

Aikuiskasvatus

– RAJOJA RIKKOVA TIEDELEHTI



Toimijuus

ARTIKKELI: MITEN KÄSITTEELLISTÄÄ
AMMATILLISTA TIOMIJUUTTA TYÖSSÄ? S. 202.

NÄKÖKULMA TUTKIJATAPAMISESTA:
AKTIVISMISTA REALISMIIN. S. 215.



Setlementtiliitto

**Suomen Setlementtiliitto
on kansalaisjärjestö, jonka
jäsenetlementit tarjoavat
vapaan sivistystyön opintoja
16 kansalaisopistossa
ja 2 kansanopistossa**

www.setlementti.fi

JULKAISIJAT Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura **PÄÄTOIMITTAJA** Heikki Silvennoinen, VTT, professori, Turun yliopisto, 044 360 2320, heikki.silvennoinen@utu.fi **TOIMITUS** Annu Hattunen, puh. 040 759 4532, annu.hattunen@kvs.fi **TOIMITUSKUNTA** Heikki Silvennoinen, Kristiina Brunila, Karin Filander, Annu Hattunen, Jussi Onnismaa, Heikki Pasanen, Tarita Ruoholinna ja Leena Saloheimo **TILAUSHINNAT** 35,20 € / vuosikerta (4 nroa). Irtonumero 8,50 €. **TILAUKSET** www.kvs.fi; puh. 0207 511 500, Kansanvalistusseura, Cygnaeuksenkatu 4, 00100 Helsinki **ILMOITUSHINNAT** 160–480 euroa. Hintoihin lisätään alv. Lisätietoja: www.aikuiskasvatus.fi/mediatiedot
GRAAFINEN SUUNNITTELU Ilove Creative Oy **PAINO** Forssa Print Oy
PAINOS 1 500 kpl **ISSN** 0358-6197 **www.aikuiskasvatus.fi**

SISÄLLYS

3/2014 TOIMIJUUS

AIKUISKASVATUS-
TIETEELLINEN
AIKAKAUSLEHTI
3/2014, VOL. 34

Aikuiskasvatus ilmestyy neljä kertaa vuodessa. Se julkaisee tieteellisiä artikkeleita, näkökulmia tutkimukseen, näkökulmia käytäntöön, näkökulmia politiikkaan sekä alan uutuuskirja-arvioita. Lehden tavoitteena on luoda edellytyksiä vuorovai-
kutukselle tutkimuksen ja käytännön välillä ja käytännön eri toimikenttien kesken. Lehti edistää humanistisia sivistysihanteita ja ekologisesti kestävää kehitystä. Lehti edistää aikuiskasvatuksen uudistumista keskus-
telemalla aikuiskasvatuksen arvoperusteista, tavoitteista ja toimintaperiaatteista. Aikuiskasvatus saa tiedelehtitukea Tieteellisten Seurain Valtuuskunnalta. Artikkeleissa on refereekäytäntö.

PÄÄKIRJOITUS

Heikki Silvenmoinen: 162

ARTIKKELIT

Tuula Heiskanen & Riitta Lavikka: Pääluottamusmie Aliisan tarina 164

Hannele Kerosuo: Kollektiivinen muutostoimijuus – esimerkkinä solmutyöskentely rakennusalan kehittämishankkeessa 178

Marjatta Vanhalakka-Ruoho: Toimijuus elämäntulussa – ohjaustyön perusta? 192

Anneli Eteläpelto, Katja Vähäsantanen, Päivi Hökkä & