällöin tutkijan liikkumavara, tieto ja tietäminen ovat jatkuvassa tulemisen tilassa. Tutkijallakaan ei ole pääsyä lopulliseen tietoon, minkä tunnistaminen voi tarjota mahdollisuuden tietää toisin. Toisto ei myöskään ole sama asia kuin pysyvyys. Tuija Pulkkinen (2003) on huomauttanut, että toistoon sisältyy aina myös jotain yllätyksellistä. Tällöin huomio siirtyy alkuperän ja olemuksellisuuden etsinnästä tavanomaisen uusintamiseen ja toiston merkitykseen (Pulkkinen 2003, 217). Toiminnan monisyisempi analyysi huomioi kyseisissä valtasuhteissa toimimisen ja samalla yhteiskunnallisten valtasuhteiden ja erontekojen toimintaa määrittävät ehdot. Jos ajatellaan että tutkiminen muotoutuu tutkiessa, on se tällöin jatkuvassa tulemisen tilassa ja väistämättä aina jotakin tulemaisillaan olevaa.

Ymmärrettyäni tämän aloin kuulla haastattelēmiani tutkijoita toisella tavalla. Pääsin tarkastelemaan hallinnan lukutavan ulkopuolelle helposti jäävää toimintaa. Keskustelimme haastateltavien kanssa heidän tavoistaan tunnistaa eriarvoisuutta ja edistää oikeudenmukaisuutta:

Me ollaan Suomessa osattu käyttää tätä ylhäältä tulevaa (...) niin se, se niinkun ihan, ihan simppelellä vaan käännettiin niinkun tavoitteeks ottaa selvää, et mist tässä, mist täs on kysymys. (Tutkija, 2003)

Ehkä tää työskentely marginaalis, (...) Niin sit mä aloin, siis tän, et, et ollaan siel marginaalissa ja tehdään niist marginaaleista sillai keskuksia. (Tutkija, 2004)

Voi sanoa, että EU:ssa on päätetty antaa tämöseen rahaa. Niin tavallaan niinku sitä kautta voi saaha jotain prestiisiä pikkusen sille hankkeelle. Raha on semmonen hyvä juttu. (Tutkija, 2003)

Kaikkien kolmen tutkijan kuvaama toiminta edustaa diskurssitaituruutta, jonka olen aiemmin tuonut esille projektimarkkinoiden myötä hioutuneina neuvoteltelutaitoina (Brunila 2009).

Tulkitsen kyseisen toiminnan kulttuurisena kompetenssina, tilanteisena ”oikein” hallinnan taitona, joka samalla merkitsee arvostelukyvyyn omaavaa ja vailla olemuksellista ydintä olevaa poliittista toimijuutta (vrt. Pulkkinen 2003). Diskurssitaituruus tuli haastatteluissa

esille monin tavoin. Kieli ja diskurssit opitaan, jotta niitä voidaan hyödyntää tai jopa väärinkäyttää. Näin päästään tilanteeseen, jossa diskurssija voi strategisesti hyödyntää, muokata, niistä voi kieltäytyä tai löytää niiden ylittämistavan, kuten Bronwyn Davies on todennut (Davies 1998, 60–61).

Samaan aikaan kun projektitapaistumista koskevat diskurssit puhuttelevat sen kohdetta, subjekti voi liikkua diskurssien välillä ja sisällä ja nähdä, kuinka diskurssit häntä muokkaavat. Tieto ja tietäminen ovat aina yhteydessä valtaan. Ne kuitenkin ymmärretään toisin kuin yksilöstä tai asemasta lähtöisin olevana. Kyse on samalla ilmiöiden politisoitumisesta ja poliittiselle tilan avautumisesta. Tietovaltasuhteiden tunnistaminen haastaa myös tietokykykapitalismin ja projektimarkkinoiden etukäteen kirjoitettuun toistoon ohjaavaa vallan muotoa. Kyseisessä lähestymistavassa ei ole ulkopuolisia, uhreja tai riistettyjä. Tällöin paremmin tietäjä, joka kertoo, miten tulisi ajatella tai elää elämää ”oikein” ei enää ole tutkijallekaan niin houkutteleva puhujan paikka. Valtasuhteesta osallisten määrä kasvaa toimittaessa samanaikaisesti sekä vallan tuotteina että vallan käyttäjinä.

KUN HILJAISUUDET ALKAVAT PUHUA

Toin edellä esille tietokykykapitalismin ja projektimarkkinoiden diskurssien säatelevyyttä ja niihin liittyviä hiljaisuuksia. Tarkastelin myös liikkumavaraa dekonstruktivis-diskursiivisen lukutavan avulla. Tulosteni perusteella tietokykykapitalismin tavoittelema tiedon parempi hallinta näyttää ylläpitävän

tutkijan liikkumavaran näkökulmasta toistoa tai korkeintaan ratkaisukeskeistä päivittämistä. Mitä siis on tehtävissä? Keskustelut kriittistä tutkimusta tehneiden ja eriarvoisuutta esille tuoneiden tutkijoiden kanssa innostivat tarkastelemaan liikkumavaraa ja samalla tietoa ja tietämistä tavalla, jossa samaan aikaan on mahdollista huomioida vallan toimintaa ja valta-

suhteissa toimimista. Sen seurauksena alkoi löytyä sanoja ja käsitteitä hiljaisuuksille, sille, mitä opimme järjestelmästä, jossa toimimme, mutta mistä näyttää olevan vaikeaa puhua. Kyse ei siis ole kriittistä yksittäisiä projekteja tai projekteissa toimivia henkilöitä kohtaan. Myös haastattelemani henkilöt vaikuttivat projektien jatkumosta huolimatta sitoutuneilta tehtäviinsä. Kyse on laajemmasta hallinnasta, joka puhuttelee kohteitaan hienovaraisesti ja näkymättömissä, mutta sinnikkäästi. Hallinta nakertaa sitä liikkumavaraa, joka tutkijoilla projektimarkkinoilla on.

On aiheellista pohtia, ovatko tiede ja tutkimus valjastumassa osaksi tietokykykapitalismin tuotantoketjua. Projektimarkkinat toimivat valjastamalla epämääräisen päätkyötutkimuksen tuottaman tiedon tarkalla etukäteen ennakoimisella, jotta tiedon tuotanto valjastuisi tehokkaammin tietokykykapitalismin tarpeisiin. Tarpeet näyttävät kuitenkin tarkemmin tarkasteltuna huonosti mietityiltä, lähes ontoilta. Kyseinen tuotantoketju toimii uudelleen päivitetyn taylorilaisen liikkeenjohdon hengessä liukuhinnana, joka puskee jatkuvalla syötöllä teknirationaalisia työkaluja ja hyviä käytäntöjä. Tulokset eivät merkitse mitään eivätkä liikuta ketään. Tällöin voi olla varsin hankalaa kysyä toiminnan lähtökohtien kriittisen tarkastelun saatikka eettisten tai poliittisten näkökulmien perään. Kyseisellä vallan muodolla voi olla vakavia seurauksia. Olen ehdottanut luopumista itseriittoisesta ja olemuksellisesta subjektista, jonka väitän olevan tietokykykapitalismin ja projektimarkkinoiden toiminnan edellytys. Itseriittoinen subjekti

”ON AIHEELLISTA POHTIA, UHKA AKO TIEDE JA TUTKIMUS VALJASTUA OSAKSI TIETOKYKYKAPITALISMIN TUOTANTOKETJUA.”

on myytti, josta luopumalla on mahdollista päästä kiinni rationaliteettiin, joka tietotaloutta ja taloustal-
koohenkistä toimintaa ylläpitää. Itseriittoisen sub-
jektin haastamisella ja huomion kiinnittämällä dis-
kursien tuottavuuteen ja säätelevyyteen voi avautua
tietoon ja tietämiseen liittyvää liikkumavaraa. Liikku-
mavaran saaminen tarkoittaa sen tunnistamista, että
tutkijana toimittaessa ei olla koskaan vapaita niistä
diskursseista, jotka tutkijan tietämisen ja tiedon ovat
mahdollistaneet. Tietäminen ja tieto ovat yhtäältä
säädeltyjä, mutta eivät kuitenkaan siinä mielessä, et-
tei tutkijalla olisi muuta vaihtoehtoa. Enemmänkin
on kyse prosessista, jossa tutkija oppii itse tietämään
ja tuottamaan tietoa ”oikein”. Kyseisellä lukutavalla

olen halunnut kiinnittää huomiota vallan monisuun-
taisuuteen ja siihen, että vallan ulkopuolisia paikkoja
ei ole. Lukutapani on esimerkki myös siitä, kuinka
tutkija voi ottaa vastuun osallisuudestaan tutkiman-
sa kohteen tuottamisessa.



Kristiina Brunila
tutkijatohtori
käyttäytymistieteiden laitos
Helsingin yliopisto

LÄHTEET

- Brunila, K. & Mononen Batista-Costa, S. (2010). Tiedon, työllisyyden, osaamisen, yrittäjyyden ja tasa-arvon eurooppalainen Suomi. Teoksessa Komulainen, K., Keskitalo-Foley, S., Korhonen, M & Lappalainen, S (toim.) *Yrittäjyyskasvatus hallintana*. Tampere: Vastapaino, 207–230.
- Brunila, K. & Isopahkala-Bouret, U. (2011). Toistosta toisiin tekemiseen? Julkisen sektorin kehittämistyön liikkumavaran tarkastelua. Teoksessa Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja.
- Brunila, K. (2009). *Parasta ennen. Tasa-arvotyön projektitapaistuminen*. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 222. Helsinki: Yliopistopaino.
- Brunila, K. (2010/a). Onko tilaa kriittiselle aikuiskasvatustieteen tutkimukselle? Näkökulmia tutkimukseen. *Aikuiskasvatus* 30(2), 58–60.
- Brunila, K. (2010/b). *Sukupuolten tasa-arvo korkeakoulutuksessa ja tutkimuksessa*. Sosiaali- ja terveysministeriön Selvityksiä 2009:51. Helsinki: Yliopistopaino.
- Brunila, K. (painossa/b). Projectisation, marketisation and therapisation of education. *European Educational Research Journal*.
- Brunila, K. (2011). Kasvatus ja koulutus projektimarkkinoilla. *Kasvatus* 42(3), 222–231.
- Davies, B. (1998). *A body of writing 1990–1999*. Walnut Creek, CA: AltaMira Press.
- Deleuze, G. (2005). Jälkikirjoitus kontrolliyhteiskuntaan. Teoksessa Deleuze, G. *Haastatteluja. Gilles Deleuzin ja Félix Guattarin haastatteluja ja kirjoituksia*. Helsinki: Tutkijaliitto, 118–125.
- Filander, K., Jauhiainen, A., Onnismaa, J., Saloheimo, L., Silvennoinen, H. & Valkama, H. (2010). Aikuiskasvatuksen tila ja tulevaisuus. *Aikuiskasvatus* 31(3), 213–223.
- Filander, K. (2010). Aikuiskasvatustiede oppikirjateksteissä. Katsaus. *Kasvatus & Aika* 4/2010.
- Filander, K. (2001). Kehittämissyö murroksessa: Sitoutuminen, sopeutuminen ja vastarinta julkisella sektorilla 1990-luvulla. *Aikuiskasvatus* 21(1), 56–60.
- Foucault, M. (2000). *Tarkkailla ja rangaista*. (Alkuteos 1975). Helsinki: Otava.
- Hakala, J., Kaukonen, E., Nieminen, M. & Ylijoki, O-H. (2003). *Yliopisto – tieteen kehdestä projektimyllyksi. Yliopistollisen tutkimuksen muutos 1990-luvulla*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hakala, K. & Hynninen, P. (2007). Etnografinen tietäminen. Teoksessa Lappalainen, S., Hynninen, P., Kankkunen, T., Lahelma, E. & Tolonen, T. (toim.) *Etnografia metodologiana. Lähtökohtana koulutuksen tutkimus*. Tampere: Vastapaino, 209–225.
- Hakala, K. (2007). *Paremmiin tietäjän paikka ja toisin tietämisen tila. Opettajuus [ja tutkijuus] pedagogisena suhteena*. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 212. Helsingin yliopisto. Helsinki: Yliopistopaino.

- Hakala, J. (2009). Socialization of junior researchers in new academic research environments: two case studies from Finland. *Studies in Higher Education* 34(5), 483–500.
- Julkunen, R. (2006). *Kuka vastaa? Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES.
- Kallioniemi-Chambers, V. (2010). Kulttuuriset ajan mallit yliopiston pedagogisessa projektitoiminnassa. *Aikuiskasvatus* 30(3), 224–227.
- Kankare, I. (2006). Syntinen liitto – arviointi ja Euroopan sosiaalirahaston itse aiheutettu monimutkaisuus. Teoksessa Rantala, K & Sulkunen, P (toim.) *Projektiyhteiskunnan kääntöpuolia*. Helsinki: Gaudeamus, 121–142.
- Komulainen, Keskitalo-Foley, Korhonen & Lappalainen (2010). *Yrittäjyyskasvatus hallintana*. Tampere: Vastapaino.
- Lather, Patti (2003). Applied Derrida: (Mis)Reading the work of mourning in educational research. *Educational Philosophy and Theory* 35(3), 257–270.
- Miller, P. & Rose, N. (2010). Miten meitä hallitaan (suom. Risto Suikkanen). Tampere: Vastapaino.
- Naskali, P. (2003). Dekonstruktio uusien kysymysten avajana kasvatustieteessä ja yliopistopedagogiikassa. *Kasvatus* 34(1), 18–29.
- Naskali, P (2010). Toistoa ja vastarintaa. Yliopisto-opiskelijat ja yrittäjyyskasvatus. Teoksessa Komulainen, K., Keskitalo-Foley, S., Korhonen, M. & Lappalainen, S. (toim.) *Yrittäjyyskasvatus hallintana*. Tampere: Vastapaino, 72–99.
- Ozga, J. (2008). Governing Knowledge: research steering and research quality. *European Educational Research Journal* 2(3), 261–424.
- Ozga, J., Seddon, T. & Popkewitz, T.S. (2006). *Education research and policy: steering the knowledge-based economy*. World Yearbook of Education 2006. London and New York: Routledge.
- Pakkasvirta, J. (2009). Kun Universitas muuttui projektiksi. Teoksessa Tomperi, T. (toim.) *Akateeminen kysymys? Yliopistolain kritiikki ja kiista uudesta yliopistosta*. Tampere: Vastapaino, 57–66.
- Peters, M. & Besley A-C. (2006). *Building knowledge cultures. Education and development in the age of knowledge capitalism*. London: Rowman & Littlefield Publishers
- Popkewitz, T. & Lindblad, S. (2004). Historizing the future: Educational reform, systems of reason, and the making of children who are the future citizens. *Journal of Education Change* 5(3), 229–247.
- Pulkkinen, T. (2003). *Postmoderni politiikan filosofia*. Tampere: Gaudeamus.
- Raatikainen, P (2002). Tilaustutkimus ja ulkopuolinen rahoitus. Teoksessa Karjalainen, S., Launis, V., Pelkonen, R. & Pietarinen, J. (toim.) *Tutkijan eettiset valinnat*. Helsinki: Gaudeamus.
- Rantala, K. & Sulkunen, P. (toim.) (2006). *Projektiyhteiskunnan kääntöpuolia*. Helsinki: Gaudeamus.
- St. Pierre E. A. (2000). Poststructural feminism in education. An Overview. *Qualitative studies in education* 13(5), 477–515.
- Sulkunen, P. (2006). Projektiyhteiskunta ja uusi yhteiskuntasopimus. Teoksessa Rantala, K. & Sulkunen, P. (toim.) *Projektiyhteiskunnan kääntöpuolella*. Helsinki: Gaudeamus, 17–38.
- Thrift, N. (2005). *Knowing capitalism*. London: Sage.
- Tomperi, T. (2009). *Akateeminen kysymys? Yliopistolain kritiikki ja kiista uudesta yliopistosta*. Tampere: Vastapaino.
- Vehviläinen, M. & Brunila, K. (2007). Cartography of gender equality projects in ICT. Liberal equality from the perspective of situated equality. *Information, Communication & Society* 10(3). Routledge, 384–403.
- Vähämäki, J. (2005). *Ihmisen ongelma*. <http://megafoni.kulma.net/index.php?art=255&am=1> (haettu 24.10.2010).
- Vähämäki, J. (2009). *Itsen alistus. Työ, tuotanto ja valta tietokykykapitalismissa*. Helsinki: Like.
- Ylijoki, O-H. (2010). Future orientations in episodic labour: Short-term academics as a case in point. *Time & Society* 19 (3), 365–386.

VIITTEET

- Olen työskennellyt useissa julkisrahoitteisissa projekteissa mm. projektiaavustajana, projektisuunnittelijana, projektiohjaajana ja projektitutkijana eli olen tutkijana väistämättä osallinen sen ilmiön tuottamisessa, jota samalla kriittisesti tarkastelen (ks. lisää Brunila 2009, 49–51).
- Haastattelut on tuotettu julkisrahoitteisessa ja Oulun yliopiston koordinoimassa Equal-tutkimushankkeessa. Haastattelut toteuttivat Mervi Heikkinen ja Kristiina Brunila ja niiden analysoimiseen osallistui myös Pirkko Hynninen (ks. Brunila, Heikkinen & Hynninen 2005).

Artikkeli saapui toimitukseen 17.12.2010. Se hyväksyttiin julkaistavaksi toimituskunnan kokouksessa 11.4.2011.

Haitallinen johtamisviestintä

- Kiusaaminen johtajan ja johdettavan vuorovaikutussuhteessa



Työpaikkakiusaamista on tutkittu Suomessa jo muutaman vuosikymmenen ajan, mutta kiusaamisen erityispiirteitä nimenomaan johtajan ja alaisen vuorovaikutussuhteessa on tarkasteltu vain vähän. Lähestymme katsauksessa kiusaamista tässä erityisessä vuorovaikutussuhteessa ja esittelemme haitallisen johtamisviestinnän käsitteen. Haitallinen johtamisviestintä on yksi kiusaamisen muoto ja ilmenee epätarkoituksenmukaisena vuorovaikutuksena johtajan ja johdettavan vuorovaikutussuhteessa.

TYÖPAIKAN MYÖNTEISET vuorovaikutussuhteet ovat keskeisessä asemassa henkilöstön hyvinvoinnin rakentumisessa ja säilymisessä. Työtoverisuhteissa esiintyy kuitenkin myös ristiriitoja, jotka voivat pitkittyessään laajentua vaikeasti ratkaistaviksi kiusaamisprosesseiksi. Koettu kiusaaminen tai tulehtuneet välit työtovereihin voivat johtaa työntekijän kuormittumiseen, uupumiseen ja tehottomuuteen. Työpaikan ristiriitatilanteet voivat lisätä koko työyhteisön pahoinvointia.

Työyhteisön vuorovaikutussuhteiden ongelmatilanteissa korostuu erityisesti esimiehen rooli ja vastuu. Kun työpaikalla koetaan kiusaamista, on johtaja aina tavalla tai toisella prosessin keskeinen osapuoli. Hän voi myös olla osallisena useassa roolissa samanaikaisesti. Ensinnäkin johtaja on asemansa puolesta työnantajan edustajana velvollinen puuttumaan häirintään ja epäasialliseen kohteluun työpaikalla ja ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin epäkoh-

dan poistamiseksi (Työturvallisuuslaki 738/2002, 28§). Esimiehen vastuulla on puuttua työntekijöiden välisiin ristiriitatilanteisiin ja työpaikalla havaittavaan epäasialliseen viestintään, hallita ja ratkaista konflikteja ja luoda omalla viestinnällään turvallista työskentelyilmapiiriä, jossa työntekijät voivat olla toistensa kanssa vuorovaikutuksessa avoimesti ja toisiinsa luottaen. Toisin sanoen johtajan viestintä-funktioihin kuuluu tukea työntekijöiden keskinäistä vuorovaikutusta. (Rouhiainen-Neunhäuserer 2009.)

Toiseksi johtajalla on keskeinen asema työpaikkakiusaamisen ennaltaehkäisemisessä. Pelkät työolosuhteiden epäkohdat yksin eivät selitä, mistä työpaikkakiusaaminen johtuu. Kiusaamista kuitenkin koetaan enemmän niillä suomalaisilla työpaikoilla, joissa esimies ei käsittele työhön liittyviä ongelmia tai muita työhön liittyviä asioita riittävän avoimesti ja joissa muutenkin koetaan esiintyvän työnjakoon ja työjärjestelyihin liittyviä ongelmia (Lehto & Su-

tela 2008). Kolmanneksi johtaja voi itse olla kiusaamisprosessissa mukana joko kiusaajaksi koettuna tai itsensä alaisensa kiusaamaksi kokevana osapuolena.

Johtajan keskeinen rooli työpaikan kiusaamistilanteissa tiedostetaan, mutta tutkimuksissa ei ole jäsennetty teoreettisesti vuorovaikutussuhteen näkökulmasta niitä kiusaamisprosesseja, joissa koettu kiusaaja on esimiesasemassa kiusattuun nähden.

Johtajan ja alaisen vuorovaikutussuhteiden tutkimus on muutenkin painottunut onnistuneen ja rakentavan johtajuuden myönteisten ja toivottujen vaikutusten, kuten alaisten sitoutumisen, motivoitumisen ja tuloksellisen työskentelyn tarkasteluun (Tepper 2000). Johtamisen tutkimus on myös ollut varsin normatiivista ja keskittynyt määrittelemään hyvän johtamisen periaatteita. Vasta vuosituhaten vaihteessa johtamistutkimuksen alalla on havahduttu siihen, että esimiehen ja alaisen vuorovaikutussuhteessa muodostuu myös monia kielteisiä ilmiöitä, joiden huomioiminen ja tarkastelu on aiheellista. Tiedeyhteisössä ja laajemmalla yhteiskunnallisella tasolla on sitemmin käynnistynyt keskustelu esimerkiksi kielteisestä, huonosta ja epäammattimaisesta johtamisesta (esim. Eriksson 2006) sekä johtamisen eettisistä haasteista (esim. Huhtala, Puutio, Lämsä, Mauno, Kinnunen, Hyvönen & Feldt 2010).

Pohdimme tässä katsauksessa, miten työpaikkakiusaamisen ilmiö kytkeytyy esimiehen ja alaisen, siis johtajan ja johdettavan väliseen ammatilliseen vuorovaikutussuhteeseen. Rajaamme tarkastelun edelleen asetelmaan, jossa kiusaajaksi koetaan esimies. Esitellämme myös haitallisen johtamisviestinnän käsitteen, jolla voidaan kuvata tähän asti vähemmän tarkasteltua johtajan ja johdettavan välistä epätarkoituksenmukaista vuorovaikutusta. Lopuksi tuomme esiin tapoja johtajan ja johdettavan vuorovaikutussuhteessa ilmenevien ongelmien tunnistamiseen ja käsittelyyn vuorovaikutusosaamisen ja sen kehittämisen näkökulmasta.

TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN ILMIÖNÄ

Työpaikkakiusaaminen on niin yksittäistä työntekijää, tämän työtovereita kuin koko organisaatiota kuormittava pitkäkestoinen ja usein vaikeasti ratkaistava vuorovaikutusprosessi (ks. esim. Einarsen, Hoel,

Zapf & Cooper 2003; Vartia 2001). Se on myös eettinen ja juridinen työsuojelutyön haaste.

Työpaikkakiusaamista on hahmotettu muun muassa kiusatuiksi itsensä kokevien kuvausten perusteella: Kiusaaminen on määritelty kiusattujen ominaisuuksiin ja/tai ammatilliseen toimintaan toistuvasti kohdistuvina ja heidän hyvinvointiaan, työtoverisuhteitaan sekä asemaansa uhkaavina kielteisinä ja loukkaavina toimenpiteinä (esim. Einarsen ym. 2003). Työpaikkakiusaamiseksi voidaan esimerkiksi kokea

- ammatillisen aseman uhkaaminen (esim. mielipiteen sivuuttaminen tai väheksyminen, syytökset osaamisen ja yrittämisen puutteesta, julkinen nolaaminen),
- koskemattomuuden uhkaaminen (esim. nimittely ja solvaaminen, pakottaminen ja uhkailu, yksilön piirteiden arvostelu),
- eristäminen (esim. työtä, työmahdollisuuksia tai työyhteisöä koskevan informaation salaaminen, työpaikan ryhmien ulkopuolelle sulkeminen),
- kuormittaminen (esim. ylimääräisten työpaineiden aiheuttaminen, tarpeettomat työn keskeyttämiset, epärealistiset työtehtävien aikataulutukset) ja
- ammatillisen aseman horjuttaminen ja työtehtäviä koskevat ei-toivotut muutokset (esim. myönteisen palautteen puute, tehdyistä virheistä muistuttaminen, vastuullisten tehtävien poistaminen ja vähempiarvoisten osoittaminen niiden tilalle). (Rayner & Hoel 1997.)

Kiusaajaksi voidaan kokea johtaja siinä missä työtoveri tai alainenkin. Kiusaamisen ilmenemismuotoja tai vaikutuksia ei ole kuitenkaan systemaattisesti eritelty sen mukaan, missä asemassa koettu kiusaaja on kiusattuun nähden.

Johtajan ja alaisen vuorovaikutussuhteessa koettu työpaikkakiusaaminen voi saada suhteen valta-asetelmaan liittyviä ja työtovereiden vertaissuhteissa ilmenevästä kiusaamisesta poikkeavia tai niitä täydentäviä piirteitä, joita on mielestämme jatkossa syytä tarkastella tutkimuksissa lähemmin. Kiusaamisprosessin osapuolten välinen vallan epätasapaino on usein sisällytetty työpaikkakiusaamisen määritelmiin, mutta

hierarkkisen valta-asetelman sijaan tällöin tarkoitetaan esimerkiksi toisen osapuolen heikompia mahdollisuuksia puolustautua tai vaikuttaa itseensä kohdistuvaan kielteiseen viestintään. Tämä voi korostua erityisesti silloin, kun koettu kiusaaja on esimiesasemassa, vaikkakin myös esimies voi kokea joutuneensa alaisensa kiusaamaksi (Savolainen & Pörhölä, käsikirjoitus). Esimiehellä on silti alaisia enemmän mahdollisuuksia käyttää asemansa tuomaa legitiimiä valtaa (myös väärin). Lisäksi hänellä on asemansa myötä mahdollisuus vaikuttaa viestinnällään haitallisesti laajemminkin henkilöstöön sekä organisaatioon, sen toimintaedellytyksiin ja resursseihin.

Viestinnälle on tyypillistä sen tilannesidonnaisuus ja tulkinnanvaraisuus. Myös kiusaamisen ilmenemis- muodot voivat olla monitulkintaisia (Pörhölä, Karhunen & Rainivaara 2006). Onkin vaikea osoittaa, milloin esimiehen oikeuksien ja niiden väärinkäytön raja lopulta ylittyy. Tutkijoiden keskuudessa on erilaisia näkemyksiä siitä, kuinka tahallista kiusaajan viestintä on. Yksi keskeinen syy tähän on, että koettujen kiusaajien näkemyksiä ja motiiveja ei toistaiseksi tunneta työpaikkakiusaamistutkimuksen tukeuduttua pääasiassa vain kiusatuksi itsensä kokevien tulkeihin.

VUOROVAIKUTUSSUHTEEN NÄKÖKULMA KIUSAAMISEEN

Suomenkielisessä tutkimuskirjallisuudessa työpaikkakiusaamisen käsite kuvaa kiusaamista kaikenlaisissa työpaikan suhdeasetelmissa, eikä esimiehen ja alaisen suhteessa koettua kiusaamista ole käsitteellisesti erotettu työtovereiden vertaisuudessa koetusta kiusaamisesta. Kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa näitä erilaisia kiusaamissuhdeasetelmiä on eri tieteenaloilla nimetty runsaslukuisemmin, joskaan määritelmät eivät merkittävästi eroa toisistaan, eivätkä ne erittele erilaisten kiusaamissuhteiden erityispiirteitä.

Johtajan ja johdettavan suhteessa ilmenevää, alai-

seen kohdistuvaa esimiehen haitallista toimintaa on myös kuvattu kiusaamista laaja-alaisempana ilmiönä. Seuraavaksi määrittelemme vuorovaikutussuhteen näkökulman johtamisviestintään ja pohdimme kiusaamisen ilmenemistä johtajan ja johdettavan välisessä vuorovaikutussuhteessa.

Johtamisviestinnällä tarkoitamme johtajan vuorovaikutuskäyttäytymistä, joka ilmenee johtajan ja johdettavan vuorovaikutussuhteessa. Viestinnän näkökulman mukaan johtaminen perustuu johtajan ja johdettavan väliselle vuorovaikutussuhteelle (Fairhurst 2007; ks. myös Rouhiainen-Neunhäuser 2009). Johtajuudessa on kyse johtajan ja joh-

dettavan välisestä dyadissa, kahdenvälisessä suhteessa tapahtuvasta sosiaalisesta vaihdannasta. Johtaja-johdettavasuhteen vaihdantateorian (LMX Theory) mukaan johtajan ja johdettavan kahdenväliset suhteet ovat luonteeltaan joko epämuodollisia tai muodollisia, ja suhteiden laatu riippuu siitä, miten epämuodollista ja läheistä on johtajan ja johdettavan tapa olla vuorovaikutuksessa toisensa kanssa. (Dansereau, Graen & Haga 1975; Graen & Uhl-Bien 1995.) Teoria korostaa sitä, että johtajalla ja johdettavalla molemmilla on vastuu vuorovaikutussuhteesta. Siten molempien osapuolten aktiivisuus voi parhaimmillaan johtaa läheiseen ja sitoutuneeseen suhteeseen, molemminpuoliseen luottamukseen sekä keskinäiseen kunnioittamiseen. Teorian mukaan johtajien tulisi myös pyrkiä laadukkaaseen vuorovaikutukseen johdettaviensa kanssa, sillä suhteen laatu vaikuttaa merkittävällä tavalla niin työntekijän työssä viihtymiseen kuin työn tuloksellisuuteen.

Mutta millainen on laadukas johtaja-johdettava-suhde? Johtamisviestintään kohdistuvat odotukset ja arvostukset ovat luonnostaan jännitteisiä ja usein myös jokseenkin idealistisia (Rouhiainen-Neunhäuser 2009). Johtajilla ja heidän johdettavillaan voi myös olla hyvin erilainen kuva tavoitteellisesta ja sopivasta johtamistavasta. On myös arvioitava kriitti-

”ESIMIES-ALAISSUHTEIDEN YLLÄPITÄMINEN ON PAKOLLISTA, JA SUHDETTA ON YLLÄPIDETTÄVÄ SEN LAADUSTA RIIPPUMATTA.”

sesti sitä, voiko johtajan ja johdettavan vuorovaikutussuhdetta edes kuvata lineaarisesti kehittyväksi ja syventyväksi, vai onko se pikemminkin alati muuttuva, dynaaminen prosessi, jossa on sekä muodollisen että epämuodollisen vuorovaikutussuhteen piirteitä ja jonka läheisyyden aste vaihtelee.

Johtajan ja johdettavan vuorovaikutussuhteessa piilee myös mahdollisuus kielteisiin vuorovaikutusilmiöihin. Työpaikkakiusaamisen tutkimuksissa kiusaajaksi ja kiusatuksi nimettyjen osapuolten piirteitä ja käyttäytymistä on kuvattu paljonkin, mutta heitä on silti käsitelty kiusaajan ja kiusatun rooleihinsa sidottuina ja erillisinä toimijoina, ei vuorovaikutussuhteen aktiivisina, toisiinsa vaikuttavina osapuolina. Viestinnän tutkimuksen alalla työpaikkakiusaamista on lähestytty interpersonaalisen viestinnän näkökulmasta, työtovereiden suhteessa ilmenevänä ja suhdetta muokkaavana prosessina (Pörhölä ym. 2006; Rainivaara 2009; Rainivaara & Karhunen 2007; katso myös Sias 2009, 81). Tätä tarkastelutapaa voidaan soveltaa myös johtajan ja johdettavan välisessä vuorovaikutussuhteessa koettuun kiusaamiseen.

Työpaikkakiusaamisen ilmiö haastaa ihanteelliset kuvaukset toimivasta johtajan ja johdettavan suhteesta. Työelämän ongelmallisia vuorovaikutussuhteita ei kiusaamistilanteessa voi tarkastella tukeutuen olettamukseen, että vuorovaikutussuhteet muodostuvat ja jatkuvat aina ja vain, koska osapuolet haluavat olla suhteessa ja ponnistelevat kohti laadukkaampaa suhdetta. Tarkastelussa on huomioitava se, että johtajan ja alaisen vuorovaikutussuhde perustuu muodollisille työjärjestelyille. Esimies-alaissuhteiden ylläpitäminen on pakollista ja ei-vapaaehtoista, ja suhdetta on ylläpidettävä suhteen laadusta riippumatta. Tai ainakin vuorovaikutussuhdetta esimieheen on vaikea päättää tai siitä on vaikea ”lähteä pois”.

Useimmiten epätaroituksenmukaiset, työtä häiritsevät ja haittaavat vuorovaikutustilanteet ja -suhteet johtajan ja johdettavan välillä on selitetty tutkimuskirjallisuudessa tehokkaan ja tarkoituksenmukaisen johtamisen puuttumisella. Ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ei ole kuitenkaan koskaan valta-tyhjiötä ja johtamista ilmenee aina, mutta sen laatu vaihtelee. Muodollisessa esimies-alaissuhteessa koetavassa kiusaamisessa onkin johtamisen puuttumisen

sijaan kyse ennemminkin haitallisesta johtamisviestinnästä. (Ks. Einarsen ym. 2007; Tepper 2007.)

HAITALLINEN VIESTINTÄ VUOROVAIKUTUSSUHTEESSA

Haitallisen johtamisviestinnän käsite pohjautuu Einarsenin, Aaslandin ja Skogstadin (2007, 208) käsitteeseen tuhoisa johtaminen (*destructive leadership*). Käytämme ilmiöstä käsitettä haitallinen johtamisviestintä. Tarkoitamme sillä joko tietoista tai tiedostamatonta johtajan vihamielistä ja epäeettistä viestintää sekä esimiesaseman tuoman legitimiin vallan väärinkäyttöä vuorovaikutussuhteessa alaisiin. Haitallinen johtaminen vahingoittaa organisaation etuja vaikeuttamalla ja/tai estämällä organisaation tavoitteiden toteutumista sekä heikentää alaisten työmotivaatiota, -hyvinvointia ja -tyytyväisyyttä (Einarsen ym. 2007).

Tepper (2007) ja Einarsen kollegoineen (2007) ovat koonneet eri tieteenalojen tutkijoiden tapoja määritellä johtamisen haitallisia ilmentymiä. Määritelmiä vertaamalla hahmotimme haitallisen johtamisviestinnän piirteitä. Ensinnäkin haitallista esimiestyötä on kuvattu alaiseen kohdistuvaksi vihamieliseksi verbaaliseksi ja nonverbaaliseksi viestinnäksi, joka heikentää alaisen työhyvinvointia ja -tyytyväisyyttä. Haitallisen johtamisviestinnän näkökulmasta tarkasteltuna kyseessä voi siis olla esimerkiksi johtajan epäasiallinen käyttäytyminen ja/tai verbaalinen aggressiivisuus, haukkuminen tai huutaminen. Kohdistuessaan toistuvasti tiettyyn alaiseen voidaan nämä vuorovaikutuksen muodot myös nähdä kiusaamisen ilmentyminä.

Toiseksi haitallinen johtamisviestintä voi liittyä vallan ja vastuun väärinkäyttöön, mikä myös kuvastaa ilmiön kohdentumista laajemminkin työyhteisöön. Asemansa myötä esimies voi hallita alaisiaan ja kontrolloida työympäristöä tavoilla, jotka luovat

”VIESTINNÄLLE ON TYYPILLISTÄ SEN TILANNE- SIDONNAISUUS JA TULKINNAN- VARAISUUS.”

siihen pelon ja uhan ilmapiiriin. Vallan ja vastuun väärinkäyttö voi ilmetä johtamisviestinnässä myös esimerkiksi alaisen työn kannalta tärkeän tiedon salaamisena tai alaisen sulkemisena päätöksentekokeskustelun ulkopuolelle. Vallan väärinkäyttöä on kuvattu myös pelolla johtamisen käsitteellä, joka usein liitetään perinteiseen autoritääriiseen johtamiskäsitteeseen, jossa kontrolli on merkittävä osa johtamista (Eriksson 2006). Pelolla johtamisen käsite saattaa ohjata ajattelua liian vahvasti pelontunteen alituisen läsnäolon johtajan ja johdettavan vuorovaikutussuhteessa tai johtamiskulttuurin yleiseen muutokseen. Pelon johtamisen tutkimuksissa on kuitenkin onnistuneesti havainnollistettu johtamisen voivan perustua myös vallan väärinkäytölle, kuten auktoriteettiaseman osoittamiselle, hierarkian korostamiselle, valvonnalle, liialliselle kontrollille, käskyttämiselle, tottelevaisuuskulttuurin vaalimiselle ja sanktioilla uhkaamiselle (ks. Eriksson 2006).

Kolmantena elementtinä korostuu haitallisen johtamisviestinnän epäeettisyys. Epäeettisyys voi liittyä laajemminkin johtajan epärehelliseen, mahdollisesti jopa laittomaan toimintaan, jossa esimies tavoittelee tavalla tai toisella johtamansa organisaation edun sijaan omaa etuaan. Mutta myös epälojaluisia alaisia kohtaan voitaneen tulkita haitalliseksi johtamiseksi. Johtamisviestintää, joka perustuu petokseen ja valehteluun, alaisen uhkaamiseen tai pelotteluun ei voidakaan pitää eettisesti hyväksyttävänä tai sopivana.

Einarsen kollegoineen (2007) toteaa, että johtajan haitallinen toiminta yhdellä alueella ei väistämättä johda kielteiseen lopputulokseen myös toisella. Tämä vaikeuttaakin johtajan viestinnän arviointia ja kielteiseen toimintaan puuttumista. Johtajan autoritääriinen viestintä voi toki loukata alaisia, mutta samaan aikaan se voi tukea organisaation tavoitteiden saavuttamista. Kuten työpaikkakiusaamisenkin käsitteen kohdalla todettiin, eivät haitallista esimiestyötä kuvaavat määritelmäkään yksiselitteisesti kuvaa esimiehen toimintaa tahallisenä. Johtajan haitallinen toiminta voi pikemminkin olla osoitus tämän taitamattomuudesta kuin tämän tarkoituksellisesta alaisen vahingoittamisesta (Einarsen ym. 2007).

Työpaikkakiusaamisen tavoin haitallinen johtamisviestintä ei myöskään aina ole ulkoasultaan

epäasiallista, aggressiivista ja loukkaavaa viestintää, jota välttämällä johtaja varmistaisi, ettei alainen koe itseään kiusatuksi. Kiusaamiseksi voidaan yhtä lailla kokea esimerkiksi työtehtäviin kohdistuvat ei-toivotut toimenpiteet. Laajemmassa yhteiskunnallisessa keskustelussa kiusaaminen onkin voitu liittää uusiin, epämieluisiin työjärjestelyihin, kuten organisaatioiden uudelleenjärjestelyihin ja niistä aiheutuvaan irtisanomisuhkaan. Nykyiset johtamisen periaatteet painottavat liiketaloudellisten tavoitteiden ensisijaisuutta ja työntekijöissä pelkoa herättäviä muutoksia (Eriksson 2006). Haitallinen johtamisviestintä voi myös muodostua työelämän ja -yhteisön muutoksen seurauksena.

Työelämän muutokset ja esimerkiksi tietoperustaisen työn uudenlainen luonne luovat johtamisviestintään jännitteitä ja ristiriitaisia odotuksia, joista nousee johtamisviestinnän haasteita (Rouhiainen-Neunhäuserer 2009). Muutokset eivät kuitenkaan vielä itsessään ole haitallista johtamisviestintää. Haitallinen johtamisviestintä ei selitä kaikkia alaisen kokemuksia kiusaamisesta, eikä johtaja ole vastuussa laajemmista työelämän muutoksista. Haitallisen johtamisviestinnän ilmentyminen kytkeytyy ennemminkin siihen, miten johtaja onnistuu hallitsemaan työelämän muospaineita.

Työelämän muospaineista ja niiden hallinnasta voidaan esimerkiksi mainita muutosjohtaminen. Muutosjohtamiseen liittyy aina tiettyssä määrin kontrolli, mikä on paradoksaalista erityisesti nykyisissä tietoperustaisissa asiantuntijaorganisaatioissa. Asiantuntijaorganisaatioissa työn johtaminen vaatii erityistä johtamisviestinnän osaamista, koska esimerkiksi asiantuntija-alaiset edellyttävät osallistavaa johtamisviestintää ja työhön suhtaudutaan henkilökohtaisesti (Rouhiainen-Neunhäuserer 2009). Siten esimerkiksi johtajan antamaa palautetta työtehtävästä on vaikea erottaa henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnista. Ellei johtaja tietoisesti kiinnitä huomiota johtamisviestinnän erityispiirteisiin asiantuntijatyötä ohjatessaan, saattaa hän viestiä haitallisesti huomaamatta sitä itse.

Ajoittain voi kuitenkin olla vaikea osoittaa, milloin kyseessä on esimiehen legitiimi oikeus vaikuttaa alaisen työtehtäviin tai vaikkapa puuttua alaisen käyttä-

tymiseen tai työsuorituksiin, ja milloin taas ylittyy se raja, jolloin johtamisviestintää voidaan kuvata haitalliseksi, aseman tahalliseksi väärinkäytöksi ja alaisen kiusaamiseksi. Silti johtaja saattaa myös loukata ja kiusata alaistaan täysin tietoisesti ja tavoitteellisesti.

Esimiesasemaan liittyy neuvotteluvarama myös arvoista eli siitä, millainen viestintä lopulta sallitaan tehokkaalle johtajalle tai millaista johtamista alaiset ovat valmiita sietämään osana työnkuvaansa. Saako johtaja olla johdettavilleen ilkeä, jos ilkeys kuitenkin johtaa tehokkuuteen ja tuloksellisuuteen? Miten suuret haitat sallitaan mahdollisten etujen ja hyötyjen saavuttamiseksi? Oikeuttaako päämäärä sittenkin mitkä tahansa keinot?

HAITALLISEN JOHTAMISVIESTINNÄN KÄSITTELYYN TARVITAAN VUOROVAIKUTUSOSAAMISTA

Yksiselitteisten johtamisviestinnän periaatteiden ja eettisen ohjeistuksen luominen on epäilemättä ongelmallista, mutta silti tarpeellista. Peräänkuulutamme organisaatioihin arvokeskustelua ja johtamisen eettisen ohjeiston tarkastamista. Tehtävään voidaan tarttua niin johtajien kuin koko henkilöstön vuorovaikutusosaamisen ja sen kehittämisen näkökulmasta.

Vuorovaikutusosaamisessa on kyse monimuotoisesta ilmiöstä, joka koostuu viestintään ja vuorovaikutukseen liittyvistä tiedoista, taidoista ja motivaatiosta viestiä ja olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa (Spitzberg & Cupach 2002). Johtamisessa tehokasta ja tarkoituksenmukaista viestintää määrittää siten se, mitä vuorovaikutussuhteen osapuolet tietävät viestinnästä, miten he soveltavat tietoa käytäntöön, miten tehokasta ja tarkoituksenmukaista heidän vuorovaikutuskäyttäytymisensä on ja miten he asennoituvat viestintää kohtaan ts. onko heillä motivaatiota viestiä (ks. Rouhiainen-Neunhäuserer 2009).

Vuorovaikutusosaamiseen liittyy sekä tehokkuu-

den että tarkoituksenmukaisuuden kriteerit (Spitzberg & Cupach 2002). Kompetentti, taitava viestintä on sekä tehokasta ja tavoitteellista että tarkoituksenmukaista ja sopivaa. Johtajan viestintää ei siis voida pitää taitavana, vaikka hän saavuttaisikin tavoitteen, mutta viestintä ei ole vuorovaikutustilanteessa tarkoituksenmukaista. Konteksti määrittää sen, millainen johtamisviestintä on tarkoituksenmukaista. Osaaminen edellyttää vuorovaikutuskäyttäytymisen mukauttamista ympäröivään kulttuuriin, aikaan, vuorovaikutussuhteeseen, -tilanteeseen ja paikkaan sekä vuorovaikutuksen funktioon. Taitava johtaja siis tunnustaa ja huomioi oman viestintätavoitteensa lisäksi vuorovaikutussuhteen toisen osapuolen, hänen tarpeensa ja tavoitteensa sekä kontekstin eri ulottuvuudet. (Rouhiainen-Neunhäuserer 2009.)

Kuten olemme todenneet, voi haitallista johtamisviestintää olla vaikea tunnistaa, koska siihen liittyy tulkinnanvaraisuutta. Siten myös siihen puuttuminen on haasteellista. Mielestämme työelämässä keskeiseen vuorovaikutusosaamiseen kuitenkin liittyy tieto ja ymmärrys ristiriitatilanteista sekä taidot ja motivaatio niiden puheeksi ottamiseen, käsittelyyn, sovitteeluun sekä seurantaan.

Työpaikkakiusaamiseen puuttumiseen ja käsittelyyn liittyvät toimintaohjeet eivät nykyisellään sovel-

lu haitallisen johtamisviestinnän käsittelyyn, sillä ne on usein kohdennettu työtoverinsa kiusaamaksi tulleele työntekijälle tai esimiehille tilanteissa, joissa kiusaamista koetaan alaisten keskinäisissä suhteissa. Koetun kiusaajan ollessa hierarkkisesti vahvemmassa asemassa voikin kiusatuksi

itsensä kokevan asema olla erityisen heikko. Miten siis toimia tilanteessa, joissa kiusaajaksi koetaan sama henkilö, jonka vastuulla olisi kiusaamisen ennaltaehkäisy, siihen puuttuminen ja sen käsittely?

Jatkossa olisi tarpeen kehittää vaihtoehtoisia toimintamalleja, joiden avulla alaiset voisivat ennen

**”JOHTAJAN VIESTINTÄÄ EI
SIIS VOIDA PITÄÄ TAITAVANA,
VAIKKA HÄN SAAVUTTAISIKIN
TAVOITTEENSA, MUTTA
VIESTINTÄ EI OLE
VUOROVAIKUTUSTILANTEESSA
TARKOITUKSENMUKAISTA.”**

tilanteen laajentumista ja oman terveytensä murtumista tuoda esiin kokemansa haitallisen johtamisviestinnän ja kiusaamisen. Tarvitaan myös johtajille ja koko henkilöstölle suunnattua viestintäkoulutusta siitä, miten käsitellä johtajan ja johdettavan vuorovaikutussuhteen ongelmia. Keskeinen kysymys on sekin, miten johtaja voi ottaa vastaan mahdolliset itseensä kohdistuvat kiusaamissyökset.

Koska haitallinen johtamisviestintä todentuu vuorovaikutussuhteessa, on siihen puututtava relationaalisesti, vuorovaikutussuhteeseen keskittyen. Johtaja on työpaikan erilaisissa ristiriitatilanteissa aina avainasemassa, mutta vastuu viestinnästä ei koskaan ole yksin hänen. Viestinnän tietoja, taitoja ja motivaatiota edellytetään johtajien tavoin myös johdettavilta. Keskustelemalla johtamisviestinnän periaatteista organisaatioissa niin johtajien kuin johdettavien kanssa ja muuttamalla periaatteita voidaan vaikuttaa myös laajemmin organisaation vuorovaikutuskäytäntöihin. Organisaatio muodostuu lukuisista vuorovaikutussuhteista – vuorovaikutussuhteet muodostavat organisaation. Johtajien ja johdettavien vuorovaikutussuhteisiin ja vastuulliseen johtamisviestintään paneutumalla luodaan organisaatiotason käytäntöjä ja tapoja viestiä ja olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa ammattimaisesti, myös muutos- ja ristiriitatilanteissa.



FT Majjastiina Rouhiainen-Neunhäuserer työskentelee viestintäkonsulttina Berliinissä. Hän on väitellyt vuonna 2009 Jyväskylän yliopistossa puheviestinnän oppiaineessa johtajan vuorovaikutusosaamisesta ja sen kehittymisestä tietoperustaisessa organisaatioissa.



FM Sini Tuikka (o.s. Rainivaara) työskentelee julkaisuamanuenssina Jyväskylän yliopiston kirjaston julkaisuyksikössä ja valmistelee puheviestinnän oppiaineessa väitöskirjatutkimusta työpaikan kiusaamissuhteiden kehittymisestä.

Kiitämme Aikuiskasvatus-lehden toimituskuntaa sekä yliopistonlehtori, FT Marko Siitosta Jyväskylän yliopistosta ja yliopistonlehtori, FM Sanna Karhusta Helsingin yliopistosta käsikirjoitukseemme kommentoimisesta.

KIRJALLISUUS

Bennis, W. G. & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. New York: Harper & Row.

Dansereau, F., Graen, G. G. & Haga, W. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership in formal organizations. *Organizational Behavior and Human Performance* 13, 46–78.

Einarsen, S., Aasland, M. S. & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behavior: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly* 18, 207–216.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work. The European tradition. Teoksessa S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (toim.) *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis, 3–30.

Eriksson, M. (2006). Pelko, johtaminen ja asiantuntijatyö. Teoksessa Parviainen, J. (toim.) *Kollektiivinen asiantuntijuus*. Tampereen yliopistopaino, 115–151.

Fairhurst, G. T. (2007). *Discursive leadership. In conversation with leadership psychology*. Thousand Oaks: SAGE.

- Graen, G. B. & Uhl-Bien, M. (1995). Relation-based approach to leadership. Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level, multi-domain perspective. *Leadership Quarterly* 6, 219–247.
- Huhtala, M, Puutio, R., Lämsä, A.-M., Mauno, S., Kinnunen, U., Hyvönen, K. & Feldt, T. (2010). *Eettisesti haastavat tilanteet ja niiden kuormittavuus johtajien työssä: fokusryhmäkusteluiden analyysi*. Työelämän tutkimus 1/2010. Tampere: Työelämän tutkimusyhdistys ry.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä*. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Pörhölä, M., Karhunen, S. & Rainivaara, S. (2006). Bullying at school and in the workplace. A challenge for communication research. Teoksessa C. Beck (toim.) *Communication Yearbook 30*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 249–301.
- Rainivaara, S. (2009). Workplace bullying relationships. Teoksessa T. A. Kinney & M. Pörhölä (toim.) *Anti and pro-social communication. Theories, methods, and applications*. New York: Peter Lang, 59–70.
- Rainivaara, S. & Karhunen, S. (2007). Näkökulmia koulun ja työpaikan kiusaamissuhteisiin. Teoksessa T.-R. Välikoski, E. Kostianen, E. Kyllönen & L. Mikkola (toim.) *Prologi. Puheviestinnän vuosikirja 2006*. Jyväskylä: Prologos ry, 8–40.
- Rayner, C. & Hoel, H. (1997). A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology* 7, 181–191.
- Rouhiainen-Neunhäuserer, M. (2009). *Johtajan vuorovaikutusosaaminen ja sen kehittyminen. Johtamisen viestintähaasteet tietoperustaisessa organisaatiossa*. Studies in Humanities 128, Jyväskylän yliopisto.
- Savolainen, A. & Pörhölä, M. Käsikirjoitus. *Managers as targets of workplace bullying*.
- Sias, P. M. (2009). *Organizing relationships. Traditional and emerging perspectives on workplace relationships*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Spitzberg, B. H. & Cupach, W. R. (2002). Interpersonal skills. Teoksessa M. L. Knapp & J. A. Daly (toim.) *Handbook of interpersonal communication* (3. painos). Thousand Oaks: SAGE, 564–611.
- Tepper, B. J. (2000). *Consequences of abusive supervision*. *Academy of Management Journal*, 178–190.
- Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management* 33, 261–289.
- Työturvallisuuslaki 738/2002*.
- Vartia, M. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work Environment Health* 27, 63–69.

Aikuiskasvatus marginaaleissa ja rajapinnoilla

AIKUISKASVATUKSEN TUTKIJATAPAAMINEN 2012

Seuraava Aikuiskasvatuksen tutkijatapaaminen järjestetään 16.–17.2.2012 Helsingin yliopistossa aiheena *Aikuiskasvatus marginaaleissa ja rajapinnoilla*.

Aikuiskasvatus on tieteenalana pohtinut usein moninaisia ammatillisia kenttiään ja oman olemassa olonsa oikeutusta. Kerta toisensa jälkeen se on löytänyt itsensä erilaisista marginaaleista ja rajapinnoilta tieteen ja tutkimuksen hierarkioissa. Toisaalta marginaalit ja rajapinnat ovat aikuiskasvatuksen tutkijoille uuden tiedon, luovuuden, inspiraation ja kriittisen tutkimuksen lähteitä. Aikuiskasvatus ei ole yksi, vaan monta ja moninaista.

Aikuiskasvatuksen tutkimus koskettaa aikuisuuden siirtymiä ja uudelleenmäärittelyä sekä kasvun, kehittämistyön ja koulutuksen kysymyksiä varhaisai- kuisuudesta aina vanhuuden ikävaiheeseen saakka.

Kolmannen ja neljännen iän kysymykset sekä ohjauksellisuuteen liittyvät kysymykset nousevat entistä keskeisempään asemaan suomalaisen yhteiskunnan ikärakenteiden muutosten myötä myös aikuiskasvatustutkimuksessa. On aika tuoda marginaalit ja rajapinnat keskusteluun ja näyttää, kuinka niissä syntyy liikettä, vastarintaa ja voimaa, joka voi mahdollistaa uudenlaista tietoa, yhteisöllisyyttä ja tutkimuksellista vuoropuhelua.

Järjestäjä: Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura ATS, www.prostv.fi/ats

Myös aikuiset tarvitsevat tukea oppimisvaikeuksiin



Kuntoutussäätiö toteutti vuosina 2006–2010 Opi oppimaan -projektin, jossa kehitettiin uusia palveluja oppimisvaikeuksista kärsiville aikuisille ja nuorille. Artikkelissa esitellään projektista saatuja kokemuksia aikuisten tukitarpeista ja tehdään kehittämisehdotuksia. Hanke kuului RAY:n oppimisvaikeusohjelmaan.

ARTIKKELIN TAUSTANA ON Opi oppimaan -hankkeen arviointitutkimus, jonka tavoitteena oli tuottaa tietoa aikuisten oppimisvaikeuksiin liittyvistä kuntoutustarpeista eri asiakasryhmillä ja tukipalveluista koetuista hyödyistä. Arviointitutkimuksen pääaineistona olivat asiakkaiden alku- (n=143) ja seurantakyselyt (n=87) sekä yksilö- (n=26) ja ryhmähaastattelut (n=10). Myös ammattilaisten kokemuksia kartoitettiin (Korkeamäki ym. 2010.) Lisäksi selvitettiin haastatteluaineiston avulla aikuisten kokemuksia oppimisvaikeuksien kanssa selviytymisestä, selviytymiskeinoista ja tuen saamisesta (Korkeamäki 2010a).

AIKUISTEN OPPIMISVAIKEUDET

Oppimisvaikeudet voidaan ymmärtää tietynlaiseksi sateenvarjokäsitteeksi, jolla viitataan vaikeuksiin lukemisessa, kirjoittamisessa, puhutussa kielessä ja matematiikassa. Kehityksellisistä oppimisvaikeuksista yleisin on lukemisen erityisvaikeus eli dysleksia. Dysleksian kansainväliseen konsensusmääritelmään sisältyy oletamus vaikeuden neurobiologisesta taustasta sekä kielen äännerakennetta koskevasta fonologisen taidon ongelmasta, joka ei ole odotuksenmukainen suhteessa muihin kognitiivisiin kykyihin tai

saatuun kouluopetukseen. Dysleksian toissijaisena seurauksena voi olla vähäinen lukeminen, mikä voi haitata sanavaraston ja taustatietomäärän kasvua. (Holopainen ym. 2008, 14–15.) Oppimisvaikeuksien yhteydessä myös muiden vaikeuksien esiintyminen samanaikaisesti on tavallista. Käytännössä se tarkoittaa useiden erityisvaikeuksien tai tarkkaavuushäiriöiden esiintymistä yhdessä. Tavallisimmin yhdessä esiintyvät lukemis- ja kirjoittamisvaikeudet, jonka vuoksi niitä Suomessa kutsutaankin lukivaikeudeksi.

Pitkittäistutkimukset ovat osoittaneet dysleksiaan liittyvien piirteiden olevan suhteellisen pysyviä, samoin kuin lukemiskykyyn liittyvät suhteelliset erot hyvien ja heikkojen lukijoiden välillä. On myös viitteitä siitä, että erot voivat myös kasvaa aikuistuessa. Oppimisvaikeuksien varhainen tunnistaminen ja ennaltaehkäisevät toimet eivät siten poista kaikkia oppimisvaikeuksia, vaan osa lapsista tarvitsee jatkossakin muita enemmän tukea oppimisessa. (Shaywitz & Shaywitz 2003; Holopainen ja Savolainen 2005). Selkeän lukivaikeuden tai oppimishäiriön ohella puhutaan joko osin tai lähes kokonaan kompensoituneista oppimisvaikeuksista, jolloin lukeminen ja kirjoittaminen voivat sujua hyvin ja yksilö on oppinut käyttämään erilaisia opiskelustr-

tegioita menestyksekkäästi. Monissa tutkimuksissa on kuitenkin osoitettu, että vaikeudet käsitellä kielen äännerakennetta (fonologinen prosessointi) ovat pysyviä myös kompensoituneissa oppimisvaikeuksissa. (Ks. Wilson & Lesaux 2001.)

Suomessa ongelmana ovat useimmiten lukemisen ja kirjoittamisen hitaus ja työläys sekä kirjoituksessa esiintyvät virheet. Pientä ryhmää aikuisista voidaan kuitenkin pitää käytännössä lukutaidottomina. Mitä vaativammalle koulutustasolle siirrytään, sitä suurempi merkitys on nopealla ja sujuvalla tekstin prosessoinnilla, jolloin hitaus ja työläys laajojen materiaalien lukemisessa ja tekstin tuottamisessa nousevat keskeisiksi ongelmiksi sekä opiskelussa että työelämässä. (Ahonen & Haapasalo 2008.)

Oppimisvaikeuksien yhteydessä samat ongelmat, jotka tuottavat vaikeuksia omalla äidinkielellä, vaikeuttavat osin myös vieraan kielen opiskelua. Mitä suurempia vaikeudet ovat omalla äidinkielellä, sitä enemmän ne todennäköisesti vaikuttavat vieraaseen kieleen. Oppimisvaikeus vaikeuttaa joko suoraan tai epäsuorasti lukemista, kirjoittamista, kuuntelemista ja puhumista – siis kaikkia kielitaidon osa-alueita. (Crombie & McColl 2001.)

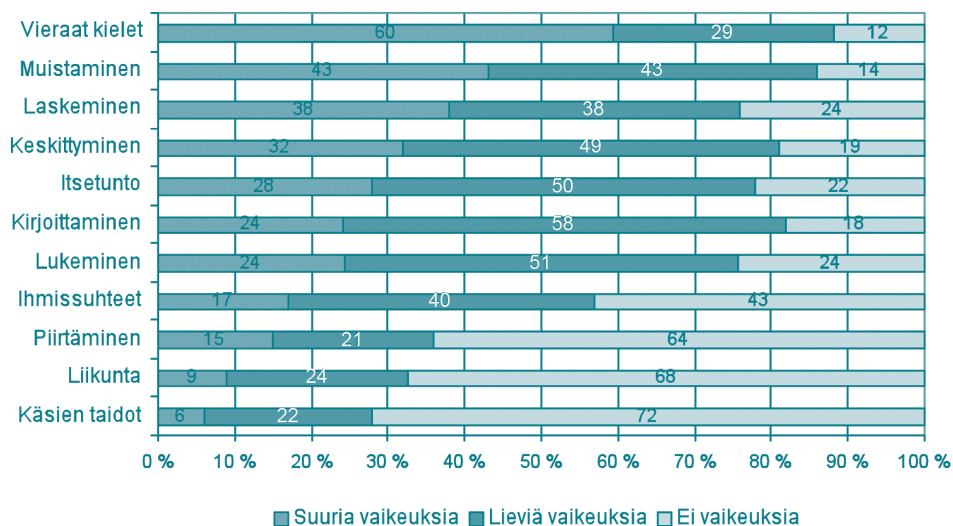
Arviot oppimisvaikeuksien esiintymisestä vaihtelevat määritelmien mukaan. Kansainvälisen lukutaitotutkimuksen mukaan suomalaisista aikuisista noin 15 prosentilla on lukutaidossaan sellaisia vaikeuksia, jotka vaikeuttavat heidän oppimistaan, työllistymistään ja työntekoaan, rajoittavat heidän arkielämäänsä ja harrastuksiaan sekä vähentävät opiskeluhaluja ja aikuisopiskelua (Malin 2006, 19). Itseraportoituja vaikeuksia koulunkäynnissä tai oppimisessa on kokenut noin 16 prosenttia 18–29-vuotiaista. Lukemisen vaikeuksia raportoi viisi prosenttia, kirjoittamisen vaikeuksia kolme prosenttia ja matematiikan ja kielen vaikeuksia kuusi prosenttia. (Lavikainen 2005, 38.) Jyväskylän yliopiston pitkittäistutkimuksessa on arvioitu, että noin kolmella sadasta on aikuisiällä diagnosoitavissa oleva suvussa esiintyvä lukivaikeus. Tutkimusaineiston mukaan vähintään kuusi prosenttia kokee haitallisia vaikutuksia lukemisessa tai kirjoittamisessa. (Leinonen 1997, 23.) Kansainvälisesti lukivaikeuden esiintyvyydeksi arvioidaan viisi prosenttia (Frith 1999).

Oppimisvaikeuksien kohdalla ajateltiin pitkään, että niitä esiintyisi miehillä naisia useammin. Oppimisvaikeudet näyttäisivät olevan miehillä yleisempiä, mutta yhdeksi syyksi on esitetty myös naisten alidiagnosointia. Naisilla, jotka saavat oppimisvaikeusdiagnoosin koulussa, on keskimääräistä vaikeampi oppimisvaikeus (Vogel 1990). Suvuittain esiintyvää dysleksiaa arvioidaan esiintyvän yhtä paljon sekä naisilla että miehillä (esim. Shaywitz & Shaywitz 2003). Vaikka oppimisvaikeuksia arvioidaan esiintyvän yhtä yleisesti sekä miehillä että naisilla, on naissukupuoli tulkittu suojaavaksi tekijäksi lukemisen ja kirjoittamisen yhteydessä (Berninger ym. 2008).

Oppimisvaikeudet on yhdistetty monenlaisiin sosiaalisiin ongelmiin. Tutkimuksissa on raportoitu jatko-opiskelumahdollisuuksien kaventumisesta, keskimääräistä matalammasta koulutustasosta ja muuta väestöä korkeammasta työttömyydestä (esimerkiksi Holopainen & Savolainen 2005, Lavikainen ym. 2006, Ingvar ym. 1995). Samoin erilaisia itsetunto- ja mielenterveysongelmia esiintyy usein oppimisvaikeuksien yhteydessä erityisesti naisilla (esimerkiksi Holopainen & Savolainen 2006, Riddick ym. 1999, Wilson ym. 2009). Suurta osaa aikuisten oppimisvaikeuksista pidetään alitunnistamattomina ja -hoitettuina. Osalla oppimisvaikeudet on tunnistettu lapsena, mutta tukitoimet ovat jääneet vähäisiksi. On myös joukko, joiden vaikeudet ovat jääneet täysin tunnistamatta ja ilman tukitoimia. (Gerber 2005; Kasler & Fawcett 2009, 202.) Oppimisvaikeuksien vaikutusten on myös arvioitu lisääntyvän työelämän vaatimusten kasvaessa.

UUTTA TIETOA TUKITARPEISTA

Opi oppimaan -projektiin hakeutuneista asiakkaista naisia oli 73 prosenttia ja miehiä 27 prosenttia. Sukupuolijakauma vastaa pitkälti aikaisempia kokemuksia aikuisten oppimisvaikeuksiin liittyvistä tukipalveluista (esimerkiksi Ala-Kauhaluoma ym. 2008). Asiakkaat olivat iältään 16–63-vuotiaita keski-ikä ollessa 37 vuotta. Asiakkaat edustivat kaikkia koulutusasteita, mutta tyypillisimmin joko perusastetta (25 %) tai ammattikoulutusta (31 %). Yleisin elämäntilanne oli työssäkäynti (41 %) tai opiskelu (31 %). Lähes puolet asiakkaista kuvasi myös jonkinasteista tyytymättö-



Kuva 1. Koetut vaikeudet aikuisena (%) (n=131).

myyttä työhönsä tai opiskeluun sekä toimeentuloonsa. Monella olikin taustalla jonkinlainen murroskohota opiskelussa tai työelämässä, esimerkiksi toive alan vaihtamisesta ja uuden opiskelun aloittamisesta.

Asiakkaista 62 prosenttia ei ollut oman ilmoituksensa mukaan saanut aikaisemmin tukipalveluita oppimisvaikeuksiinsa. Tukipalveluiden saaminen ajoittuu lähes yksinomaan perus- tai kansakouluun, sillä vain neljä prosenttia vastaajista arvioi saaneensa tukipalveluita aikuisuudessa. Lähes puolet (49 %) oli itse havainnut oppimisvaikeutensa. Naisista (56 %) suurempi määrä on itse havainnut oppimisvaikeutensa miehiin (29 %) verrattuna. Miehistä hieman yli puolella vaikeudet oli havaittu koulussa, kun taas naisilla luku on vajaa kolmannes (28 %). Tilanne on sama myös tukipalveluiden suhteen: naisista 70 prosenttia ei ole saanut aikaisemmin tukipalveluita, kun taas miehillä luku on 41 prosenttia. Myös iällä oli vaikutusta, sillä tukipalvelujen saaminen oli vähäisempää, mitä vanhemmasta asiakkaasta oli kyse. Nuorimmasta ikäluokasta 70 prosenttia oli saanut tukea peruskoulussa, kun vanhimmissa ikäluokassa luku oli 12 prosenttia. Edellä mainitut erot olivat myös tilastollisesti merkitseviä ($p < 0,05$).

Asiakkailla toteutetun alkukyselyn perusteella yli kaksi kolmasosaa koki vaikeuksia lukemisen ja kir-

joittamisen lisäksi myös monilla muilla alueilla, kuten vieraissa kielissä, muistamisessa, laskemisessa, keskittymisessä ja itsetunnossa (kuva 1). Suurimpia vaikeuksia koettiin vieraissa kielissä.

Myös aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että Suomessa monet kokevat oppimisvaikeuksien yhteydessä suurimpia vaikeuksia juuri vieraissa kielissä (Lehtola & Lehto 2000; Ala-Kauhaluoma ym. 2008). Vaikeudet vieraissa kielissä koetaan sitä suurempina, mitä selkeämpi lukivaikeus on kyseessä (Nukari 2010, 35). Vaikeudet ovat myös sellaisia, joihin on vaikeampi saada apua tai löytää itse tehokkaita ratkaisuja ja joilla on usein merkitystä opiskeluvalintojen tekemisessä ja opintojen loppuun suorittamisessa. Oppimisvaikeuksien yhteydessä tyypillisiä muistivaikeuksia ovat puheen ja luetun muistaminen sekä esimerkiksi nimien ja kertotaulun muistaminen. Yllättäen itsetuntovaikeudet koetaan suurempina kuin lukemisen ja kirjoittamisen vaikeudet. Oppimisvaikeuksiin liittyikin usein erilaisia epäonnistumisen, ristiriidan ja jopa häpeän kokemuksia. Toisaalta lukemisen hitautta ei välttämättä koeta suurena ongelmana, jos osaa varata riittävästi aikaa tai on löytänyt muita lukemista helpottavia selviytymiskeinoja. (Haapasalo 2006; Korkeamäki 2010a, 48–61.)

Alkukyselyssä tiedusteltiin myös, millaisia vai-

kutuksia oppimisvaikeudella on ollut asiakkaiden elämänvalintoihin. Vastanneista 95 prosenttia koki oppimisvaikeuksilla olleen vaikutusta omiin elämänvalintoihin. Näistä 37 prosenttia koki oppimisvaikeuden vaikuttaneen omiin elämänvalintoihin paljon. Esimerkkeinä vaikutuksista elämänvalintoihin mainittiin opintojen keskeyttäminen, halun ja uskalluksen puuttuminen opiskelun aloittamisesta sekä alavilintaan ja opiskelutapaan liittyvät tekijät. Työelämän ulkopuolella olevista asiakkaista 57 prosenttia koki oppimisvaikeuksien vaikuttaneen omiin elämänvalintoihin paljon ($p < 0,011$).

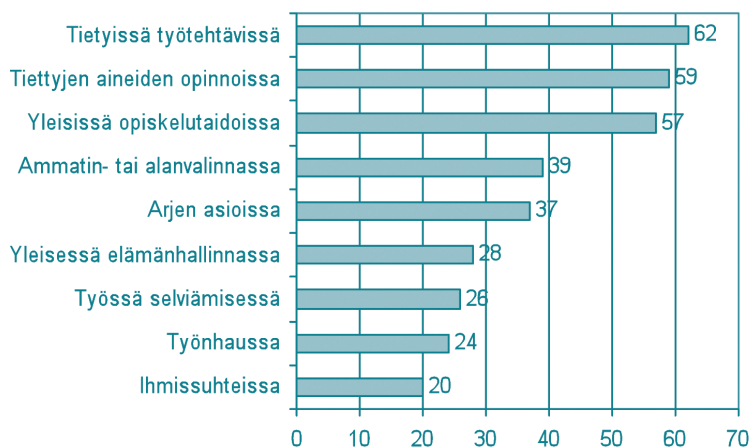
Kysyttäessä suhtautumista opiskeluun kaikkein kielteisimmin suhtautuvat työelämän ulkopuolella olevat naiset. Kaikkein myönteisemmin oppimiseen ja opiskeluun suhtautuvat työelämässä olevat miehet, mutta miesten kohdalla erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Työssä käyvistä ja opiskelevista asiakkaista yli puolet suhtautui opiskeluun ja oppimiseen pääasiassa myönteisesti oppimisvaikeuksista huolimatta. Tulosten perusteella olisikin tärkeää kiinnittää huomiota työelämän ulkopuolella olevien naisten opiskeluun ja oppimiseen liittyvään suhtautumiseen (ks. myös Rowecki 1999). Suhtautumista opiskeluun voidaan pitää yhtenä koulutautumista tukevana asiana (Korkeamäki 2010a, 60).

Oppimisvaikeuksien koettiin häiritsevän itseä eniten tietyissä työtehtävissä, tiettyjen aineiden opinnoissa ja yleisissä opiskelutaidoissa (kuva 2). Asiakkaiden elämäntilanteella oli merkitystä: Työs-

säkyivistä 76 prosenttia koki oppimisvaikeuden häiritsevän tiettyjä työtehtäviä. Yleisiä opiskelutaitoja oppimisvaikeus häiritsi eniten opiskelijoilla (74 %) ja työelämän ulkopuolella olevilla (66 %). Myös ikääntyminen vaikutti vastauksiin, sillä oppimisvaikeus häiritsi työssä selviytymistä, työnhakua ja arjen asioita sitä enemmän, mitä vanhempi vastaaja oli. Kaikki edellä mainitut erot ovat tilastollisesti merkitseviä ($p < 0,05$).

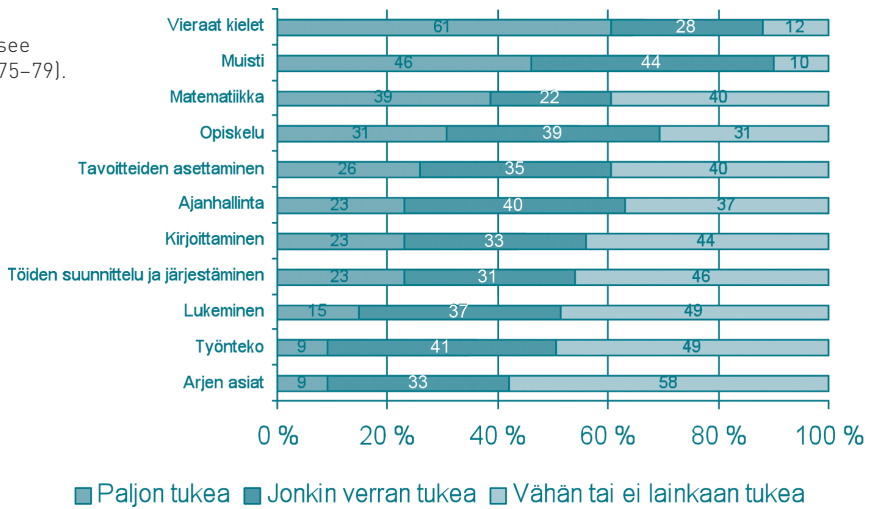
Työelämässä koettuja tyypillisiä vaikeuksia ovat vieraiden kielten ja vierasperäisten termien käyttöön liittyvät hankaluudet, työssä koetut keskeytykset ja lukemisen ja kirjoittamisen työläys. Kirjallisiin töihin tai uusien tehtävien perehdyttämiseen ei ole myöskään varattu riittävästi aikaa. Työpaikan palaverissa vaikeuksia voivat tuottaa puheen seuraaminen sekä kokouspöytäkirjan pitäminen. Opiskeluissa vaikeuksia tuottavat tyypillisimmin vieraiden kielten opinnot, lääkelaskut, muistiinpanojen tekeminen, luettavan materiaalin laajuus ja vaikeaselkoisuus sekä oppinnäytetyöt. Arjen hankaluuksia tuottavat esimerkiksi erilaiset lomakkeet. (Ks. Korkeamäki 2010a, Nukari 2010; Haapasalo 2006.)

Opi oppimaan -hankkeen palveluilta toivottiin etukäteen eniten oman oppimisvaikeuden selvittämistä (79 %), tietoa omista oppimisvalmiuksista (76 %) sekä neuvoja ja harjoituksia ongelmatilanteisiin (70%). Hankkeen haastattelututkimuksessa ilmeni, että vaikka oppimisvaikeudet olisi tunnistettu lapsena ja niihin oli ollut tarjolla erityistä tukea, oma oppi-



Kuva 2. Missä oppimisvaikeus häiritsee itseä eniten (%)? (n=138).

Kuva 3. Mihin jatkossa tarvitsee tukea (%)? (n=75–79).



misvaikeus saattoi silti jäädä itselle epäselväksi ja tuki-toimet keskeneräisiksi. Haastateltavat toivat esille tarvetta selvittää vielä omia oppimistapojaan aikuise-na ja löytää menestyksellisiä strategioita oppimisensa suhteen. Uusien kompensatiokeinojen löytäminen erityisesti erilaisissa opiskelun ja työelämän murrok-sissa oli tärkeää. (Korkeamäki 2010a.)

MIKÄ AUTTAA AIKUISTA?

Asiakkailla toteutetun seurantakyselyn mukaan hankkeen tukipalveluihin osallistumisen vaikutukset painottuvat erilaisiin psykososiaalisiin tekijöihin akateemisten taitojen sijaan. Näitä on myös pidetty tärkeänä aikuisten ohjauksessa (esim. Ahonen & Haapasalo 2008, Shaywitz & Shaywitz 2003).

Asiakkaat raportoivat muun muassa itsetunte-muksen paranemisesta ja oppimisvaikeuden hyväk-symisestä, joita pidetään tärkeinä oppimisvaikeuksiin liittyvinä suojaavina tekijöinä (Goldberg ym. 2003). Hankkeen toiminnalla kyettiin myös vaikuttamaan asiakkaiden käsityksiin omista oppimisvaikeuksista. Akateemisten taitojen parantuminen painottui mie-hillä naisia enemmän, sillä useampi mies (57 %) arvioi lukevansa ja/tai kirjoittavansa enemmän kuin ennen naisiin (27 %) verrattuna. Mitä useampaan hankkeen palveluun asiakas osallistui, sitä useammin hän koki tietävänsä riittävästi oppimisvaikeuksista ja tehneensä muutoksia omiin opiskelu- ja työskentelytapoihin. Erot olivat tilastollisesti merkitseviä ($p < 0,05$).

Kysyttäessä tuen tarpeesta hankkeen toimintaan osallistumisen jälkeen puolet vastanneista kokee tarvitsevansa jatkossa vain vähän tai ei lainkaan tukea. Paljon ulkopuolista tukea ilmoittaa tarvitsevansa 13 prosenttia vastaajista. Työelämän ulkopuolella vas-taushetkellä olevista 38 prosenttia ilmoittaa kuiten-kin tarvitsevansa paljon tukea oppimisvaikeuksien kanssa selviytymiseen. Vähiten ulkopuolista tukea tarvitsevat jatkossa työssäkäyvät, joista 69 prosent-tia kokee tarvitsevansa jatkossa vain vähän tai ei lainkaan ulkopuolista tukea. Erot ovat tilastollisesti merkitseviä ($p < 0,000$). Tukea kaivataan jatkossakin eniten vaikeuksia tuottaviin asioihin (kuva 3).

Hankkeen yhteydessä tehdyssä haastattelututki-muksessa (Korkeamäki 2010a) nousi vahvasti esille aikuisuuden monenlaiset merkitykset oppimisvai-keuksien suhteen. Aikuisena koettiin olevan vähem-män suorituspainetta kuin kouluaikoina. Työelämäs-sä ei tarvinnut jatkuvasti suorittaa, oppia uutta tai olla arvioitavana, vaan asioita pystyi tekemään enemmän omalla tahdilla. Tätä onkin pidetty yhtenä syynä siihen, miksi oppimisvaikeuksien on nähty vähene-vän aikuisuudessa (Goldberg ym. 2003; Paananen 2006, 96). Aikuistuminen siis helpottaa joitakin asi-oitu, mutta saattaa myös tehdä asioita vaikeammiksi. Esimerkiksi aikuisena järkevän selityksen löytäminen omille vaikeuksille oli tärkeämpää ja oppimisvai-keuksien tunnistaminen ja diagnoosi koettiin usein helpottavana. Henkilökohtaisella tasolla aikuisuus

vaikutti kovempiin vaatimuksiin oppimisen suhteen. Aikuisopiskelun haasteita olivat opiskelun, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Opiskelun työläys saattaa rajoittaa vapaa-aikaa. Osa aikuisopiskelijoista aloittaa opinnot pitkän tauon jälkeen, mikä vaikeuttaa opiskelua.

Tutkimuksessa nousi esille nuoruus ja aikuisuus merkittävänä ajanjaksona, jolloin opiskelusta oli saatu itsenäisempi ote ja opintomenestys oli parantunut. Aikuisopiskelussa oli paremmin mahdollisuuksia hyödyntää omia vahvuuksia. Opiskelu oli muuttanut luonnettaan, ja aikuisten kokemuksia arvostettiin. Myös opettajalla saattoi olla merkitystä opiskelun tukemisessa, sillä hyvä opettaja sai pohtimaan omaa oppimista ja siinä koettuja vaikeuksia. Oppimisen kannalta oli tärkeää, että opettaja auttoi myös kokonaisuuden hahmottamisessa. Myönteiset kokemukset tuen saamisesta aikuiskoulutuksessa liittyivät hyvään vuorovaikutukseen opiskelijoiden ja opettajien välillä. Tällöin opettajat miettivät vaihtoehtoisia suoritustapoja tai huomioivat oppimisvaikeudet arvioinnin yhteydessä.

OPPIMISVAIKEUKSIEN HUOMIOINTI AIKUISKOULUTUKSESSA

Aikuisten ohjauksessa ja tuessa on tärkeää hyödyntää heidän omia kiinnostuksiaan ja aikaisempia tietojaan. Olennaista on rohkaista tavoitteiden asettamiseen, opettaa muististrategioita, hyödyntää uuden teknologian mahdollisuuksia sekä tukea organisaatiokykyä. Uusien strategioiden opettelu ja niiden käyttöönotto vaativat aikaa. Uuden tiedon määrän tulee olla hallittavissa. Kuntoutuksessa on myös tärkeää painottaa kognitiivisten taitojen ohella itsetunnon tukemista ja omien vahvuuksien tunnistamista. Vertaistuki ja positiiviset roolimallit ovat usein hyödyllisiä. (Pannucci & Walmsley 2007, Ahonen & Haapasalo 2008, Reiterä-Paajanen & Haapasalo 2010, Saarelainen & Haapasalo 2010.)

Uuden näkökulman aikuiskoulutukseen tarjoaa esteettömän opetuksen kehittäminen, jonka mukaisesti pyritään ennakoimaan ja huomioimaan opiskelussa eri syistä ilmenevät esteet. Lisäaika, tietokoneen käyttö, nauhurit, äänikirjat, luentojäsenyydet, tuutorointi, vaihtoehdot kirjallisille kokeille ja rauhallinen

koetila ovat tavanomaisimmat opiskelujärjestelyt (Shaywitz & Shaywitz 2003). Uuden teknologian hyödyntämisestä on saatu lupaavia tuloksia aikuisilla, samoin kuin vieraiden kielten vaikeuksissa (Service 2008).

Aikaisempaa tutkimusta ja tietoa suomalaisten aikuisten kokemuksista ja tukitarpeista on tällä hetkellä vähän saatavilla. Tässä kuvattu aineisto heijastaa pitkälti oppimisvaikeutensa tunnistaneiden ja tukea oma-aloitteisesti hakeneiden kokemuksia. Tätä näkökulmaa voidaan pitää tärkeänä, koska aikuisilla tuen saaminen perustuu omaehtoiseen oppimisvaikeudesta kertomiseen ja omaan aktiivisuuteen. Vaikka projektin aineisto kuvaa ainakin osin valikoitunutta asiakaskuntaa, pystytään sen avulla avaamaan eri elämäntilanteessa olevien aikuisten kokemuksia ja tukitarpeita. Tuloksista on hyötyä aikuisten palveluiden toteuttamiselle ja jatkokehittämiselle.

Opi oppimaan -hankkeen kokemuksen mukaan kohderyhmiä, joiden on vaikea nykyisin löytää tarvittavaa tukea, ovat työssä olevat, jotka suunnittelevat alan vaihtoa ja harkitsevat uusia opiskelujuja. Myös työelämän ulkopuolella eri syistä olevien oppimisvaikeudet olisi huomioitava paremmin. Vaikka aikuisopiskelun tukea kehitetään jatkuvasti, ovat tukikäytännöt vielä vaihtelevia. Tukea olisi hyvä tarjota myös omien oppimisvaikeuksien tunnistamiseen. Esimerkiksi tietokoneavusteisten itsearviointi- ja seulontamenetelmien kehittämisestä on saatu hyviä kokemuksia (Kasler & Fawcett 2009; Singleton 2009).

Aikuiset kokevat suurimpia vaikeuksia vieraisissa kielissä. Aikuisille olisi tärkeää arvioida omaa kieli-taitoaan ja saada vinkkejä kielenopiskelun aloittamiseen. Myönteiset kokemukset kielenopiskelusta ovat tärkeitä. Oman ryhmänsä muodostavat ne, jotka on aikoinaan kokonaan vapautettu kieliopinnoista. Oppimisvaikeudet olisi hyvä sisällyttää yhtenä osana opiskelutaitoja käsitteleville kurseille, vaikka kurssit suunnattaisiin laajemmalle joukolle. Vertaistuen kokemus ei ole itsestään selvä oppimisvaikeuksien kohdalla, joten vertaistukea tarjoavat kurssit ovat hyödyllisiä kokemuksen jakamisen, tiedon saamisen ja uusien opiskelukeinojen saamiseksi (Korkeamäki 2010b).

Tutkintotavoitteisen opiskelun ohella vapaa sivistystyö tarjoaa hyvän mahdollisuuden tukea aikuisten oppimisvaikeuksia, sillä tukea tarvitaan erityisesti opiskeluvaikeuksiin ja vieraisiin kieliin. Myös tietoteknisten valmiuksien kehittäminen olisi monelle oppimisvaikeuksia kokevalle hyödyksi. Oppimisen esteettömyyden kannalta tärkeää ovat monipuoliset opetusmenetelmät, opetuksen selkeys ja riittävän rauhallinen etenemistahti. Osa aikuisista kokee, että heillä on oppimisvaikeuksiensa vuoksi puutteellinen yleissivistys. Kysyntää voisi olla esimerkiksi erilaisille historiakursseille, joilla voi hyödyntää olemassa olevia ääni- ja selkokirjoja. Tällaiset opinnot sopisivat luontevasti myös maahanmuuttajille.

Tärkeää on, että oppimisvaikeuksia kokevat ihmiset löytävät tarvittavat palvelut ja että heillä on taloudelliset mahdollisuudet osallistua opiskeluun. Yksi vaihtoehto madaltaa opiskelukynnystä voisi olla tietokurssit opiskelumahdollisuuksista ja erilaiset lyhytkurssit. Opintotieteilijällä pystytään kohdentamaan kurssia aikuisten oppimisvaikeuksiin. Vapaan sivistystyön toimijoiden oppimisvaikeuksiin suunnatut kurssit lisäisivät myös alueellista tasa-arvoa.

Aikuisopiskelun saavutettavuutta ja esteettömyyttä tulisi pohtia monesta eri näkökulmasta. Koulutuksen kehittäminen esteettömäksi hyödyttää kaikkia opiskelijoita. Esteettömyyden kehittämisen ohella tarvitaan myös kohdennettua tukea, joka huomioi juuri oppimisen erityisvaikeudet (myös Mellard & Patterson 2008). Elinikäisen oppimisen näkökulmasta on tärkeää, että ihmisille tarjotaan tukea ja uusia mahdollisuuksia oppimiseen myös aikuisena.



Johanna Korkeamäki
VTM, projektitutkija,
Kuntoutusalan tutkimus- ja
kehittämiskeskus,
Kuntoutussäätiö, Helsinki

LÄHTEET

- Ahonen, T. & Haapasalo, S. (2008). Oppimisvaikeudet. Teoksessa Rissanen P, Kallanranta T & Suikkanen A (toim.) *Kuntoutus*. Helsinki: Duodecim.
- Ala-Kauhaluoma, M., Laurila, H. & Haapasalo, S. (2008). *Oppimisvaikeudet tukipalvelun haasteena. Lukineuvola-hankkeen arviointitutkimus*. Helsinki: Kuntoutussäätiön työselosteita 35/2008.
- Berninger, V., Nielsen, K., Abbott, R., Wijsman, E. & Raskind, W. (2008). Gender differences in severity of writing and reading disabilities. *Journal of School Psychology 46*, 151-172.
- Crombie, M. & McColl, H. (2001). Dyslexia and the teaching of modern foreign languages. Teoksessa Peer L. & Reid G. (toim.) *Dyslexia. Successful inclusion in the secondary school*. London: David Fulton Publishers, 54-63.
- Frith, U. (1999). Paradoxes in the definition of dyslexia. *Dyslexia 5* (4), 192-214.
- Gerber, P (2005). *Low-literate adults with learning disabilities. A review of the literature*. *Thalamus 2005*, 42-54.
- Goldberg, R., Higgins, E., Raskind, M. & Herman, K. (2003). Predictors of success in individuals with learning disabilities: A qualitative analysis of a 20-year longitudinal study. *Learning Disabilities Research and Practice 18* (4), 222-236.
- Haapasalo, S. (2006). Erilainen oppijuus haasteena ja voimavarana. *Aikuiskasvatus 26* (1), 32-38.
- Holopainen, L., Aro, M. & Savolainen, H. (2008). Mitä ovat lukivaikeudet? Teoksessa *Kairaluoma, L., Ahonen, T., Aro, M., Kakkuri, I., Laakso, K., Peltonen, M. & Wennström, K. (toim.) Lukemalla ja tekemällä. Opettajan opas lukivaikeudesta ammatillisille oppilaitoksille*. Jyväskylä: Niilo Mäki Instituutti.
- Holopainen, L. & Savolainen, H. (2005). Erityisopetus ja oppimisvaikeudet. Teoksessa Korkeakoski E (toim.) *Koulutuksen perusturva ja oppimisen tuki perusopetuksessa*. Syventävät artikkelit. Jyväskylä: Koulutuksen arviointineuvosto.
- Holopainen, L. & Savolainen, H. (2006). Lukivaikeudet ja koettu psyykinen hyvinvointi toisen asteen opintojen alussa. *Kasvatus 37* (5), 463-474.
- Ingvar, D., Lindgren, M. & Stenmark, R. (1995). Arbetslöshet och dyslexi. *Arbetsmarknad & Arbetsliv 1* (1), 45-56.
- Kasler, J. & Fawcett, A. (2009). Screening for learning disabilities in young adult career counselling. *Work 32* (2), 201-210.
- Korkeamäki, J. (2010a). Aikuisten oppimisvaikeudet. Näkökulmia selviytymiseen. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 83/2010. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

- Korkeamäki, J. (2010b). Ryhmätoiminnan arviointia. Teoksessa Saarelainen, AL. & Haapasalo, S. (toim.) (2010). *Ryhmästä voimaa aikuisten oppimisvaikeuksiin*. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Korkeamäki, J., Reuter, A. & Haapasalo, S. (2010). Aikuisten oppimisvaikeuksien tunnistus, arviointi ja kuntoutus. *Opi oppimaan -projektin toimeenpano ja tulokset*. Kuntoutussäätiön työselosteita 40/2010. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Lavikainen, H., Koskinen, S., Aro, H., Kestilä, L., Lyytinen, H., Martelin, T., Pensola, T., Rahkonen, O. & Aromaa A. (2006). Kouluvaikeuksien yleisyys ja yhteydet aikuisiän elämäntilanteeseen ja koettuun terveyteen. *Yhteiskuntapolitiikka* 71 (4), 402–410.
- Lehtola, R. & Lehto, J. (2000). Assessing dyslexia in Finnish high-school students: a pilot study. *European Journal of Special Education* 15 (3), 255–263.
- Leinonen, S. (1997). Elämän vaihtoehdot kapeutuvat. Teoksessa Strandén K (toim.) *Erlainen oppija*. Oppimisvaikeuksien kokeminen, syyt, esiintyvyys ja kuntoutus. Jyväskylä: Hero/Stakes.
- Malin, A. (2006). Suomessakin on heikkoja lukijoita. Teoksessa Leskelä L & Virtanen H (toim.) *Toisin sanoen. Selkokielen teoriaa ja käytäntöä*. Helsinki: Kehitysvammaliitto, 15–31.
- Mellard, D. & Patterson, M. (2008). Contrasting adult literacy learners with and without specific learning disabilities. *Remedial and Special Education* 29 (3), 133–144.
- Nukari, J. (2010). *Aikuisten oppimisvaikeuksien psykologinen arviointi*. Kuntoutussäätiön työselosteita 39/2010. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Paananen, S. (2006). *Dysleksia, identiteetti ja biografinen oppiminen*. *Dysleksia aikuisen elämäkerronnassa*. Acta Universitatis Lapponiensis 107. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Pannucci, L. & Walmsley, S. (2007). Supporting learning-disabled adults in literacy. *Journal of Adolescents & Adult literacy* 50 (7), 540–546.
- Reiterä-Paajanen, U. & Haapasalo, S. (2010). *Oppimisvalmennusta aikuisten kuntoutusmuotona*. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Riddick, B., Sterling, C., Farmer, M. & Morgan, S. (1999). Self-esteem and anxiety in the educational histories of adult Dyslexics students. *Dyslexia* 5, 227–248.
- Rojewski, J. (1999). Occupational and educational aspirations and attainment of young adults with and without LD 2 years after high school completion. *Journal of Learning Disabilities* 32 (6), 533–552.
- Saarelainen, AL. & Haapasalo, S. (toim.) (2010). *Ryhmästä voimaa aikuisten oppimisvaikeuksiin*. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Service, E. (2008). Mitä tutkimus kertoo vieraan kielen oppimisvaikeuksista. Teoksessa *Kairaluoma, L., Ahonen, T., Aro, M., Kakkuri, I., Laakso, K., Peltonen, M. & Wennström, K. (toim.) Lukemalla ja tekemällä. Opettajan opas lukivaikkeudesta ammatillisille oppilaitoksille*. Jyväskylä: Niilo Mäki Instituutti.
- Shaywitz, S. & Shaywitz, B. (2003). The science of reading and dyslexia. *Journal of Aapos* 7 (3), 158–166.
- Singleton, C., Horne, J. & Simmons, F. (2009). Computerised screening for dyslexia in adults. *Journal of Research in Reading* 32 (1), 137–152.
- Vogel, S. (1990). Gender differences in intelligence, language, visual-motor abilities and academic achievement in students with learning disabilities. A review of the literature. *Journal of Learning Disabilities* 23 (1), 44–52.
- Wilson, A., Deri Armstrong, C., Furrie, A. & Walcot, E. (2009). The mental health of Canadians with self-reported learning disabilities. *Journal of Learning Disabilities* 42 (1), 24–40.
- Wilson, A. & Lesaux, N. (2001). Persistence of phonological processing deficits in college students with dyslexia who have age-appropriate reading skills. *Journal of Learning Disabilities* 34 (5), 394–400.

TAPIO VARIS

IHMISYYS JA AJAN HENKI



Suomalaisessa yliopistouudistuksessa on haluttu löytää uudenlaista lähestymistapaa yhdistämällä esimerkiksi teknologiaa, taideteollisuutta ja kauppaa. Uuteen renessanssikasvatukseen tarvitaan mielestäni kuitenkin jotakin vielä enemmän.

ENSIMMÄISENÄ OPISKELUVUOTENANI Yhteiskunnallisessa korkeakoulussa vuonna 1966 menin uteliaisuuttani seuraamaan elämäni ensimmäistä väitöstilaisuutta, jossa Kauko Kämäräinen väitteli sosiologia pääaineenaan. Osoittihan se melkoista itseluottamusta ensimmäisen vuoden opiskelijalta painua suoraan väitöstilaisuuteen. Lähes kolmekymmentä vuotta myöhemmin istuin hänen kanssa Lapin yliopistossa etsimässä sisältöä mediatieteelle. Kämäräinen valaisi sosiologi ja filosofi Georg Simmelin ajattelua viime vuosisadan vaihteesta, jossa tieteellinen, taiteellinen ja uskonnollinen maailma elävät omaa täydellisyyteen pyrkivää elämäänsä. Etsimme mediatieteessä niiden yhtymäkohtaa.

Huippuyksiköt, joissa myös on sielun syvyyttä, *”excellence with soul”*, tunnistavat kulttuuristen kysymysten oleellisuuden.

Ollessani rehtorina Costa Rican rauhanyliopistossa vuosina 1986–1989 opin johtokunnassa olleen pakistanilaisen muslimin, teoreettisen fysiikan Nobelpalkitun Abdus Salamin kirjoituksista, että tiede ja teknologia ovat ihmiskunnan yhteistä perintöä ja niiden kehitys on syklistä. Länsimainen valtakausi tieteessä ja teknologiassa alkoi vasta vuoden 1100 jälkeen. Aasian suurissa sivilisaatioissa nähdään kehitys tässäkin suhteessa satojen vuosien perspektiivissä ja globalisaatio heidän silmissään näyttäytyy paluuna luonnolliseen tilaan. Vaikka teknologia on keskeistä, sanoi kiinalai-

nen teknologia-asiantuntija minulle vuosi sitten: Kiina tarvitsee enemmän opettajia kuin insinöörejä.

Ammattikasvatuksen, erityisesti kansainvälistyvien oppimisympäristöjen professuurissani olen yrittänyt pysyä wikileaksin, sosiaalisen ja yhteisöllisen median sekä uusien lukutaitojen kehityksessä mukana, mutta asiantuntijuus ei-missään uhkaa vahvistua. Toisaalta näitä osaamisen perinpohjaisia muutoksia on tällä alalla ollut ennenkin. Muutoksen voimana on ollut näkyvästi teknologia, johon uskotaan kehityksen ja edistyksen voimana.

Parikymmentä vuotta sitten ihastelimme Tampereen yliopistossa tietoliikennesatelliittien ja tietotekniikan tuloa yliopistoon. Olin mukana järjestämässä suoraa satelliittiyhteyttä amerikkalaisen astronautin kanssa. Vararehtori Aarre Heino loi Jarmo Vitelin kanssa hypermedialaboratorion, jonka koin itselleni antoisaksi, samoin kuin yhteistyön Taideteollisen korkeakoulun hallintojohtaja Ilkka Huovion kanssa.

Parikymmentä vuotta ennen noita aikoja, vuonna 1970, radio ja televisio olivat sellaisia uusia medioita, joita varten piti luoda oma oppiaineensa, radio- ja televisio-oppi. Kun assistenttina toiminut Untamo Eerola siirtyi oikean television palvelukseen, minä pääsin tämän oppiaineen assistentiksi.

Jos vielä mennään kymmenkunta vuotta taaksepäin 1960-luvun puoliväliin, niin minut koulutettiin radiosähköttäjäksi. Sähkötystaidolle on käynyt kui-

tenkin kuin kaunokirjoitukselle, joka sentään minun lapsuudessani oli kouluaine. Kukaan ei enää osaa kumpaakaan.

Voimme tietysti katsoa nykyhetkestä 2011 eteenpäin kymmenen vuotta. Vanhat taidot elpyvät: on osattava puhua ja hallittava ruumiinkieltä, kinesteettistä oppimista ja draamaa. Enää ei riitä interdisiplinäärinen tutkimus, vaan on pystyttävä transdisiplinääriseen lähestymistapaan, jossa esimerkiksi tieteen ja taiteen rajoja voidaan ylittää.

Unesco-professoriini keksimme Pekka Ruohotien ja japanilaisen Takeshi Utsumin sekä useiden amerikkalaisprofessorien kanssa vuonna 2003 ajan henkeä ilmaisevan sisällön, globaali e-oppiminen. Kymmenessä vuodessa e-oppiminenkin alkaa kuulostaa arkeologian ja muinaistutkimuksen asiantuntija-alalta.

Kun muutama vuosi sitten esitelmöin aiheesta Hampurissa, huomasimme aika nopeasti, että nuoret tutkijat ja opiskelijat elävät jo toisenlaista aikaa ja heille merkittävät auktoriteetit elävät tässä ajassa eikä viittauksia kovin monen vuoden taakse kannata tehdä. Internetkin on kuulemma sosiaalisen median aikakautena jo vanhan sukupolven media. Saksalainen kollegani kertoi kysyneensä opiskelijoiltaan, mitä he luulevat, käyttäisikö Goethe internetiä. Hetken mietittyään opiskelijat vastasivat, että kyllä varmaan, ilman muuta käyttäisi, mutta kysyivät sitten: – Mutta kuka on Goethe?

EVOLUTIONAARISEEN IHMISYYTEEN?

Valmistumisvuotenaani 1969 amerikkalais-intialainen professori K.S. Sitaram esitti kansainväliselle viestintätutkimuksen seuralle ICA:lle perustettavaksi erityistä kulttuurienvälisen viestinnän tutkimusjaostoa. Seuraavana vuonna jaosto perustettiin ja Sitaramista tuli sen puheenjohtaja. Perustajajäsenet halusivat 25 vuotta myöhemmin, 1990-luvun puolivälissä, järjestää kulttuurienvälisen viestinnän konferensseja Rochesterissa, New Yorkin valtiossa, ja minutkin pyydettiin mukaan. Sitaramin avauspuheen otsikko oli ”Multicultural communication for higher humanity”.

MITÄ TARKOITTAÄ ”HIGHER HUMANITY”?

Käsite on peräisin Sir Julian Huxleyta, joka oli brittiläinen biologi, kirjailija ja humanisti sekä Unescon ensimmäinen

pääjohtaja vuosina 1946–1948. Hänen veljensä Aldous Huxley oli jo 1932 julkaissut kirjan *Uljas uusi maailma* (*Brave New World*). Se ennusti pyrkimyksen luoda parempi maailma muokkaamalla ihmisistä täydellisempiä geenitekniikan avulla. Uljas uusi maailma sai vaikutteita muun muassa filosofi Bertrand Russelin ajattelusta, joka vaikutti voimakkaasti myös 1960-luvun tamperelaisessa yhteiskunnallisessa ajattelussa.

Aldous Huxleyn maailma kuvaa noin viisisataa vuotta ajastamme eteenpäin nousevaa totalitaristista yhtenäisvaltiota, jossa ihmisen tuotteistaminen on viety loogiseen loppuunsa saakka. Kulttuuri on täysin banalisoitu, taide ja korkeakulttuuri hävitetty ja historia muistomerkkeineen pyyhitty pois ihmisten mielistä.

Tuon tieteiskirjan ilmestymisen jälkeen käytiin toinen maailmansota, jossa joukkomittaista tuhoa ja hävitystä perusteltiin myös ihmisten eriarvoisuutta korostavilla opeilla.

Jo sodan kuluessa hahmoteltiin perusteita uudelle kasvatukselle, tieteen ja kulttuurin järjestölle, joka loisi pohjaa uudelle sivistyksen voimaan perustavalle maailmanjärjestykselle. Uusi maailmanjärjestys, YK erityisjärjestöineen, heijasti länsimaalaisia vapausihanteita sekä liberalismia ja humanismia henkeä. Siirtomaakaudesta vapautuminen oli alullaan ja uutuuksena tuli käyttöön ”kehityksen” käsite.

Taustalla vaikutti vielä Kansainliiton alaisen intellektuaalisen yhteistyön komitea, joka ei pystynyt estämään totalitaaristen oppien leviämistä 1930-luvulla, vaikka sen toiminnassa olivat mukana mm. Albert Einstein, Marie Curie, Béla Bartok, ja Thomas Mann. Amerikkalaisen runoilija Archibald MacLeishin ja brittiläisen poliitikko Clement Attleen luonnostelemassa peruskirjassa sanottiin mm.:

”että juuri päättyneen suuren ja kauhean sodan teki mahdolliseksi ihmisten arvon, tasa-arvoisuuden ja keskinäisen kunnioituksen demokraattisten ihanteiden kieltäminen ja taipumus korvata ne tietämättömyyttä ja ennakkoluuloja hyväksikäyttäen rotujen ja ihmisten erilaisuuden opilla; että ihmisarvo vaatii kulttuurin levittämistä ja ihmiskunnan kasvattamista oikeudenmukaisuuteen, vapauteen ja rauhaan, mikä pyhä velvollisuus kaikkien kansojen on täytettävä toisiaan auttaen”

Tämän uuden järjestön johtoon ja tässä maailmantilanteessa valittiin siis Sir Julian Huxley, joka uskoi vahvasti evolutionääriseen humanismiin, ihmisen kehityskykyyn. Tämä tulee hyvin esiin Julian Huxleyn luennosta Britannian kuninkaallisessa antropologisessa instituutissa vuonna 1950. Siinä hän sanoi, että ideologisesti tärkein asia evoluutiosta on se tosiasia, että ihmislaji on evolutionaarisen prosessin keihäänkärki, ainoa osa niistä asioista, joista maailmamme on tehty, joka pystyy jatkuvaan kehitykseen, tai ylipäätään laajamittaiseen evolutionaariseen muutokseen.

Tällaisiin ajatuksiin perustui Julian Huxleyn evolutionaarinen humanismi, jonka hän uskoi korvaavan liberalismiin, kommunismin ja fasismin, jotka olivat osoittaneet kyvyttömyytensä yhdistää kansakuntia rauhanomaisesti.

On muistettava, että 1940-luvun lopulla noussut kylmän sodan ilmapiiri ei sallinut Unescosta kehittyvän Huxleyn ihanteiden mukaista sivilisaatioiden järjestöä, vaan hän pian erosi pääjohtajan tehtävästä, koska hänen ihanteensa eivät edenneet. Huxleyn lähtökohta on kuitenkin kestävä myös 2000-luvun digitaalisen kuilun (digital divide) kannalta. Hänen mielestään ihmiskunnan on mahdoton hankkia yhteistä näkemystä, jos suuri osa ihmiskuntaa on lukutaidotonta taikauskon ja alkeellisen elämän vallassa. Siksi Unesco:n tehtävä olisi Huxleyn mukaan edistää massiivisia lukutaitokampanjoita ja yleistä peruskoulutusta (1948).

Ajan hengen mukaisesti on nyt yleistymässä ajattelutapa, jonka mukaan kaikki ihmiset eivät ole samanarvoisia. Mutta on myös tutkijoita, jotka katsovat, että kun evoluutio on tehnyt eroja rotujen ihonvärin ja ruumiinrakenteen välillä, miksi se ei tekisi eroja henkisissä ominaisuuksissa.

Huxley uskoi sekä ihmisen kehityskykyyn ja siihen, että kasvatuksen, tieteen ja kulttuurin maailmanjärjestö olisi välttämätöntä rauhan asialle.

Vain pari kuukautta ennen Sitaramin äkillistä kuolemaa 2009 pohdin hänen kanssaan mitä ”higher humanity” voisi merkitä tämän ajan maailmassa. Samoihin aikoihin olin myös saanut luottamustehtävän Unesccon Moskovassa sijaitsevan opetusteknologiainstituutin johtokunnassa ja kuulin, että uuden pääjohtajan Irina Bokovan usko (”credo”) Unescolle on ”new humanism”, uusi humanismi.

Nyt 2010-luvulla haluttaisiin uudelleen herättää henkiin keskinäisen ymmärryksen ja rauhanrakentamisen henki. Uuden pääjohtajan mielestä uusi humanismi ei ole vain teoreettista, vaan myös hyvin käytännöllistä toimintaa. Myös professori Rupert Maclean korostaa, että vuosituhannen julistuksen suuria kasvatuksellisia ja muita tavoitteita on edistettävä myös konkreettisilla oppimisen ja työllistävien taitojen toimintasuuntautuneilla keinoilla, jotka edistävät yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta ja rauhaa.

MEDIAKASVATUS – IHMISOIKEUS

Esitin vuolaasti näkemyksiäni siitä, mitä uusi humanismi voisi olla ja sain pian pyynnön kirjoittaa ajatussistani kirjan. Sain barcelonalaisen kollegani professori Jose Manuel Perez Torneron, jonka kanssa olin vuosikautia tehnyt tutkimustyötä Euroopassa, innostumaan asiasta ja yhdessä kirjoitimme teoksen *Media Literacy and New Humanism*, jossa tarkastelemme omaa tutkimuskohdettamme medialukutaitoa. Tärkeä osa kirjaamme käsittelee opettajankoulutusta ja kehittämäämme käsitettä ”*edukommunikation*”, joka keskittyy viestinnän ja kasvatuksen risteyskohtiin ja informaatio- ja viestintäteknikan käyttöön. (<http://iite.unesco.org/publications/3214678/>)

Noita asioita käsitellään ensi viikolla Barcelonassa järjestettävässä ensimmäisessä kommunikaation ja kasvatuksen kansainvälisessä kongressissa. Tuohon kongressiin on myös Tampereen yliopiston mediakasvatuksen professori Sirku Kotilainen tuottanut aineistoja.

Medialukutaito on mielestäni 2000-luvun kansalaistaito, skill. Pohtiessamme digitaalista lukutaitoa Euroopan Komission asiantuntijaryhmässä puhuimme siitä jopa ihmisoikeutena. Uudet lukutaidot kyllä muuttavat maailmaa, mutta niin teki perinteinenkin lukutaito muutama vuosisata sitten.

Sekä Euroopassa, että maailmanlaajuisesti on pyritty edistämään uusia, 2000-luvun globaaliin maailmaan ja suurten sivilisaatioiden vuoropuheluun soveltuvaa medialukutaitoa. Olisiko eurooppalaisesta sivistyksestä löydettävissä 2000-luvun teknologisiin haasteisiin sopivaa humanismia? Länsimaiseen ajatteluun ja yhden sivilisaation ylivoimaisuuteen perustuva ajattelu on hallinnut kansainvälisen järjestöjen arvomaailmaa ja sivilisaatioiden välinen vuoropuhelu

on vasta orastamassa. Aasian nousu näkyy yliopisto-maailmassakin.

ISLAMILAINEN PERINTÖMME

Eurooppalaisena haluan puolustaa eurooppalaisen renessanssin ja humanismin arvoja, mutta kuten Heikki Mäki-Kulmala kirjoitti Aikalaisessa Antonio Gramscin Vankilavihkoihin viitaten: Danten, Petrarcan tai Boccaccion tuotantoa voi ihailla, mutta toisaalta tuon ”uudelleensyntymän” sosiaalinen pohja oli hyvin ohut. Se oli kosmopoliittisen, mutta hyvin suppean yläluokan kulttuuria. On myös myönnettävä että renessanssin hyveet tulivat Eurooppaan islamilaisesta maailmasta.

Yhdysvaltojen johdossa tämä on ymmärretty. Puhuessaan Kairon yliopistossa vuonna 2009 presidentti Obama sanoi, että muslimiyhteisöjen innovaatiokyky kehitti algebran, magneettisen kompassin, ja merenkäyntivälineet, kirjoittamisen ja painamisen huipputaiteja ja tietojamme siitä kuinka taudit leviävät ja kuinka niitä parannetaan. Islamilainen kulttuuri on Obaman mukaan luonut ajatonta runoutta, musiikkia, kalligrafiaa ja rauhanomaisen mietiskelyn, uskonnollisen suvaitsevaisuuden ja rodullisen tasa-arvon olosuhteita.

UUDEN HUMANISMIN VIISI YDINALUETTA

Uuden humanismin lähestymistavan olemme kirjassamme kiteyttäneet viiteen ydinalueeseen ja verranneet sitä aikaisempaan, Euroopan renessanssian vanhaan humanismiin.

Vanhan humanismin ensimmäinen ominaisuus oli vapautuminen teologian ja pappien ylivallassa maailman tulkittamisessa. Myös Julian Huxley joutui humanismiopissaan teologiien ja kirkon kritiikin kohteeksi, kun opin epäiltiin salakavalasti edistävän materialistisia poliittisia oppeja. Evoluutio oli vahvasti darwinistinen käsite ja on totta, että Darwin joutui aikanaan valitsemaan dogmaattisen raamatuntulkinnan ja mekaanisen maailmankatsomuksen välillä. Myös Huxleyn humanismia on tulkittu ateistiseksi.

Se uusi humanismi, josta Jose Manuel Perez Torneron kanssa kirjoitamme, ei ole lähtökohdiltaan ateistista, vaikka dogmaattinen pappisvalta uhkaa ihmisarvoa ja vapaata tiedettä meidän aikanammekin. Suurten sivilisaatioiden tasolla kysymys uskonnoista ja hyvän elämän saavuttamisesta on kasvatuksessa

syvällinen haaste. Olemme sitä mieltä, että teknologiasta uhkaa tulla 2000-luvun uskonto ja teknis-tieteellisen eliitin hegemonia määrää liikaa sitä, minkälainen tieto on ihmiselle hyvää ja yhteiskunnallisesti tuottavaa.

Uusi humanismi pyrkii murtamaan teknologiauskoisten teknokraattien ylivallassa maailman tulkittamisessa ja asettaa inhimillisen persoonan toiminnan lähtökohdaksi. Tekniikka on aina vaikuttanut mulistavasti ihmisten arkeen, kuten ajan kulkua osoittavan kellon, kirjapainotaidon, sähkön tai tietokoneiden keksiminen osoittaa. Osa tekniikkaa kritisoivista asenteista johtuu tietämättömyydestä, mutta osa perustuu aidosti aistien herkkyyteen ja ihmisyyden olemukseen. Luovat taiteilijat ovat usein edelläkävijöitä uuden teknologian kehittämisessä, mutta ovat myös suhtautuneet siihen hyvin varauksellisesti.

Kirjoitin vuonna 1997 pienen artikkelin ”Edistys ja teknobarbaria tietoyhteiskunnassa”. Pohdin siinä, kuinka kukin aikakausi luo omia monumenttejaan, ja sitä mitä tästä meidän tietoyhteiskunnastamme jää ihmiskunnan yhteiseen perintöön. Jalkeemme kyllä jää satojen tuhansien vuosien ajaksi kyseenalaista ydinjätettä.

Walter Benjaminin hautamuistomerkki on pienessä kylässä Katalonian ja Ranskan rajalla, jonne hän pääsi pakenemaan Euroopan sivistyksestä, mutta samalla menehtyi vuonna 1940. Siinä viitataan hänen luentoihinsa, joissa hän mm. totesi: *”Es ist niemals ein Dokument der Kultur, ohne zugleich ein solches der Barbarei zu sein.”* Eli todiste kulttuurista ei ole koskaan sitä olematta samalla todiste barbaarisuudesta.

KRIITTISYYS TEKNISIÄ VALINTOJA KOHTAAN

Toiseksi vanhassa humanismissa korostettiin kriittistä ja vapaata asennetta suhteessa klassisiin teksteihin. Lopputuloksena kehittyi älyllinen autonomia. Uuden humanismin hengessä kriittinen asenne kohdistuu teknologiavalintoihin sekä siihen mitä yhteiskunnassa on säilytettävä ja mitä uudistettava. On voitava keskustella siitäkin edellyttääkö talouden kehityminen luovaa tuhoamista. Poliittisen taloustieteen ja teknologian perusolettamuksia asetetaan harvoin kyseenalaiseksi tutkimuksessakaan. Tästä syystä on syntynyt tarpeellisia kriittisiä koulukuntia.

Mieleeni palaa C. Wright Mills joka nuoruudessani nimettiin opiskelijaradikalismien vaikuttajien joukkoon yhdessä Marcusen ja Frantz Fanonin kanssa. Vuonna 1982 suomennetussa teoksessaan *The Sociological Imagination* (Sosiologinen mielikuviutus) Mills esittää käsityksensä sosiologian tehtävistä ja sosiologin ammattitaidosta eräänlaisena käsityöläisyytenä. Millsin ajatuksen mukaan sosiologinen mielikuviutus ja sosiologin ammattitaito tarkoittavat ihmisten kokemien yksityisten huolien näkemistä historiallis-yhteiskunnallisissa kokonaisyhteyksissään.

Voisiko nyt 2000-luvulla teknologinen mielikuviutus nousta samalle tasolle tutkimuksen ja toiminnan kehittämisessä? Mitä olisi ”technological imagination” historiallis-yhteiskunnallisissa kokonaisyhteyksissään?

Jossain mielessä vertaamme haastetta keskiaikaiseen Paracelsukseen, joka halusi korvata skolastisen tieteentelemisen perinteen. Paracelsus painotti tutkimuksissa suoraan luonnosta tapahtuvaa ilmiöiden havainnointia ilman sokeaa uskoa auktoriteetteihin ja heidän oppeihinsa.

AUTONOMIAAN VIESTINNÄN MAAILMASSA

Vanhan humanismin kolmas ominaisuus oli minuuden ja minäkuvan löytäminen, joka korosti ihmisen yksilöarvoa ja subjektiivisuuden merkitystä. Uusi humanismi pyrkii edistämään ihmisten autonomiaa globaalin viestinnän maailmassa, jossa erilaiset riippuvuudet ja henkinen alistaminen uhkaavat tietoisuutta.

Ajan henki pyrkii vahvasti ohjaamaan tieteellistä ja taiteellista toimintaa. Väittelin tohtoriksi Tampereen yliopistossa vuonna 1973 kansainvälisten televisio-ohjelmien virrasta, jossa laajalla empiirisellä aineistolla osoitin amerikkalaisuuden ylivaltaa maailman televisio- ja uutisvirroissa. Tutkimukseni sai paljon huomiota myös päätöksentekijöiden piiristä, koska se liittyi silloin ulkopoliittisestikin herkkään ETYK:in valmisteluprosessiin ja nk. kolmanteen koriin, ”yhteistyöhön humanitaarisilla ja muilla aloilla”.

Tasavallan Presidentti Urho Kekkonen saapui pari päivää väitöstilaisuuteni jälkeen Tampereen yliopistoon ja piti tunnetun puheensa, josta on jälkeempään kirjoitettu Suomessa hyvinkin kriittisesti. En halua puuttua itse puheeseen, vaan kertoa pienen yksityiskohdan tapahtumasta. Vähän ennen puhetta

minulle oli annettu tilaisuus vaihtaa ajatuksia kahden kesken. Tasavallan Presidentti kysyi minulta: ”Kuka oli Teidän vastaväittäjänne?”

Vasta nyt vuosien kuluttua ymmärrän tuon kysymyksen merkityksen. Riippumatta siitä kuinka vallanpitäjien tai ajan hengen kannalta kiusallista tietoa tuotamme, yliopistojen tehtävä on tuottaa uutta, mutta myös luotettavaa tietoa. Vaikka koko tieteellinen työmme perustuu sosiologi Mertonin oppien mukaisesti organisoituihin skeptisismiin, vastaväittäjä on viimeinen varmistus aineistojen, menetelmien ja argumenttien luotettavuudelle.

Tampereen yliopiston maine punaisena yliopistona oli pahimmillaan vuoden 1975 promootioiden aikaan. Olin silloisessa hengessä mukana. Sain pitää arvostetuille kunnia-tohtoreille englanninkielisen puheen, jossa mm. totesin:

”Parhaimmillaan tiede on hengen, ei tekniikan asia. Mielikuviutukseen ja intuitioon luottaen se on spekulatiivista ja luovaa, tentatiivista pikemmin kuin jotakin lopullista ja samalla syvästi sitoutunutta laajemman ymmärryksen jatkuvaan ja tarmokkaaseen, rehelliseen etsintään.”

Kysyin puheessani, voimmeko harjoittaa rauhanomaista rinnakkaineloa esimerkiksi Rhodesian hallituksen kanssa, joka ylläpitää sisäistä terroria omia kansalaisiaan kohtaan.

Yhdysvaltojen hallitseva asema maailman tiedonvälityksessä 1970-luvulla ei ole mihinkään muuttunut globaalissa muutoksessa 1990- ja 2000-luvuilla. Minulle oli opettavaa pohtia näitä kysymyksiä tohtori Pekka Visurin kanssa lukuisissa radio-ohjelmissa 1990-luvulla. Juuri julkaistussa kirjassaan ”Maailman muutos ja Suomi” (2011) Visuri toteaa, että kylmän sodan päätyttyä Yhdysvallat kykeni hankkimaan selvän johtoaseman ns. uuden teknologian tuotannossa, erityisesti tietotekniikassa, ja siihen liittyen maailmanlaajuisen median hallinnan. Propagandaa on vaikea erottaa monin eri keinoin levitettävän viihteen ja uutistarjonnan seasta.

Minulle yhden arvomaailman ja valtakeskuksen ylivoima oli ja on ongelma, joillekin ehkä ratkaisu jos uskotaan, että tuo ylivoima sisältää arvojen moninaisuutta ja ilmaisuvapautta. Tällaisia ajatuksia heräsi 1990-luvun alussa esimerkiksi alussa mainit-

semassani kansainvälisessä viestintäalan tutkijoiden järjestössä, kun etsittiin ulospääsyä kansainvälisen tiedotusjärjestyksen kiistoista.

Minulla on ollut onni tutustua 1980-luvulla New Yorkissa sijaitsevan Columbia-yliopiston opettajankoulutuslaitoksen professori Elise Bouldingiin. Hänen tavoitteenaan oli luoda rauhanomainen, keskinäisen riippuvuuden maailma, joka olisi ihmisille hyvä paikka elää. Yksikään yhteiskunta ei voi määrätä universaalia järjestystä hyväksyttäväksi muille yhteiskunnille. Tärkeä haaste on luoda ihmislajin identiteetti, joka sisältää kulttuurisen diversiteetin.

MONINAISUUS JA KULTTUURIEN VUOROPUHELU

Neljäntenä vanhan humanismin piirteenä oli uuden maailman, lähinnä Amerikan ”löytäminen”. Kohtaaminen muiden kulttuurien ja sivilisaatioiden kanssa oli tuolloin väkivaltaista – ne valloitettiin ja tuhottiin. Käsite ”ristiretki” on nyt 2000-luvulla saanut uuden, pelottavan sotilaallis-poliittisen merkityksen. Nyt valloitusotien sijaan puhutaan ”ehkäisevästä sodasta” ja ”humanitäärisestä interventioista”. Uuden humanismin tavoitteena on kuitenkin moninaisuuden ja kulttuurien monimuotoisuuden tunnustaminen ja sivilisaatioiden välinen vuoropuhelu. Euroopassakin tunnuksena on diversiteetti, ”yhdenäisyys moninaisuudessa.”

Unesco suoritti 1980- ja 1990-luvuilla joukon tutkimuksia, joissa havaittiin, että tiukkojen kehitysmallien toteuttaminen ilman maiden ja alueiden omien kulttuurien ja filosofioitten käsitteitä ja arvoja ei edistä järjestelmän kehitystä. Siksi vuonna 2005 hyväksyttiin sopimus kulttuuristen ilmaisumuotojen moninaisuudesta. Jo vuonna 2001 oli hyväksytty universaali kulttuurisen diversiteetin julistus. Näiden asiakirjojen tarkoitus on tehdä selväksi se, että on välttämätöntä ymmärtää, että kulttuurituotteet ja palvelut välittävät identiteettejä, arvoja ja merkityksiä eikä niitä siten voida tarkastella pelkästään tavara- tai kulutustuotteina.

Tämän vuoden 2011 alussa järjestettiin professori Rupert Macleanin johdolla Hongkongissa kansainvälinen ammattikasvatuksen symposium, joka käsitteli elinikäistä oppimista, köyhyyden poistamista ja kestävää kehitystä. Tuon Unesco-professorin perustamiseen vaikutti oma oppituolini Tampereen yliopistossa. Kiinalaisten osanottajien kanssa pohdimme mm. sitä onko

globaali kulttuuri mahdollista. Pari vuotta aikaisemmin osallistuin Tampereen yliopiston kansleri Krista Varantolan kanssa naisrehtorien foorumiin Kiinassa, jolloin tutustuin myös kiinalaiseen kirjapainoalan museoon Yangzhoun yliopistossa. Siellä oli kolmen ajattelijan patsaat rinnakkain, ”The Great Minds”: Aristoteles, Sakjamuni [Gautama Buddha], ja Konfutse. Siinä on näkökulma ihmiskunnan yhteiseen perintöön.

Emme elä Aldous Huxleyn maailmassa, jossa historialliset muistomerkit on tarpeettomina pyyhitty pois.

KANSALAISTEN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET

Viidenneksi renessanssiajan humanismissa kehittyi ajatus kosmopoliittisesta kansalaisesta. Nyt uusi humanismi korostaa kansalaisten oikeuksia ja velvollisuuksia. Jos on olemassa yleismaailmallisia oikeuksia, on myös yleismaailmallisia velvollisuuksia. On löydettävä tasapaino yksilöllisyyden ja vastuuarvojen ja ominaisuuksien sekä yhdenmukaisuuden (uniformity) ja moninaisuuden (diversity) väliltä.

Suuret filosofit, kuten Bertrand Russell kirjoittavat mielellään elämäntyönsä loppuvaiheessa mahtipontisia selityksiä sille, minkä vuoksi ovat eläneet. Meille läheisemmin työnsä jälkiä katsellut Antti Eskola kirjoitti kirjan Mikä henki meitä kantaa? (2010) ja haki vastauksia tähän kysymykseen menneiltä vuosikymmeniltä Tampereen yliopistossa.

Myös tieteellisessä työssä voi joutua vastaamaan perimmäisiin kysymyksiin ja toisten sivilisaatioiden haasteisiin.

Olenko siis yhä asiantuntija ”ei-missään”? Nyt Tampereella uutta yliopistoa rakennettaessa kasvatustieteiden yksikkö pyrkii kouluttamaan ”yhteiskunnallisesti ja kulttuurisesti tietoisia ja taitavia sekä kriittisesti ja laajalaisesti ajattelevia kasvatusalan asiantuntijoita.”

Sellainen asiantuntija kuulostaa hyvältä.

Jäähyväispuhe 3. toukokuuta 2011 Tampereen yliopistossa, lyhennetty. Väliotsikot toimituksen.



Tapio Varis
Ammatillisen aikuiskasvatuksen professori
Tampereen yliopisto,
Hämeenlinna

KOMMENTTI OSALLISTUMIS- TUTKIMUKSESTA



PETRI SALO KIRJOITTAAN erinomaisen idearikkaassa kirjoituksessaan ”Maailma muuttui – muuttuiko aikuiskasvatus?” (Aikuiskasvatus 1/2011) osallistumistutkimuksesta tavalla, johon on vaikea täysin yhtyä. Hän toteaa, että osallistumistutkimuksen ”saldo” on vain moneen otteeseen todennettu osallistumisen kasautuminen ja kysyy, olisiko syytä siirtyä osallistumisen syiden ja esteiden tutkimisesta niiden merkitysten ja kokemusten tutkimiseen, joita erilaiset aikuiskasvatuskäytännöt tuottavat ja ylläpitävät.

Sosiologin silmälasein osallistumisen kasautuminen ei ole mikä tahansa tulos, vaan se avaa näkökulman tai näkökulmien joukon koko aikuiskoulutuksen yhteiskunnallisuuteen. On hyvä muistuttaa Pierre Bourdieun sanoin yhteiskuntien luonteesta: ”Yhteiskunnat ovat kasautumisen historioita”.

Merkitysten ja kokemusten tutkimukselle osallistumistutkimusten aineistoin ei ole mitään estettä. Aineistohan ovat kerätyt osallistuneita ja osallistumattomia aikuisia haastatteleamalla. Lukuisissa tutkimuksissa niitä onkin käytetty joko yksin tai muun aineiston rinnalla juuri merkitysten ja kokemusten tutkimiseen. Ainoastaan tutkijan mielikuvitus asettaa tässä rajat.

Aikuiskoulutukseen osallistumisen lakipiste on saatettu saavuttaa tai sitten ei. Ruotsissa osallistumisen kasvu on jatkunut. Suomen aikuiskoulutustutkimus 2006:n mukaan kokonaisosallistuminen ei ollut kasvanut, mutta sekä ammatilliseen että yleissivistävään aikuiskoulutukseen osallistuminen oli. Osallis-

tumisen kasautuminen – tässä eri koulutusmuotoihin osallistuminen samoille henkilöille – ilmeni siis tälläkin tavoin. Osallistumisen tasoon vaikuttaa myös väestön ikärakenne. Suomessa vanhojen suurten ikäluokkien edustajien osuus aikuisväestössä on kasvanut ja osallistumisen suhteen aktiivien ikäluokkien osuus laskenut. On siis mahdollista, että ikävakioitu osallistuminen olisikin kasvanut. Se odottaa tutkijaa. Samoin odottaa tutkijaa koulutuksen ja oppimisen muotojen moninaistumisen vaikutus.

Ei ole todennäköistä, että hallitukset ja kansainväliset yhteisöt luopuisivat aikuiskoulutukseen ja oppimiseen osallistumisen tutkimisesta. Niin olennainen sen merkitys on aikuiskoulutuspolitiikassa. Siten kannustaisiin käyttämään näitä yleensä tutkijoille ilmaisia aineistoja myös ymmärtävään ja kriittiseen tutkimukseen ja myös muiden aineistojen rinnalla.

En voi olla viittaamatta myöskään siihen, että esimerkiksi aivan tuoreetkin aikuiskoulutukseen osallistumisen esteiden tutkimukset näyttävät varsin hyödyllisiltä. Kjell Rubensonin ja Richards Desjardinsin (2009) analyysi Eurobarometri 2003:n aineistosta kertoo, että korkean osallistumisen Pohjoismaissa osallistumisen esteet koetaan yhtä korkeina kuin manner-Euroopassa ja liberaalin hyvinvointivaltion maissa kuten Englannissa. Sen sijaan pohjoismainen hyvinvointivaltio näyttää mahdollistavan muita paremmin näitä esteitä voittavan toimijuuden kehittymisen. Muutoin työhön liittyvien situationaalisten esteiden kokemukset olivat Suomessa muita vertai-

lumaita korkeammat, ja institutionaalisten esteiden väittämistä suomalaiset muita useammin yhtyivät väittämään ”I would not want to go to something that is like school”.

Hanne Laukkanen (2010; 2011) puolestaan yksilöi artikkeleissaan, mitkä käytännöt Noste-ohjelmassa purkivat situationaalisia, mitkä institutionaalisia ja mitkä dispositionaalisia esteitä. Vähänkin pitkäkestoisempaan koulutukseen hakeutuminen on suomalaisessa yksin tekemisen kulttuurissakin neuvottelu-prosessin kaltainen tapahtuma. Koulutukseen hakeutuva neuvottelee lähinnä avio- tai avopuolisonsa ja työnantajansa kanssa. Hakevan toiminnan kokeiluisa onkin noussut avainasemaan kasvokkain tapahtuvat keskustelut arkielämän ympäristöissä. Havainto on ollut muuttamassa aikuisopettajan työnkuvaa niin, että siihen sisältyy kentälle jalkautuminen. Am-

mattiyhdistysliike on kehittänyt ainakin Tanskassa, Iso-Britanniassa, Uudessa-Seelannissa ja Suomessa vertaisohjausta. Tanskassa näitä vertaisohjaajia kutsutaan ”koulutuslähetteläiksi”, Iso-Britanniassa ”ammattiliiton oppimisvaltuutetuiksi” ja Suomen SAK:n hankkeessa ”pätevyysluotseiksi”.



Ari Antikainen

*Kasvatustieteiden professori
(emeritus)*

*Itä-Suomen yliopisto, Joensuun
kampus*

LÄHTEET

Laukkanen, H. (2010). Aikuiskoulutukseen osallistumisen esteiden madaltaminen. Julkaisussa Miettinen, T. & Korte, A. toim. *Syrjäytymisen oikeudelliset pidäkkeet – julkisen vallan vastuu*. Itä-Suomen yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja 25.

Laukkanen, H. (2011). Vertaistuen ja verkostojen voima. SAK:n pätevyyslutsit aikuiskoulutukseen osallistumisen esteiden madaltajina. Julkaisussa Arajärvi, P. & Korte, A. (toim.) *Syrjäytymisen oikeudelliset pidäkkeet – koulutuksen näkökulma*. Itä-Suomen yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja 28.

Rubenson, K. & Desjardins, R. (2009). The impact of welfare state regimes on barriers to participation in adult education. *Adult Education Quarterly* 53, 3, 187–207.

Oppivan elämäntavan ammattimedia

Sivistys
Sytj Sivistykselle!

Kansanvalistusseura & Kansalaisopistojen liitto KoL

www.sivistys.net

HANNA OJALA

VANHAT NAISET IKÄIHMISTEN YLIOPISTOSSA



HELSINGIN SANOMAT uutisoi viime syyskuussa (19.9.2010): ”Ikääntyvät naiset täyttävät teatterit, konsertit ja kirjallisuuspiirit. Harrastaminen tuo iloa ja keskimäärin kolme elinvuotta lisää.” Artikkelissa kerrotaan, että sosiaalinen osallistuminen edistää terveyttä ja pidentää ikää tehokkaammin kuin liikunta, laihduttaminen tai tupakoinnin lopettaminen. Sosiaalinen hyvinvointi lisää fysiologista hyvinvointia.

Aihetta konkretisoidaan artikkelissa esittelemällä 83-vuotiaan naisen viikko-ohjelma. Viikko täyttyy teatteripiiristä, kirjallisuuspiiristä, kulttuuripiiristä, ikäihmisten yliopistosta, aamu-uinnista, tuolijumpasta, teatterista, puutarhanhoidosta, vapaaehtoistyöstä sekä kyläilystä ja illanvietosta naistuttavien kanssa. Viikkoon mahtuu myös yksi vapaapäivä – lauantai – joka on pyhitetty kuntoilulle, mökille ja perheen kanssa seurustelulle.

Artikkeli nostaa esiin tutkimukseni kannalta keskeisen ilmiön – aktiivisen vanhenemisen – ja sen suhteen 2000-luvulla vilkkaana käyneeseen keskusteluun ikääntyvästä yhteiskunnasta. 83-vuotiaan naisen hengästyttävä viikko-ohjelma ei jätä epäilystä, etteikö tämä nainen vanhenisi nimenomaan aktiivisena. Selväksi käy myös se, että aktiivinen vanheneminen on myönteistä ja ihailtavaa. ja se näyttäytyy yhteiskunnan kannalta suotuisana, jopa suotavana.

Artikkeli on osuva esimerkki tavasta, jolla ikääntyvän yhteiskunnan kannalta myönteistä vanhenemistä mediassa esitetään. Käytetyt puhe- ja esitystavat tuottavat ihanteita ja luovat normeja siitä, mitä on onnistunut vanheneminen. Onnistunut yhteiskun-

taa säästävä vanheneminen, ”oikealla tavalla” vanheneminen, on nimenomaan aktiivisena vanhenemista. Samalla tuotetaan käsityksiä siitä, mikä on ”vähemmän suotavaa” tai ”väärällä tavalla” vanhenemista.

Ikääntyminen ja eläkkeellä oleminen on poliittista. Ei ole yhdentekevää, miten ja mihin aikansa käyttää – edes eläkkeellä.

Mutta miten he, jotka ”täyttävät teatterit, konsertit ja kirjallisuuspiirit”, siis vanhat naiset, itse kokevat harrastamisensa? Miten harrastajiksi päädytään? Mikä saa naiset jatkamaan harrastamista vuodesta toiseen? Millainen merkitys näillä ”rienoilla” on naisille itselleen? Tutkimuksessani olin kiinnostunut nimenomaan naisten näkökulmasta ja siitä, miten ristiriitaiset julkiset keskustelut aktiivisesta vanhenemisestä ja ikääntyvästä yhteiskunnasta näyttävät, kun niitä tarkastelee arjen tasolla elettyinä.

Koulutussosiologina olen lähestynyt näitä kysymyksiä opiskelun kautta. Opiskelu, ja laajemmin ottaen elinikäinen oppiminen, on ollut ikääntyvän yhteiskunnan yksi keskeisistä puheenaiheista ja tarjotuista ongelmanratkaisutavoista. Olen tarkastellut ikäihmisten yliopistossa opiskelua nimenomaan ikääntyvään yhteiskuntaan osallistumisen tapana. Ikäihmisten yliopistossa opiskelevien naisten haastatteluihin, ikäihmisten yliopistoa käsittelevään dokumenttiaineistoon ja omakohtaisiin ikäihmisten yliopistoa koskeviin havainnoiteihin perustuen olen analysoinut sitä, millaista ikäihmisten yliopistossa opiskelu on naisopiskelijalle, osana hänen mennyttä elämänsä ja nykyistä arkeaan.

En tyytynyt kysymään vain naisten tulkintoja ja kokemuksia opiskelusta itsestään, vaan tarkastelin aineistojeni sallimissa rajoissa myös opiskelun käytäntöjä, ikäihmisten yliopiston toimintakulttuuria, opiskelua osana laajempaa yliopistoyhteisöä ja perhe- ja ystävyys-suhteita. Näiden tarkastelujen kautta pyrin hahmottamaan sitä, mitä tapahtuu siinä prosessissa, jossa ikääntyvään yhteiskuntaan, aktiiviseen vanhenemiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät yhteiskunnalliset keskustelut kohtaavat ikäihmisten yliopistossa henkilökohtaisen ja ruumiillisen kanssa.

TOIMIJUUS JA YHTEISKUNNALLISET EROTTTELUT

Keskeinen osa tutkimustani on sen pohtiminen, millaisin teoreettisin välinein on hedelmällistä lähestyä kysymystä myöhemmän iän opiskelusta ikääntyvään yhteiskuntaan osallistumisen tapana. Lähtökohtana on käsitys siitä, että ikääntyvään yhteiskuntaan osallistutaan toimimalla erilaisissa instituutioissa, yhteisöissä ja sosiaalisissa suhteissa. Tätä toimintaa ja toiminnallisia prosesseja tarkastelen tutkimukseni keskeisen käsitteen – toimijuuden – avulla.

Toimijuudella ymmärrän käsitystä omista mahdollisuuksista ja rajoituksista toimia. Tämä käsitys, ja siten siis toimijuus, muotoutuu rakenteiden, instituutioiden ja yhteisöjen, niihin kiinnittyvien käytäntöjen, normien ja odotusten sekä tietyllä tavalla resursoitun yksilön välisessä suhteessa. Konkreettisesti tutkin sitä, millaisten prosessien, neuvottelujen ja asetumisten kautta ikäihmisten yliopistossa opiskelevien naisten käsitys ja tunne omista mahdollisuuksistaan ja rajoituksistaan toimia rakentuu.

Keskityin erityisesti siihen, miten yhteiskunnalliset erot – sukupuoli, ikä ja yhteiskuntaluokka – osallistuvat toimijuuden prosesseihin. Ne vaikuttavat ensinnäkin siihen, millaisia yleisiä odotuksia eri-ikäisille miehille ja naisille asetetaan ja millaisiksi odotukset erilaisissa instituutioissa ja yhteisöissä muotoutuvat. Toiseksi sukupuoli, ikä ja yhteiskuntaluokka vaikuttavat yksilön käytössä oleviin resursseihin ja sitä kautta sekä yksilön käsitykseen omista mahdollisuuksistaan ja rajoituksistaan toimia.

Hahmotan sitä, miten ikääntymiseen liittyvät kulttuurisesti ja historiallisesti muokkautuneet jä-

sennystavat kehystävät ikääntyneiden arkea, sosiaalisia suhteita, institutionaalisia asemia ja yhteiskunnallisen osallistumisen mahdollisuuksia. Teoreettisemmin ilmaistuna kyse on siitä, miten diskurssit ja käytännöt muotoilevat subjekteja ja määrittävät sitä, millaisina vanhoina naisina voidaan olla olemassa ikääntyvässä yhteiskunnassa.

Yhteiskunnallisista eroista kiinnostuneena tutkijana myös ajattelen, että purkamalla myöhemmän iän opiskelua institutionaalisenä ja yhteisöllisenä toimintana on mahdollisuus päästä käsiksi siihen, miten erilaisia eroja tuotetaan ja ihmisiä paikannetaan rutiininomaisesti muun muassa ikään, sukupuoleen ja yhteiskuntaluokkaan liittyvien kulttuuristen itsensänselvyyksien pohjalta.

OPISKELUN ARKEA IKÄIHMISTEN YLIOPISTOSSA

Tutkimuksessani käy ilmi, että ikäihmisten yliopistossa opiskelu on naisille tärkeää, jopa niin tärkeää, että ikääntyneen naisen kulttuurisesti ensisijaiseksi nähdyt lastenlasten hoitovelvoitteet järjestetään opiskelun ehdoilla. Naiset haluavat kartuttaa yleisivistystä ja kuulua samanhenkisten ikäihmisten yhteisöön. Opiskelulla tavoitellaan myös aktiivista yhteiskunnan jäsenyyttä. Tämä tarkoittaa sekä pyrkimystä ymmärtää uuden tiedon avulla yhteiskunnallisia muutoksia että halua toimia samoissa paikoissa muiden ikäryhmien kanssa, siis välttää eristäytymistä vain ikäihmisten keskinäisiin ryhmiin.

Opiskelu samanhenkisten ikäihmisten ja erityisesti naisten muodostamassa yhteisössä on aineistoni naisista mukavaa ja se koetaan voimaannuttavana. Yhdessä tekemistä ja viihtymistä korostetaan ikäihmisten yliopiston keskeisenä piirteenä, vaikka sosiaalisten suhteiden etsimistä tai ihmisten tapaamista ei pidetäkään varsinaisena opiskelun motiivina.

Mutta ei opiskelu ole naisille vain mukavaa, voimaannuttavaa tai helppoa. Myös ikäihmisten yliopiston yhteisössä on omat sisäänpäin lämpiävyytensä, sisä- ja ulkopiirinsä. Toimintakulttuuriin kytkeytyviin opiskelijakategorisointeihin liittyen muun muassa seminaariopiskelun ja luennolla käymisen rajaa vartioidaan hanakasti, akateemisia toimintatapoja hallitsemattomia opiskelijoita katsotaan vinoon ja henkisen toimintakyvyn heikkenemistä siedetään huonosti.

Myös ikäihmistien yliopiston virallinen taso kohdistaa haasteita erityisesti naisopiskelijoille. Naisennemistönäinen opiskelijaprofiili nähdään ongelmallisena, mikä laittaa naisopiskelijoita ottamaan kantaa sukupuoleensa.

Opiskelun arjen ristiriitaisuus jatkuu myös ikäihmistien yliopiston ulkopuolella osana yliopistoyhteisöä ja omia perhe- ja ystävyysuhteita. Yliopistolla luentosalien ja pienryhmätilojen läheisyydessä sijainnut kahvila oli tutkimukseni naisille yhtä aikaa sekä tärkeäksi että hämmentäväksi koettu paikka. Kahvila tarjosi ikäihmistien yliopiston opiskelijoille mielekkään informaalin toiminta-areenan ja väylän osallistua koko yliopistoyhteisön arkeen. Toisaalta nuorten tutkinto-opiskelijoiden kohtaamisen myötä alettiin pohtia oman opiskelun poikkeavuutta iän mukaisesta normatiivisesta yliopisto-opiskelusta.

Myös ikäihmistien yliopisto-opiskelijoiden keskinäisissä suhteissa rakentui erityisesti yhteiskuntaluokkaan kytkeytyviä erontekoja. Muun muassa käytettyihin puhetapoihin ja pukeutumiseen, yliopistolla opiskelun itsestään selvytyteen ja seminaarimuotoiseen opetukseen osallistumisen etuoikeuksiin liittyvät normit vaativat naisia sekä miettimään niitä tapoja, joilla toimia yliopiston tiloissa, että tekemään niin sanottua tunnettyötä – hallitsemaan erilaisuuteen liittyviä tunteita.

Perheen ja ystävien kesken opiskelemisen ristiriitaisuus kytkeytyy lähimmäisten tapoihin suhtautua naisten opiskeluun itsestään selvänä harrastuksena, mutta toisaalta opiskelun vakavuusastetta ja merkitystä väheksyen. Sukupuolen, iän ja yhteiskuntaluokan erilaiset kytkennät vaikuttivat siihen, miten ristiriidat konkretisoituivat. Yhtä kaikki ristiriitainen tilanne asettaa naiset tilanteeseen, jossa he joutuvat miettimään, miten tuoda opiskelu toisten tietäväksi. Toisille tämä tarkoittaa pyrkimystä olla korostamatta opiskelua tai vaikenemaan siitä.

OPISKELEMASSA – TAVALLAAN

Olen nimennyt tutkimukseni otsikolla *Opiskelemissa tavallaan: Vanhat naiset ikäihmistien yliopistossa*. Pääotsikko kiteyttää tutkimukseni tulosten kannalta jotakin hyvin keskeistä. Naisten opiskelu ikäihmistien yliopistossa on opiskelua ”tavallaan”, koska ikäihmistien yliopiston toimintakulttuurissa on erilaisia tapoja opiskella. Tutkimukseeni osallistuneet naiset kuuluivat ikäihmistien yliopiston sisäpiiriin ja tutkimukseni piirtynyt kuva ikäihmistien yliopistossa opiskelusta on nimenomaan sisäpiirissä opiskelevien kuva.

Toiseksi, kun naisten opiskelua tarkastelee osana heidän yliopiston ulkopuolista arkeaan ja ihmissuhteitaan, näyttäytyy naisten opiskelu ”tavallaan” opiskeluna. Perhe- ja erityisesti ystäväpiireissä opiskelua

pidetään eläkkeelle siirtyneelle epätyypillisenä harrastuksena. Siten opiskelu nähdään asiana, josta ei ollut syytä tehdä erityistä numeroa.

Kolmanneksi laajemmassa kulttuurisessa mielessä vanhojen naisten opiskelu on opiskelua ”vain tavallaan”, koska se

rikkoo vallalla olevaa käsitystä opiskelusta työelämään johdattavana tai sitä hyödyntävänä toimintana. Tämä siis siitäkin huolimatta, että elinikäisestä oppimisesta puhuttaessa keskeistä on korostaa opiskelullisen aktiivisuuden kuulumista kaikenikäisille.

Tutkimukseeni osallistuneilla naisilla ei ole iästään ja osin sukupuolestaan johtuen täysimääräistä pääsyä opiskelijaksi. Opiskelun arki vaatii ristiriitaisen tilanteiden sietämistä. Ristiriitoja tuottavat sekä käsitykset yliopistosta nuorten aikuisten koulutuspaikkana että mielikuvat vanhasta naisesta pääasiassa kodin piiriin kuuluvana toimijana. Opiskelu on elinikäisen oppimisen puheista huolimatta vanhoille epätyypillistä toimintaa, jota toteuttaessa joutuu käsittelemään ajatusta itsestä normien vastaisena toimijana sekä kohtaamaan eriasteista ihmettelyä, jopa avointa syrjintää.

”IKÄIHMISTEN YLIOPISTOSSA OPISKELU ON NAISILLE NIIN TÄRKEÄÄ, ETTÄ MUUN MUASSA LASTENLAPSIIN LIITTYVÄT HOITOVELVOITTEET JÄRJESTETTIIN OPISKELUN EHDOLLA.”

AKTIIVINEN VANHENEMINEN JA IKÄÄNTYVÄ YHTEISKUNTA

Tutkimukseni antaa aihetta kahden merkittävän huomion tekemiseen. Se osoittaa ensinnäkin, ettei elinikäinen oppiminen ei ole iän suhteen neutraali. Elinikäinen oppiminen määrittynyt niin yleisissä keskusteluissa kuin tutkimuksessakin pitkälti työelämänikäisenä oppimisena. Elinikäisen oppimisen yhteiskunnallisena tavoitteena on ikääntyneiden osalta nimenomaan työssä jaksaminen. Työmarkkinoiden ulkopuolelle asettuva vanhuuden elämänvaihe rajautuu näin ollen ulkopuolelle. Vanhuudessa harjoitusta opiskelusta tuotetaan marginaalista toimintaa. Elinikäisen oppimisen ikäperustaisuudessa ei ole kyse vain arvonannoista, vaan sillä on myös materiaalisia seurauksia opiskeleville ikäihmisille, erityisesti naisille. On mielestäni paikallaan kysyä, kuinka mielekäs tällainen kapea elinikäisen oppimisen käsitys on ja jos se mielekkääksi koetaan, olisiko silloin syytä myös tarkistaa, millaisia lupauksia elinikäiseen oppimiseen kytketään.

Toiseksi tutkimukseni osoittaa, että ikääntyvän yhteiskunnan näkökulmasta ”oikealla tavalla” vanheneminen ei ole kaikille samalla tavalla mahdollista, vaikka ulkoiset seikat, kuten taloudelliset, sosiaaliset ja kulttuuriset resurssit, sekä yksilön omat pyrkimykset niin antaisivatkin olettaa. Julkisessa keskustelussa laajalti viljelty ikääntymisen ongelmapuhe siirtää vastuuta ikääntyvän yhteiskunnan taloudellisista ja terveydenhuollollisista haasteista ikäihmisille itselleen. Onnistunut yhteiskuntaa säästävä vanheneminen on nimenomaan aktiivista vanhenemista ja opiskelu on yksi aktiivisen vanhenemisen toteuttamisen tapa. Tutkimukseeni osallistuneiden naisten opiskelun arki ei kuitenkaan vastaa niitä oletuksia aktiivisista ikäihmisistä, joita onnistuneesta vanhenemisestä ja elinikäisestä oppimisesta käydyissä julkisissa keskusteluissa tuotetaan. Alussa viittaamani *Helsingin Sanomien* artikkeli on tästä hyvä esimerkki.

Aktiivisen vanhenemisen nostaminen osaksi ikääntyvän yhteiskunnan kansantaloudellisia paineita on vaarassa tuottaa nykyistä vahvempaa polarisaatiota ikäihmisten välille. Erojen rakentumista ei tule mieltää vain toimintakyvyllisten mahdollisuuksien kautta eli polarisaation syvenemisenä niiden välillä,

jotka ovat terveitä tai jotka eivät ole terveitä. Myös niiden ikäihmisten joukossa, kuten haastattelemani naiset, joilla on resursseja investoida aktiiviseen vanhenemiseen, mahdollisuudet investointien tekemiseen eivät ole tasavertaiset.

Aktiivisuus muotoutuu nimenomaan toimintaan – kuten opiskeluun – kytkettyjen erontekojen kehityksessä. Kun aktiivisesta vanhenemisestä puhutaan irrallaan yhteiskunnallisista rakenteista ja institutionaalisista käytännöistä, häivytetään samalla näkyvistä olemassa olevia yhteiskuntaluokan, iän ja sukupuolen suhteita ja niiden osallisuutta erontekoihin. Näin ollen näkymättömiin jää myös se, miten mahdollisuudet aktiivisen vanhenemisen toteuttamiseen eriytyvät nimenomaan sosiaalisesti ja kulttuurisesti.

On tärkeää muistaa, että yhteiskunnalliset rakenteet ja kulttuuriset käytännöt ohjaavat ihmisten valintoja ja toimintaa. Siksi aktiivinen vanheneminen ei synny vain yksilön valinnoista. Yhteiskunnallisia ja kulttuurisia ehtoja tarkastelemalla voidaan tuottaa tietoa siitä, millaisin tavoin ehdot formuloituvat ikääntyneiden elämässä ja millaisia rajoja ja mahdollisuuksia ne toimijuudelle asettavat. Tämä tieto on tärkeää sekä koulutuspolitiikan että laajemman vanhenevan väestön määrän kasvuun reagoimaan pyrkivän yhteiskuntapolitiikan kannalta. Se, millaisin tavoin tiedämme ikäihmisistä, vaikuttaa siihen, millaisena ikäihmisenä on mahdollista olla olemassa ikääntyvässä yhteiskunnassa.

Lectio praecursoria (lyh.) Hanna Ojalan väitöstilaisuudessa (aikuiskasvatus) 15.1.2011 Tampereen yliopistossa

Ojala, Hanna (2010). Opiskelemassa tavallaan. Vanhat naiset ikäihmisten yliopistossa. Tampere University Press, Tampere.



Hanna Ojala
KT, yliopistolehtori
naistutkimus,
Tampereen yliopisto

Asiantuntijuutta tukevaa johtamista

Erkki Takatalo (2010). Toimiva työyhteisö. Näkökulmia opistotyön kehittämiseen. Kansanvalistusseura. ISBN 978-951-9140-56-8

VAPAAN SIVISTYSTYÖN yhteisjärjestön Toimiva työyhteisö -valmennuksen tavoitteena on ollut kehittää vapaan sivistystyön oppilaitosten henkilöstön toimintavalmiuksia ja yhteistyötä muutostilanteessa. Valmennusta on toteutettu vuosina 2004–2009 ja mukana on ollut noin 30 työyhteisöä tai niiden yhteenliittymää, 580 henkilöä ja 55 oppilaitosta.

Valmennuksen perusajatuk- sia ja kymmenen valmennusesi- merkkiä on koottu pieneksi ja painavaksi kirjaksi, jonka ohjelman suunnittelija ja toteuttaja Erkki Takatalo on kirjoittanut. Takatalo toimii koulutuspäällikkönä Jyväskylän yliopistossa, erikoisalanaan johtaminen.

Kirjan viesti – verrattuna moiniin maailmantuskaa poteviin vapaan sivistystyön teksteihin – on häkellyttävä: valmennusohjelma tai kirja ei analysoi vapaan sivi-

tystyön tehtävää, vaikuttavuutta tai merkitystä. Kirjan keskeinen viesti on, että opistojen omat työntekijät kehittävät ja luovat kehittämisen rakenteet ja käytännöt itse. Tärkeintä on dialoginen vuorovaikutus ja oman työn avoin tutkiminen yhdessä. Valmennus koskee muutostilanteita ja koska muutosta ei voi hallita, valmennuksen tavoite on ollut auttaa kohtaamaan muutoksen tuomaa epävarmuutta. Valmennus on luottanut mukana oleviin ihmisiin.

Kirja jakautuu työn ja työyhteisön osa-alueita valottavaan teoreettiseen ja käytännön hankkeita esittelevään osaan. Teoreettinen osa on otteeltaan praktinen ja tavoitteena on selvästi auttaa arjen paineissa kieppuvaa ihmistä näkemään kehittämismahdollisuuksia. Teoriaosa on nimetty Osaamis-alueiksi ja kehittämiskohteiksi ja alaluvut käsittelevät johtamista,

viestintää, yhteistyötä, työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia sekä muutostyötä. Tarkastelun taustalla on prosessijaottelu perustehtävään ja sen tukitoimintoihin eli edellä mainittuihin alalukujen teemoihin. Kirja tarjoaa jokaiseen osaamisalueeseen ja kehittämis-kohteeseen sekä näkökulman että metodin toiminnan kehittämiseen. Metodeihin on purettu auki valmennusohjelman teemat ja lukija voi aavistaa, miten metodologia on käytetty käytännön valmennustyössä.

Teoriaosan painavin osa käsittelee johtamista, strategian luomista ja osaamisen kehittämistä. Myös alaitaitojen (muualla samasta käytetään myös käsitettä 'työyhteisötaidot') merkitystä käsitellään. Takatalo innostaa rehtoreita ottamaan työhönsä tutkivan otteen, johon voi käyttää esimerkiksi kokemuksellisen oppimi-

sen kehää: ongelman määrittely asiantuntijoiden kanssa, ongelman luonteen arviointi, ongelman käsittely parhailla tavoilla ja uuden mallin kehittäminen ja kokeilu.

YHDESSÄ OSAAVAN HENKILÖSTÖN KANSSA

Takatalon mukaan tutkimuksellinen ote sopii erityisen hyvin vapaan sivistystyön johtamiseen ja suunnitteluun, koska opetuksen tavoitteena on antaa eväitä ennakkoimattoman tulevaisuuden kohtaamiseen ja ainoa tapa silloin on vahvistaa toimijoissa itsessään asiantuntijuutta ja tulevaisuuden ”osaamista”. Samaa tavoitetta palvelee myös strategian laatimisen ohjeistus: tulevaisuuskuvan muodostus ja matkan teon opastus osaavan henkilöstön kanssa. Työntekijöiden osaamisen tueksi voidaan käyttää sekä osaamiskartoitusta että kehityskeskusteluja.

Johtamisosioon olisin kaivannut kansalaisopistojen tuntiopettajien suuren määrän merkitystä niin oppilaitosrakenteen kuin myös johtamisen näkökulmista. Samoin tuntiopettajien oma näkökulma työyhteisön jäsenenä tarvitsisi oman esille nostonsa ja valmennusohjelmansa. Tuntiopettajat kyllä mainitaan valmennusohjelmien yhteydessä, mutta heidän roolinsa tai opetustyön pohjautuminen pitkälti tuntiopetukseen ei nouse teemana esille.

SISÄISEN VIESTINNÄN RAKENNUSAINEKSIA

Sisäisen viestinnän kuvauksessa Takatalo lainaa Jaana Venkulalta auttavan tiedon viittä e:tä, joita vas-

ten kannattaa peilata omaan tapaan sa viestiä. E:t ovat episteeminen, emootiot, empiria, etiikka ja esteettisyys. Kun ottaa nämä huomioon, voi saada viestit perille toivomallaan tavalla. Takatalo avaa myös keskustelun ja dialogin eroja, joista jälkimmäinen on syvenevää ja yhdessä rakentavaa ”mielekkäitä rajapintoja hakemalla”. Kirja esittelee itselleni uuden ja hyvin käyttökelpoiselta tuntuvan yhteisöälykkyyss-käsitteen.

Työn ja työyhteisötason rinnalle on tuotu yksilön, työntekijän toiminta, jonka tilanneanalyysiin ja kehittämiseen käytetään kuntopiiriä. Ammatillinen, henkinen, sosiaalinen ja fyysinen kunto kuvataan lyhyesti teoriajakson alussa, mutta sitten ne jäävät takalalle kirjan keskittyessä työn yhteisöllisempiin puoliin.

Valmennusesimerkeistä kolme kertoo kansanopistoista ja seitsemän kansalaisopistoista. Kansanopistot kehittivät omaa oppilaitostaan sellaisenaan, kun taas kansalaisopistokentällä useassa hankkeessa näkyi eri puolilla maata käynnissä oleva muutos opistojen yhdistämisinä ja alueellisenä verkottumisena. Henkilöstömäärän pienuus kuvaa vapaan sivistystyön kenttää. Seitsemän opiston verkottumishankkeessa oli mukana 30 henkilöä ja he olivat kaikki päätoimiset työntekijät näissä opistoissa. Esimerkit ovat todentuntuisia ja niissä yhdistyy teoriaosuuden monet puolet. Oppilaitokset ovat rohkeita, kun ovat antaneet kokemuksensa jaettavaksi muille.

TYÖN ILO HEIJASTUU OPISKELIJOIHIN ASTI

Kirjan läpi kulkee tärkeä viesti siitä, että kun vapaa sivistystyö haluaa tuoda iloa ja oppimisen kokemuksia opiskelijoilleen, on sen omien toimijoiden hyvä tuntee työn iloa ja imua. Kirjassa määritellään opetuksen ydinteemoiksi ihmis-, tieto- ja oppimisnäkökymykset ja kehoitetaan itse kutakin niitä pohtimaan omalla kohdallaan. On myös mahdollista, että kaikki eivät jaa samalla tavoin humanistista ihmiskuvaa ja oppimisnäkemystä, vaan todellisuus on tätä värikkäämpi. Voi olla, että vapaan sivistystyön idealistinen tehtävä tuottaa huonosti voivia ihmisiä, jos itse voi huonosti samalla, kun työn annettuna lähtökohtoletuksena on hyvä ja kehittyvä ihminen.

Omassa työssäni niin Helsingin työväenopiston johtavana rehtorina kuin aiemmissakin tehtävissäni olen kohdannut monet kirjan esittelemistä näkökulmista. Kokemukseni perusteella uskaltaa sanoa, että kirja tarjoaa aitoja aineksia työn ja työyhteisön kehittämiseen. Kirja on kartta, jossa monenlaiset polut tarjoavat reittejä vaihtelevaan maastoon ja erilaisiin keileihin. Perillekin voi päästä tai ainakin eteenpäin kurkistaamaan seuraavan kukkulan taakse. Suosittelten.

Taina Törmä
*rehtori
Helsingin suomenkielinen
työväenopisto*

Keskustelunavaus yli koulukuntarajojen

Kaija Collin, Susanna Paloniemi, Helena Rasku-Puttonen, Päivi Tynjälä (toim.)(2010):
Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. WSOYpro Oy, Helsinki. 253 s. ISBN 9789510363454

253 sivua	23 kirjoittajaa
12 artikkelia ja johdanto	7 kirjoittajaa saksalaisilta ja
3 teemaa	englantilaisilta kielialueilta
414 grammaa	18 naista, 5 miestä
238x166x11 mm	60 vuotta, professori – onnea!

PROFESSORI Anneli Eteläpellolle omistettu juhlaKirja sisältää kolme teemaa, joiden alle on upotettu toistaan poikkeavia ja eri vaiheissaan olevia tutkimustuloksia ja kunnianosoituskirjoituksia. Kirjan teemat ovat: 1) asiantuntijuus koulutuksessa ja työelämässä, 2) identiteetti, toimijuus ja hyvinvointi ja 3) luovuus ja innovatiivisuus.

Johdannossa Paloniemi, Rasku-Puttonen ja Tynjälä luonnehtivat professori Eteläpellon laajaa tutkimuskohteiden lähestymistä ja tutkimusotteiden kehittymistä kaikkien kolmen teeman alueella. Yksi selkeä trendi läpäisee ja kuvastaa professorin näkökulmia ja tutkimustuloksia: kaikki kolme teemaa ovat muuntu- neet 1990-luvun puolesta välistä lähtien yksilökonstruktivistisistä yhteisökonstruktivistisiin. Vielä selkeämmin tämä muutos on nähtävissä, kun huomioidaan professorin jo 1980-luvun alusta alkanut tutkimusura. Metodologiset otteet ovat olleet laadullisiin menetelmiin kallistuvia ja osallistuvaan suuntaan kehittyneitä. Johdannon kirjoittajat korostavat, että tässä muutok- sessa ei yksilönäkökulmaa ole kuitenkaan matkan varrella hylätty.

Kaikki kirjan teemat ovat vaikeita lähestyttäviiä, koska ne tarkastelevat varsin abstrakteja ilmiöitä. Mistä me tunnistamme identiteettejä, kuka on asiantuntija – puhumattakaan siitä mitä luovuus on? Silloin kun nämä vielä hajautuvat ja tulevat esimerkiksi organisaatioissa esille ennen kaikkea vuoro- vaikutuksessa tai puheessa eivätkä enää olekaan edes yksilöihin paikannettavissa olevia ominaisuuksia, niin miten niitä kukaan voi tunnistaa tai tunnustaa?

Vaikeasta tutkimuslähtökohdasta huolimatta kysymykset ovat koulutuksessa ja kasvatuksessa tärkeitä ja tavallaan näissä on kuljetettu aikuiskasvatustieteen sisään spesifisti psykologialle kuuluneita kysymyksiä. Professori Eteläpellon pohjakoulutus ei tässä suhteessa ole mennyt hukkaan. Samalla psykologisen tutkimuksen konstruktivistisen valtavirran tsunami on vyörynyt aikuiskasvatustieteen alueelle.

Kirjan jokaisen teeman artikkelit ovat joko käsitelsetelvikyksiä, tutkimuslöydösten tiivistelmiä tai uusien oraalla olevien tutkimusaiheiden ja – tulosten alustavaa kuvailua. Mielenkiintoisella tavalla ja varmasti osin tahattomasti kirjas-

sa identifioituu mennyt ja tuleva. Kirja ei ole ”lopputyö”, vaan tavallaan liikkeessä oleva leikkauspiste kaikkien kolmen teeman alueella. Ennen kaikkea kirja on henkilöiden ja kirjoittajien ”kunniaKirja” professorille, kollegalle ja tutkijakumppanille. Useimmat artikkelit on kirjoitettu yhteistyössä eri tutkijoiden kesken, mutta runsaslukuisuutensa vuoksi tässä otan esille vain muutaman nimen.

KOLME TEEMAA

Asiantuntijuudesta kirjoitetaan ruutiinien ja sosiaalisen asiantuntijuuden yhteydestä, tieteiden välisten tutkimusryhmien aikaa vaativasta kypsymisestä yhteiseen työskentelyyn, kehittämisen pedagogiikasta ja kahden eri alan ammatillisten opiskelijoiden työssäoppimisesta ja ammatillisuuden rakentumisen tekijöistä sekä ammatillisten kompetenssien eurooppalaisen vertailun tarpeesta. Keskeisenä artikkelina tässä osassa on Päivi Tynjälän koonti siitä, kuinka asiantuntijuuden kehittyminen edellyttää integratiivista pedagogiikkaa. Sitä puolestaan perustellaan integratiivisella ajattelulla ja sillä, että myös luovuus perustuu integratiiviseen



luovaan ajatteluun. Integratiivisella ajattelulla tässä yhteydessä puolestaan haetaan yhteyttä eri oppimisympäristöjen hyödyntämiseen ja näin mallilla voidaan selittää, tulkita ja pyrkiä kehittämään mm. työssäoppimista.

Identiteetistä, toimijuudesta ja hyvinvoinnista kirjoittajat johdattavat opettajien muuttuvaan työhön, hyvinvointiin ja jaksamiseen, työkuormituksesta palautumisen edellytyksiin ja subjektiiviseen (psykologiseen) voimaantumisen tarpeeseen työn muutoksissa. Päivi Hökkä, Katja Vähäsantanen ja Jaana Saarinen ovat artikkelissaan tarttuneet opettajankouluttajien identiteettiin ja hyvinvointiin pohtien väljäkytkentäisyyden ja tiukakäytöksen organisaatiohallinnan merkityksiä työhön sitoutumiselle. Mielenkiintoisella tavalla uudet uusliberalistiset hallintatavat vahvistavat (jo työtyytyväisyyden kaksifaktoriteorioissakin tutkittuja) sitoutumisen tendenssejä – uusliberalistinen organisatorinen tiukkuus vähentää subjektiivista työhön sitoutumista.

Innovatiivisuutta ja luovuutta puolestaan lähestytään innovaation käsitteen kehityksen kuvauksella, työssä oppimisen ja luovuuden yhteyden tarkastelulla, jaetun luovuuden ja sen tutkimisen menetelmän, vuorovaikutusanalyysin, esittelyllä sekä kontekstien,

siirtymien ja vertailujen merkitystä muusikoksi valmistumisen polulla. Tuula Heiskanen johdattaa artikkelissaan innovatiivisuuden yhteisöllisyyteen ja vuorovaikutuksen merkityksen korostamiseen sekä selkeällä käsite-erittelällä, kehityksen kuvauksella ja tuomalla kolme case-esimerkkiä valaisemaan asiaa.

VANHAA JA UUTTA

Kirjan teemat ovat toki tulleet perusteellisemmin ja systemaattisemmin käsitellyiksi muissa samojen tekijöiden julkaisuissa. Tällä on paikkansa juhla kirjana ja lahjana, josta kaikki hyötyvät – myös kirjoittajat. Yleisesti tekstit eivät tuonäiden alueiden tutkimukselle uutta, mutta jotkut ovat hyviä yhteenveitoja ja avauksiakin löytyy. Erilaiset teorioiden toistot (esimerkiksi konstruktivistien perustelujen esittelyt, diskursseihin nojautuminen) ja jopa pienet virheelliset lähtökohdat tutkimusasetelmissa ottavat paikka paikoin päähän. Kasvatustieteellisessä tutkimuksessa tällä tutkimusorientaatiolla myös mm. vallan ja identiteetin teemojen on tapana palautua herkästi vain lingvistiseksi, puheessa ja teksteissä tutkituiksi ongelmiksi.

Jako hyviin ja vähemmän hyviin menee jotenkin niin, että yllä mainittuja kirjoittajia lukuun ottamatta useimmat vanhemmat tutkija-

kollegat ovat olleet liikkeellä jokseenkin kiireisillä konstruktiolla, joiden sisällön lukija joutuu rakentamaan osaksi teemaa vain vaivalloisin integratiivisin ponnistuksin. Nuorissa ja uusissa tutkimusavauksissa sen sijaan melko raakileinakin on raikkaasti uutta (Sini Juutin materiaalit ja Stacy DeZutterin ja Keith Sawyerin artikkeli). Psykodynaamisia näkökulmia hyljeksi-neessä suomalaisessa kasvatustieteessä voi uutta olla myös Salme Mahlakaarton voimaantumista käsittelevä aineisto, näkökulma, joka on tullut toistaiseksi alueelle ainoastaan erilaisissa ohjauksen (*counseling*) teoretisoinneissa.

Kun suomalainen aikuiskasvatusta on viime vuosinakin faktisesti jakautunut eri koulukuntiin paikkakuntien ja professuurien mukaan, ovat jyväskyläläiset omalla suuntautumisltaan ottamassa paikkansa mielenkiintoisilta ja tarpeellisilta tiedontasoilta. Kaikille koulukunnille ei myöskään avoin keskustelu muiden kanssa kuulu konseptiin ja tästä yrityksestä on aina tarpeen antaa rakentava palaute. Aina ei päästä yksiselitteisiin tuloksiin, mutta keskustelujen avaaminen ja jatkaminen onkin tästä syystä mahdollista ja varmasti myös eräs jyväskyläläiskoulukunnan voimavaroja.

Heikki Pasanen

FT, yliopettaja

Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu

Ihmisen syntytarina barokkityylillä

Michel Foucault: Sanat ja asiat. Eräs ihmistieteiden arkeologia. Suom. Mika Määttänen. Gaudeamus 2010. 414 s. (Ilm. alun perin 1966). ISBN 9789524950244

FOUCAULT ALOITTA A klassikko-teoksensa eläinten luokituksella, jonka argentiinalaiskirjailija Jorge Luis Borges väitti löytäneensä vanhasta kiinalaisesta sanakirjasta: Eläinten luokkia ovat a) keisarille kuuluvat, b) balsamoidut, c) kesytetyt, d) siat, e) merenneidot, f) tarunomaiset, g) juoksu-koirat, h) tässä luokitellut, i) ne jotka riehuvat kuin hullut, j) lukemattomat, k) hienonhienolla kamelinkarvasiveltimellä piirretyt, l) ja niin edelleen, m) juuri savi-ruukun rikkoneet, n) etäältä kärkeästä muistuttavat. Foucault kysyy, mikä oikeastaan tekee tuosta eläinten luokituksista ajattelutotumuksiamme ravisuttavan. Jos tuollainen luokitus on mahdoton, millaisesta mahdollisuudesta on kyse?

Foucault kuvaa hankettaan etnologiksi omasta kulttuuristamme. Etnologia ei suuntaudu myytteihin, vaan kunakin aikana tieteen ja filosofian nimellä kulkevaan. Foucault ei liioin tutki aatehistoriaa tai tietoisuutta, vaan anonyymeja tekstejä. Tiedon ja totuuden muodostumat eli tieteet on upotettu anonyymeihin diskursiivisiin käytäntöihin, puhe- tapojen säännönmukaisuuksiin. Eri ajanjaksojen ajattelua pyritään tarkastelemaan samalla tavoin

kuin väestöhistorioitsijat demografisia ilmiöitä.

Tiedon arkeologisissa kaivauksissa Foucault etsii oppialojen ja diskurssien perustaa: kulloinkin tiedettävissä olevan tiedon ja kulloinkin oikeutetun totuuden rakennetta. Episteemi tarkoittaa tiedon apriorisia ehtoja. Tämä *a priori* ei kuitenkaan ole pysyvä, vaan ajasta ja paikasta riippuu, millaisia ovat hyväksyttävät tiedon kohteet ja tiedon luomisen menetelmät, ylipäänsä se mikä käsitetään ja tunnustetaan tiedoksi (s. 159). Diskursiivinen käytäntö määrittää mitä, miten ja millä oikeutuksella joku voi sanoa jotakin. Myöhemmissä teoksissaan, valtaa tutkiessaan Foucault ei samasta tietoa ja valtaa vaan toteaa, että niiden suhde on kehämäinen: tieto luo tilaa vallan toiminnalle ja valta luo uusia tiedon kohteita.

KAKSI KATKOSTA

Sanat ja asiat -teos on kertomus siitä, miten eläviä olentoja, vaurautta ja kieltä koskeneet tieteelliset keskustelut muovaavat perustakseen ”ihmisen”. Tieteen historia sisältää aikalaisille näkymättömiä totuuksien ennakkoehdotuksia sekä jatkuvuuksia ja katkoksia. Kaksi katkosta on Foucault’n mukaan ylitse muiden.

Renessanssiaikana puhuttua kieltä pidetään ”passiivisena ja feminiinisenä”, kirjoitus puolestaan on ”vahvaa ja maskuliinista”. Nämä oppineet tekstit ovat kirjoituksia toisista kirjoituksista, loputtomia tulkintoja tulkinnoista. Tieto jäsenyy samankaltaisuuksien perusteella.

Kun 1500-luvulla pohditaan, miten voidaan tunnistaa, että merkki todella ilmaisee merkitysmäänsä asiaa, 1600-luvulta lähtien pohditaan, miten merkki on yhteydessä merkitysmäänsä asiaan. Kun sanat ja asiat olivat ennen yhtä eli merkit olivat osa asioita itseään, ne erkaantuvat nyt toisistaan. Merkeistä tulee representaation tapoja. Don Quijote on ensimmäinen moderni romaani, koska siinä samankaltaisuuksien ja merkkien yhteydet purkautuvat ja muuttuvat harhanäyiksi.

1600-luvun keskivaiheilla syntyvät klassiseksi kutsuttu ajattelu, luonnon havainnointi ja systemaattinen luokittelu – ei siksi, että olisi opittu katsomaan lähempää ja tarkemmin, vaan koska opitaan rajoittamaan ja pelkistämään havainnoinnin kenttää. Carl von Linnén (1707–1778) sanoin luonnontieteilijä ”erottaa näköäistin perusteella luontokappaleiden osat, hän kuvailee ne tarkoituk-



senmukaisesti lukumäärän, muodon, aseman ja mittasuhteiden perusteella ja nimeää ne”.

Vaikka renessanssi ja humanismi nostavat ihmisen jalustalle, ihmistä ei vielä ajatella tutkimuskohteenä. 1800-luvun alkupuolella moderni tieteellinen ajattelu nosta esiin nykyisenkaltaiset ihmistieteet, jolloin ihminen ilmaantuu kaksinaisesti, sekä tiedon kohteena että tietävänä subjektina. Samana aikana luonnonhistoria muuttuu biologiaksi ja varallisuuden analyysi taloustieteenä. Käsitys kielestä maailman kuvana katoaa, ja kielioppi muuttuu filologiaksi eli kielestä tulee itsessään tutkimuskohde. Pyritään tekemään ”diskurssin mukanaan kantamasta hiljaisuuden elementistä uudelleen äänekäs ja kuuluva”.

Kielen arvonlennus yhdeksi tutkimuksen kohteeksi kompensoituu, kun kieli saa takaisin ”arvoituksellisen tiheyden” joka sillä renessanssin aikana oli. 1800-luvun käänteiden jälkeen ei kuitenkaan enää pyritä löytämään kätettyä ”alkuperäistä sanaa”, vaan häiritsemään käyttämiämme sanoja ja kieliopillisia tottumuksiamme. Eksegeesin eli tekstin tulkinnan tekniikat elpyvät. (s. 279).

Syntyneet uudet ihmistieteet voivat hämärtää rajojaan, tulkita

toisiaan ja muodostaa loputtomasti uusia tieteitä tai hukatakin kohteensa (s. 334). Ihmistieteille ovat ominaisia ajan ja paikan jatkuvuuden puute ja vastakkaisuus ”oikeiden” tieteiden kanssa. Foucault’n provokatiivisen väitteen mukaan ihmistieteet eivät ole tieteitä lainkaan (s. 341). Kun ihminen tieteellisen diskurssin kohteena on yllättävän uusi keksintö, hän voi myös kadota nopeasti, teoksen tunnettujen päätössanojen mukaan pyyhkiytyä pois kuin hiekkaan piirretyt kasvat meren rantaviivalta.

HUIKEA JA TÖYSSYINEN MATKA

Aikuiskasvatuksen numerossa 2/06 arvioidin Foucault’n teoksen *Tiedon arkeologia* (2006/1969). Väitin tämän teoksen ymmärrettävyyden lisääntyvän Sanat ja asiat -teokseen tutustumisen jälkeen. Tämä voi pitää paikkansa Foucault’n ajattelun kehitystä jäljitettäessä, mutta muuten arvioni on liian optimistinen. Mika Ojakankaan arvion mukaan *Sanat ja asiat* -teos on huikea matka tieteellisen tiedonmuodostuksen historiaan (HS 12.1.11). Tästä ei ole epäilystä, mutta matka on paitsi huikea, myös kovin töyssähtelevä – ei laadun epätasaisuuden vaan

Foucault’n kielenkäytön vuoksi, jota Markku Koivusalo luonnehtii teoksen jälkisanoina barokkiseksi. Aikamatka kannattaa silti tehdä, jos länsimaisen tieteellisen ajattelun kehitys kiehtoo. Nykyisenä fast food ja tosi-tv -aikana voi olla vaikea ymmärtää, että Sanat ja asiat oli 1960–1970-lukujen taitteessa huomattava myyntimenestys Ranskassa ja joissakin muissa maissa.

Jos ihminen on tutkimuskohteenä uusi keksintö, aikuisoppija on vielä uudempi tulokas. Tulevaisuudessa tiedon arkeologeja voi hämmästyttää nykyinen käsitys riittämättömyyttä potevasta, mutta uusien haasteiden edessä alati yhtä iloisesta aikuisoppijajyksilöstä ja sisäisestä yrittäjästä. Tällainen ihmisrakennelma voi hyvinkin pikaisesti huuhtoutua näkymättömiin, niin ettei kukaan muista sellaista maan päällä eläneenkään.

Jussi Onnismaa

*Dosentti, työnohjaajakouluttaja
Helsingin yliopisto, Palmenia*

Tanssi, teatteri ja taiteen johtaminen

Erika Sauer, Perttu Salovaara, Anne-Maria Mikkonen & Arja Ropo (2010).
Johtajuuden uusi taide. Tampere University Press. 146 s. ISBN: 978-951-44-8173-4

JOHTAMISEN tarkasteluun on monia eri tulokulmia. Uuden perspektiivin keksiminen ei ole ongelma, mutta sen käyttäminen johtamisen jäsentämiseen helposti on sitä. Lopputuloksena tulisi olla uusi, mutta ymmärrettävä kuva johtamisesta, joka mahdollisesti jäsenyy keskinäisuuhteissaan oudosti, mutta myös kiinnostavasti.

Erika Sauer, Perttu Salovaara, Anne-Maria Mikkonen ja Arja Ropo vievät johtajuutta eteenpäin eri taidemuotojen tarjoamisen näkökulmien kautta. Heidän mukaansa rationaalinen tieto johtamisesta sulkee sisäänsä joitakin johtamisen puolia, mutta ei kykene tavoittamaan sitä kokonaisuudessaan. Ihmisten johtamiseen liittyvä tieto muodostuu tunteiden, kehollisten kokemusten ja erilaisten kontaktien kautta. Johtaja, joka uskaltaa avautua taiteen monimuotoisuudelle, voi laajentaa näkemystään, rikastaa kaunopuheisuuttaan ja ammentaa kokemuksistaan pintaa syvemältä.

Teos lähtee liikkeelle kuvataiteesta ja katseella johtamisesta. Siinä sivussa annetaan väärä todistus historiasta väittämällä, että Fred[e]ri[c]k Taylor, taylorismin ja massatuotannon isä, olisi pitänyt johtamisen nyrkkisääntönä sitä, että yksi työnjohtaja saattoi valvoa kerrallaan enintään 12 työ-

miestä ja että perinteisten taylorismin mallien mukaan rakennettujen tehtaiden katonrajassa oli työnjohdon koppi, josta näki koko tehdasalueen. Tämä herättää huomioimaan eron taiteen ja tieteen välillä. Tämä on taiteellinen teos. Asialla – tuntemus valvovan katseen alla toimimisesta – on kuitenkin merkitystä. Jotkut ottavat katseen omakseen ja tarkastavat onko kaikki kunnossa. Toisille katse on valokeila, jota he ovat odottaneet ja jossa on heidän tilaisuutensa loistaa. Kolmansille se merkitsee jatkuvuutta ja turvallisuutta. Katse voi olla kaikissa tapauksissa sama.

Kuten tekijät kirjoittavat, katse, pelkkä katseen mahdollisuuskin, koskettaa ja tuo kosketus voi olla niin vapauttava kuin vapautta rajaava. Taiteellista vapautta on myös väitteessä, että Nietzsche tarkoittaisi ”vallantahdolla” (”will to power”) sitä, että kaikki teot, sanatms. ovat aina subjektiivisesti valittuja ja johdattavat näin subjektiivisesti valittuihin otteisiin todellisuudesta, eivät totuuteen. Tämä on lähempänä Nietzschen perspektiivismin ideaa. Voi myös kysyä tekijöiden tapaa käyttää Mary Parker Follet[t]in erottelua power over/power with tavalla, joka tarkoittaa sekä kanssa-johtamista että valtaa toisen kanssa – eikö johtamisen ja

vallankäytön välillä olisi hyvä nähdä jonkinlainen ero?

”Taylor”, ”Nietzsche” ja ”Follett” ovatkin läsnä taiteellisen vaikutelman ja akateemisen tekstietietikan vaatimuksesta, eivät totuuden tavoittelun vuoksi. Se, että hankalasti hahmotettavia asioita, kuten johtaminen, voi ja usein kannattaa lähestyä muiden ilmaisumuotojen keinoin, tulee kuitenkin tekstissä esille ja puhuu tekijöiden tarkoituksen puolesta. Lopputulos on hahmotelma tai luonnostelma aiheesta, ajatuksen aihio. Tällaisena se on omiaan kuitenkin herättämään ajatuksia ja rohkaisee jatkamaan ajatuksen kehittelyä.

Teatteri taidemuotona perustuu sopimuksiin rooleista niin näyttämöllä kuin esittäjien ja yleisön välillä. Elämämme on roolitettua ja elämme roolien kautta. Teatterista tutut draama, tragedia, lavastus, tehokeinot, tunteiden ja motiivien näyttäminen jne. tarjoavat välineitä käsitellä toimintaa toimijoita suojaavalla tavalla. Kun itselle nauraminen onnistuu aidosti vain harvoilta, oman roolin tarkastelu ja ironisointi luontuu useammalta. Johtamisen käytännössä laaja tunnerepertuaari voi olla yhtä merkittävä kuin laaja muuntautumiskyky näyttämötyössä. Kyky tavoittaa toisen ihmi-

sen tilanne ja kokemusmaailma, toisen ymmärtäminen, on johtamisessa voimavara. Miten teen näkymättömän itsessäni näkyväksi toisille ja kuinka kykenen tavoittamaan omassa kokemuksessa sen, mikä toisessa jää näkyvän taakse. Teksti vain on siinä määrin kiinni teatterin maailmassa, että sen anti varsinaisen teeman, johtajuuden taiteen, kannalta jää sangen ohueksi.

Johtajuuden tanssi -luvussa nousevat esille aistit, tunteet ja ajattelun yhdistävä kehollisuus, liikkeen yhteensovittaminen, vastavuoroisuus ja esityksen yhteinen työstäminen. Tanssissa liike kysyy ja liike vastaa kysymykseen. Jännitteet rakentavat kokonaisuutta ja vievät sitä eteenpäin. Tuloksena on parhaimmillaan kollektiivista luovuutta ja yhteistä yltämistä korkeammalle. Osallistujat tuovat kokonaisuuteen oman panoksensa ja saavat itselleen kokonaisuudesta. He ruokkivat yhteistä paloa, ovat siitä yhteisvastuullisia, ja saavat energiansa sen lämmöstä. Liittyminen ei edellytä hengenheimolaisuutta vaan riittää, että tavoittaa rytmin, liikkeen, energian ja tunnelman. Tässä luvussa käsitellään valtaa, defensiivistä kommunikaatiota, dialogin tasoja, mutta samalla etäännyttään tanssista. Käsitteleytään kokoon tai, näkökulmasta riippuen, laajenee tavalla, jonka lienee ominainen konsultaatiolle yritysvermanssina. Teksti kuulostaa täydeltä, vaikka tosiasiasa kuulijan korvissa kumisee lähinnä sanojen tyhjiys. Se viihdearvo, joka sisältyy sujuvaan esittämi-

seen ja jolla mitäänsanomattomuus peitetään, ei välity tekstistä. Tarkastelulle olisi ehkä ollut hyödyksi jonkinlainen minimalismi tietoisena pyrkimyksenä vähempään, jonka kautta sitten olisi pyritty näyttämään maksimaalisen paljon. Esitys ei tässä vain toimi.

Viimeinen varsinainen luku ei puhu musiikkitaiteesta vaan kuuntelu- ja musiikkimetaforasta. Teksti soljuu sujuvasti ja valottaa orkesterisoittajan arkea. On kiinnostavaa lukea, että orkesterin johtajan on osattava soittaa jotakin muutakin instrumenttia kuin orkesteria itseään. Konsertti on kaikkien, myös yleisön, yhteinen ponnistus. Improvisointi ja muuntelu, joka on jazz-musiikissa henki ja elämä, istuu konserttimusiikin kokonaisuuteen huonosti. Rock-musiikki, bändäys ja brändäys kappaleet alleviivaavat edelleen kirjoittajan teknistä taitavuutta tekstin tuottajana. Teksti toimii mainiosti johtajana ja vie lukijaa kuin naru pässiä kohti huomiota, että johtamisen reivit ovat sysäämässä syrjään johtamisen valssin. Tekijät kokoavat tarkoituksensa seuraavasti: ”Olemme halunneet tuoda esiin miten eri taidemuodot avaavat johtamiseen epätodellisuuden ja ristiriitaisuuden näkökulman. Tätä ei pidä ymmärtää lisämausteena erilaisiin johtamisopeihin, vaan kokonaan toisena tapana ajatella johtamisesta ja johdettavana olemisesta.” (s. 141.)

Loppuluvun aluksi tekijät toteavat teoksensa luonnehtivan yhtä kehitysvaihetta ajattelussaan. Kehitysvaiheen saattamisessa jul-

kaisukelpoiseksi on jotakin samaa kuin siinä, että teatterit ja vastaavat päästävät katsojat seuraamaan harjoituksia. Harjoituksia ei voi arvioida samoilla kriteereillä kuin valmiiksi tarkoitettua esitystä eikä niitä mennä seuraamaan samasta syystä. Se, mitä harjoitellaan, miten harjoituksia johdetaan, miten esityksen osat muotoutuvat, ilmaisu täsmentyy, liikekieli löytyy jne. on monella tavalla kiinnostavaa, mutta se harvemmin jalostaa katsojaa samalla tavalla kuin kokonainen teos tai esitys. Tämä ajattelun kehitysvaiheen kuvaus on joukko oteharjoituksia ja improvisaation kaltaista liikkumista taiteen tekemisen, johtamisen tietämisen ja konsultointityön harjoittamisen areenoilla ja niiden välillä. Takakannen teksti toteaa, että kysymyksessä on ensimmäinen suomenkielinen esitys johtamisen, luovuuden ja taiteen liittymäkohdista.

Vaikka esitys ei näyttäytykään hyvin harkittuna ja onnistuneena, tuo se kuitenkin esille monia tärkeitä ja tuoreita näkökohtia liittyen taiteeseen, johtamiseen ja luovuuteen. Tekijöistä sanotaankin takakannessa, että he pyrkivät esteettisen, kehollisen johtamisosaamisen kehittämiseen. Tavoitteessa ei ole mitään vikaa – sitä kohden pitää vain pyrkiä nykyistä ankaremmin.

Vesa Huotari
erikoistutkija
Poliisiammattikorkeakoulu

Monikulttuurisuus ulottumaan myös maaseudulle

Koti maalla. Käsikirja maahanmuutosta.
Maahenki 2010. 110 sivua.



MAASEUDUN SIVISTYSLIITTO toteutti vuosina 2008–2010 Pohjois-Pohjanmaan 12 kunnan kanssa *Muutoksessa mukana* -monikulttuurisuushankkeen. Kuntien kanssa järjestettiin koulutusta virkamiehille ja poliittisille päättäjille ja etsittiin yhdessä jouhevia paikallisia ratkaisuja.

Hankkeen tuotoksista ilmestyi viime syksynä maahan- ja maalemuuton käsikirja. Se koostuu asiantuntijakirjoituksista, uussuomalaisen tarinoista sekä maahanmuuton perustietopaketaista.

Mukana olleet kunnat eroavat toisistaan paljon. Yhteistä kuitenkin on, että maaseudun väestö vähenee ja vanhenee. Tekeviä käsiä ja osajia tarvitaan alkutuotannosta vanhusten hoivakoteihin ja terveyskeskuksiin. Yhdessä kunnassa mietitään vastaanottokeskuksen palveluja, toisessa etsitään asuntoja töihin tuleville, maalaiskunnissa asuminen kun perustuu lähes kokonaan omistusasumiseen. Yksi kunta haluaa harjoittaa valikoivaa maahanmuuttopolitiikkaa ja toinen on avannut ovensa tulijoille.

Helsingin yliopiston Ruralia-instituutin vanhempi tutkija Antti Saartenoja käsittelee artikkelissaan erilaista kokemista maaseudusta tilana, ulkopuolisuutta ja toiseutta sekä kotouttamispolitiikkaa maaseudun kannalta. Allianssin moni-

kulttuurisuus- ja vähemmistöasioiden suunnittelusihteerin Mirella Huttunen kirjoittaa oivaltavasti kotouttamisen kaksisuuntaisuudesta.

Kirjassa oman lyhyen tarinansa kertovat kymmenen pohjois-pohjalaista uudisasukasta ovat yksimielisyydessään suorastaan ruusuisen tyytyväistä. Useimmat heistä ovat entisen Neuvostoliiton alueelta Tšetšeniasta Vietnamiin. Muuton syytkin vaihtelevat rakkaussuhteesta pakolaisuuteen.

Joko kertomuksista on jätetty pois rasistiset kokemukset ja kotikävä tai sitten olemme ystävällisempiä ja ennakkoluulottomampia kuin yleinen julkipuhe antaa ymmärtää. Ehkä maahanmuuttajat ovat oppineet väistämään ikäviä tilanteita. Maahanmuuttaneet kiittävät uuden kotimaan turvallisuutta, rauhallisuutta, tasarvoa, virkamiesten ja ihmisten luotettavuutta, mielipidevapautta, luontoa ja kaupunkiympäristön viihtyisyyttä. Tekee myös mieli uskoa, sillä kertojilla on vertailukohde korruptoituneisiin, epädemokraattisiin ja fyysisesti turvattomiin kulttuureihin.

Kertojat ovat asuneet paikkakunnilla 3–12 vuotta. Jokainen on myös työllistynyt.

Venäjän Karjalasta Raaheen muuttaneen Oxinan havainnon mukaan maahanmuuttaja saattaa

kokea suomalaisen kulttuurin tärkeämpänä kuin moni kantasuomalainen.

Kaikki ovat kokeneet mahdollisuuksien avautuvan oman aktiivisuuden kautta. Sosiaalisten verkostojen merkitys on keskeinen. Tulevaisuuteen katsovissa kansalaisjärjestöissä mietitäänkin, miten sisäänlämpiävyys väistyisi taaemmaksi. Epävirallisten yhteyksien kautta muuttaja oppii kielen, ystäväystyö ja saa jalansijaa yhteiskuntaan ja samalla kantäväestökin ovat monella tapaa saavana osapuolena.

Käsikirja on nähtävä asennekasvatuksena. Sitä tukevat niin maahan muuttaneiden puheenvuorot kuin kirjan innostava kuvitus. Kirja ei puutu kausityön ilmeisiin epäkohtiin. Väärinkohteluun, saati sitten työvoiman rikolliseen hyväksikäyttöön on puututtava ja niiden varalle muuttajia valistettava. Mutta se ei ole tämän käsikirjan tehtävä, koulutuksen ja kotouttamisen kylläkin.

Kirja on tarkoitettu kuntien johdolle ja luottamushenkilöille sekä maahanmuuttajia työssään kohtaaville.

<http://www.msl.fi/msl/muuttiedostot/Koti%20maalla%20web.pdf>

Anneli Kajanto

PENTTINEN LEENA, SKANIAKOS TERHI, LAIRIO MARJATTA & UKKONEN JENNI (2011).

Korkeakouluopiskelun pedagoginen työelämähorisontti – Miten työelämäorientaatiota voidaan tukea koulutuksen aikana?

Urasuunnittelu ja yksilöiden urakehitys kohtaavat yhteiskunnan ja työelämän muutoksia, jotka edellyttävät muutoksia myös korkeakouluopiskelijoiden opintojen ohjauksessa. Tämän artikkelin lähtökohtana on etsiä keinoja korkeakouluopiskelijoiden työelämäorientaation tukemiseen. Orientaation tulisi sisältyä osaksi opintoja näkökulmana, asenteena, tietoina, taitoina ja valmiuksina. Esittelemme artikkelissamme pedagogisen toimintahorisontin mallin, jonka avulla jäsenämme työelämäorientaation tukemista sekä opiskelijan yksilöperspektiivistä että korkeakoulutuksen pedagogisten ratkaisujen näkökulmasta. Mallin tavoitteena on osoittaa, kuinka työelämäorientaatio voidaan sisällyttää osaksi korkeakouluopintoja. Sitä voidaan tarkastella pedagogisesti opiskeluohjelman, opetus suunnitelmien, opintojaksojen tai kurssien ta-

solla erilaisina sovelluksina ja ratkaisuina.

Työelämäorientaatio tulisi nähdä kokonaisvaltaisesti osana sekä koko opintopolkua että opiskelijan elämää. Kytkeä opintojen kokonaissuunnitteluun ja asiantuntijaksi kasvamiseen tulisi tapahtua heti opiskeluprosessin alusta alkaen. Työelämäorientaation vahvistamisella ja sitä kautta tietojen, taitojen ja valmiuksien kehittymisellä on yksilön elämässä kokonaisvaltainen merkitys. Ohjauksella pyritään kokonaisvaltaisesti rakentamaan opiskelijoiden elämänuraa ja ylläpitämään hyvinvointia ja kykyä toimia niin opinnoissa kuin työelämässäkin. Tavoitteena voidaan nähdä hyvinvointia edistävän pedagogisen opiskelukultuurin vahvistaminen.

Aikuiskasvatus 31(2), 99–110

PENTTINEN LEENA, SKANIAKOS TERHI, LAIRIO MARJATTA & UKKONEN JENNI (2011).

Pedagogical Working Life Horizon of University Studies – How to support working life orientation?

Career planning and personal career development face changes in society and working life, which in turn require changes to educational counselling at universities. This article sets out to search for ways to support university students' orientation to working life, which should be included in their studies as a point of view, attitude, know-how and competences. In this article we present a model of pedagogic action horizon, by means of which we analyse ways of supporting working life orientation from the student's individual perspective, on the one hand, and, on the other, from the viewpoint of pedagogic solutions in university education. The aim of the model is to show how working life orientation can be included in university studies. Pedagogically, it can be examined as applications and solutions of different kinds on the

level of study programmes, curricula, study units and courses.

Working life orientation should be seen comprehensively in the context of students' lives and their entire study path. It should be linked to students' overall study plans and their growth into experts from the very beginning of the study process. The strengthening of working life orientation and, through it, the development of skills and competences, have an overall effect on an individual's life.

Counselling strives to build students' careers comprehensively and to maintain their wellbeing as well as ability to study and work. The aim is to strengthen pedagogic study culture that promotes well-being.

Aikuiskasvatus 31(2), 2011, 99–110

Kaupanalalan muutos ikääntyvien silmin

Artikkelissa tarkastellaan kaupanalan 45 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työssä ja työorganisaatioissa tapahtuneita muutoksia sekä heidän muutoskokemuksiaan. Lisäksi kysytään, millaiseksi ikääntyvät työntekijät kokevat asemansa jälkimodernissa työelämässä. Mielenkiinto kohdistuu myös työssä pysymistä ja siitä lähtemistä koskeviin valintoihin ja päätöksiin.

Muutospuhetta hallitsivat äärimmilleen kiristynyt globaali markkinakilpailu ja tulokontrolli sekä kaupan rakennemuutos. Muutospuhe oli pitkälti vastapuhetta negatiiviseksi koettua toimintaympäristön muutosta sekä oman ammatti-identiteetin ja -etiikan ja toimintaympäristön välistä ristiriitaa kohtaan. Myös ammattikulttuuriset esteet: oman aseman ja vallan puolustaminen, ”reviirirajojen” vartiointi nä-

kyvät siinä, miten uudensuuntaisiin johtamis- ja organisaatiomalleihin sekä rakenteellisiin ja toiminnallisiin uudistuksiin suhtauduttiin.

Suuri osa haastateltavista arvotti osaamisensa hyvin korkealle. Itseluottamus ei yltänyt työnhakuun asti. Rekrytointi koettiin tilanteena, jossa ikäyrjintä kulminoituu. Ikäyrjintä näkyi myös siinä, että vanhempaa väkeä oli siirretty vastentahtoisesti eläkkeelle tai toisiin tehtäviin. Jälkimodernille ajalle ominaisiksi luonnehdittu kulttuuri, joka mahdollistaisi ja sallisi erityyppiset valinnat iästä riippumatta, ei vaikuta tämän tutkimuksen valossa työelämän käytännöissä kovin ajankohtaiselta.

Aikuiskasvatus 31(2), 84–98

How Ageing Employees View Change in Retail Trade

This article examines changes that have taken place in the work and the work organisations of retail trade employees aged 45 or over and their experience of change. The article also explores the question of how ageing employees experience their status in postmodern working life, and focuses attention on the choices and decisions concerning staying in or leaving work.

Discourse about change was dominated by extremely tight global market competition, accountability control and structural changes in retail trade. This change discourse, to a large extent, reacted to those changes in the functional environment that were experienced as negative, and to the conflict between the employees' own professional identity and professional ethics on the one hand, and their functional environment on the other. Also, obstacles related to professional culture, such as defending one's

position and power and guarding the 'territory', were reflected in attitudes towards new management and organisation models as well as towards structural and functional reforms.

Most the respondents rated their expertise as high. However, this self-confidence did not extend to job seeking. Job recruitment was seen as a situation that reveals age discrimination at its most blatant. Age discrimination also manifested itself in older employees being forced to retire against their will or being transferred to other duties. A culture, described as being characteristic of the post-modern era, that would facilitate and allow a variety of choices regardless of age, does not seem to be very topical in the context of everyday working life.

Aikuiskasvatus 31(2), 84–98

BRUNILA KRISTIINA (2011).

Rönsyt Pois! Tutkija tietokykykapitalismissa

Tietokykykapitalismin korostama tiedon hallinta säätelee tutkijan liikkumavaraa, jonka artikkelissani liitän kysymykseksi tiedosta ja tietämisestä, siitä, millä ehdoilla tutkijan on mahdollista tietää. Tutkijan mahdollisuutta tietoon ja tietämiseen säätelevät tietokykykapitalismia edustavat projektimarkkinat. Toisaalta kriittisen vallan toimintaa tunnistavan tutkimuksen avulla on mahdollista samanaikaisesti tehdä näkyväksi ja haastaa niitä vallan muotoja, jotka

tutkijan liikkumavaraa tänä päivänä säätelevät. Artikkelini perustuu Aikuiskasvatuksen tutkimusseuran juhlaseminaarissa 7.12.2010 pitämäni puheenvuoroon sekä teoreettisena ja metodologisena avauksena aiemmin Aikuiskasvatus-lehdessä kirjoittamaani puheenvuoroon kriittisen aikuiskasvatustieteen mahdollisuuksista.

Aikuiskasvatus 31(2), 111–119

BRUNILA KRISTIINA (2011).

Away with the Frills! Researcher in Knowledge Capitalism

Knowledge management, emphasised by knowledge capitalism, determines the leeway that a researcher has. In my article I connect this to the question of knowledge and knowing, and to the question of under what conditions it is possible for a researcher to know. A researcher's possibility for knowledge and knowing is regulated by the project market representing cognitive capitalism. On the other hand, through research investigating the action of critical power, it is possible simultaneously to make visible

and challenge the forms of power that determine researchers' leeway. My article is based on a talk I gave at the seminar on the 70th Anniversary of the Finnish Society for Research on Adult Education on December 12, 2010, as well as on an article, published earlier in the Journal Aikuiskasvatus (Adult Education) as a debate opener, about the possibilities of critical adult education.

Aikuiskasvatus 31(2), 111–119

Oikaisu

Numerossa 4/2010 FM Marja Pakaste kirjoitti Noste-ohjelmasta. Pakaste toimi ohjelman valtakunnallisena projektipäällikkönä, ei projektisihteerinä, kuten kirjoittajan esittelyssä virheellisesti kerrottiin.



Aikuiskasvatuksen kestävä kehitys

UUSI JOHTOKUNTA ALOITTI KARIN FILANDERIN JOHDOLLA

Tutkimusseuran uusi johtokunta valittiin helmikuuisessa vuosikokouksessa Tampereella. Puheenjohtajaksi nimitettiin dosentti Karin Filander, ja hänen mietteitään uudesta tehtävästä voi lukea *Sivistys*-verkkolehden artikkelista *Tieteellisen vuoropuhelun viritäjä*. Tutkimusseuran varapuheenjohtajana toimii lehtori KT Kaija Collin. Johtokunnassa jatkavat yliassistentti KT Seija Keskitalo-Foley, tutkijatohtori FT Hanna Toiviainen ja tutkijatohtori KT Ulpukka Isopahkala-Bouret sekä varajäsenenä professori KT Jyri Manninen ja professori KT Arto Jauhainen. Korkeakoulusihteri KT Tarita Ruoholinna on johtokunnan uusi (vara)jäsen.

SEURAN UUDET VERKKOSIVUT AIKUISKASVATUKSEN KOHTAUSPAIKKANA

Tutkimusseuran uusia verkkosivuja on toimitettu ja kuvitettu alkukevään ajan; uudet Tutkimusseuran oranssinsävyiset www-sivut avataan kesän kynnyksellä samanaikaisesti Facebook-sivun kanssa. Sivuston käytettävyyttä on kehitetty erilaisin sovelluksin, uutispalstoin sekä sähköisin lomakkein. Sivuille päivitetään ajankohtaiskatsauksia aikuiskasvatuksesta eri yliopistoissa, minkä lisäksi yhteisöjäsenet saavat mahdollisuuden kertoa toiminnastaan. Lue lisää www.protsv.fi/ats

AIKUISKASVATUKSEN TUTKIJATAPAAMINEN 2012 HELSINGISSÄ

Seuraava Aikuiskasvatuksen tutkijatapaaminen järjestetään 16–17.2.2012 Helsingin yliopistossa aiheena *Aikuiskasvatus marginaaleissa ja rajapinnoilla*. Tiedotamme tutkijatapaamisesta kuluvan vuoden aikana, ohessa on poimintoja Tutkijatapaamisen alustukseksi.

Rajapinnoilla ja marginaaleilla haetaan niin aikuiskasvatustieteen toimintakenttää kuin aikuisuuden siirtymiä ja kasvun raja-alueita. Tutkijatapaamisessa halutaan nostaa marginaalit ja rajapinnat keskusteluun ja näyttää, kuinka niissä syntyy liikettä, vastarintaa ja voimaa, joka voi mahdollistaa uudenlaista tietoa, yhteisöllisyyttä ja tutkimuksellista vuoropuhelua. Ks. lisää sivu 127.

ATS:N KESÄTAPAAMINEN JYVÄSKYLÄSSÄ

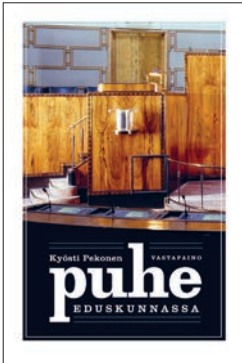
Järjestämme kaikille Tutkimusseuran jäsenille ja aikuiskasvatustieteestä kiinnostuneille kesätapaamisen Jyväskylän yliopistossa perjantaina 10.6.2011. Tapahtumasta tiedotetaan sähköpostitse ats-listan kautta.

TIEDUSTELUT JA YHTEYDENOTOT:

Sihteri Kristiina Brunila kristiina.brunila@helsinki.fi

Tiedottaja Mikko Lehtonen mikko.lehtonen@specia.fi

LUE VASTAPAINOA



Kyösti Pekonen

Puhe eduskunnassa

250 s. • ovh. 33,00 €

toukokuu

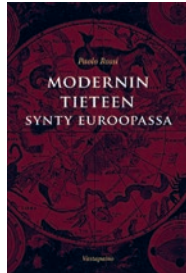


Juha Herkman

Poliittikka ja mediajulkisuus

224 s. • ovh. 35,00 €

toukokuu



Paolo Rossi

Modernin tieteen synty Euroopassa

395 s. • ovh. 38,00 €

J.A. Hollon palkinto 2011

Katri Komulainen, Seija Keskitalo-Foley, Maija Korhonen & Sirpa Lappalainen (toim.)

Yrittäjyyskasvatus hallintana

326 s. • ovh. 37,00 €



Marja Alastalo
Maria Åkerman (toim.)

Tieto hallinnassa

Tietokäytännöt suomalaisessa yhteiskunnassa

250 s. • ovh. 33,00 €

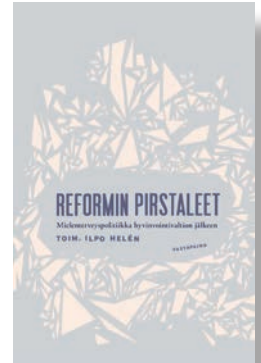


Mirja Satka
Leena Alanen
Timo Harrikari
Elina Pekkarinen (toim.)

Lapset, nuoret ja muuttuva hallinta

340 s. • ovh. 34,00 €

kesäkuu



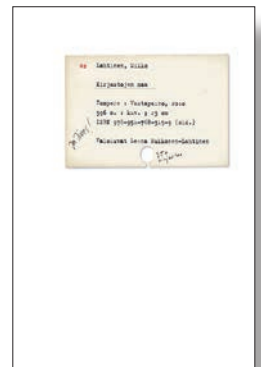
Ilpo Helén (toim.)

Reformin pirstaleet

Mielenterveyspolitiikka hyvinvointivaltion jälkeen

250 s. • ovh 35,00 €

kesäkuu



Mikko Lahtinen

Kirjastojen maa

394 s. • ovh. 44,00 €



.3511



KANSANVALISTUSSEURA KUSTANTAA



Anneli Eteläpelto, Tuula Heiskanen ja Kaija Collin (toim.)

VALTA JA TOIMIJUUS AIKUISKASVATUKSESSA **Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja**

Miten valtaa käytetään? Miten toimijuus näkyy aikuiskasvatuksessa? Kirjassa tarkastellaan vallan ja toimijuuden käsitteitä aikuisuuden ja aikuiskasvatuksen kentillä. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja soveltuu kaikille aikuiskasvatuksen ammattilaisille.

ISBN 978-951-9140-51-3, 372 sivua, ovh 32 euroa.

Toukokuun kirjauutus 32 euroa – 15 %
Voimassa 30.6. saakka. Hintaan lisätään toimituskulut.

Tilaukset: www.kansanvalistusseura.fi/kauppa
Alennuskoodi: VALTA



Birgitta Romppanen ja Anita Kallasvuo:

JOHTAJUUDEN RAKENTUMINEN **Eväitä lähijohtamiseen**

Mitä johtajan rooliin ja tehtäviin kasvaminen edellyttää? Kirja tarjoaa eväitä kaikille, joiden työhön sisältyy lähijohtajan tehtäviä. Se soveltuu johtajille, lähijohtajille ja kehittäjille sekä heitä tukeville työhönohjaajille, konsulteille ja kouluttajille.

ISBN 978-951-9140-54-4, noin 200 sivua, ovh 38 euroa.
Ilmestyy alkusyksystä.

Ennakkotilaus 38 euroa – 15 %
Voimassa 30.6. saakka. Hintaan lisätään toimituskulut.

Tilaukset: www.kansanvalistusseura.fi/kauppa
Alennuskoodi: JORA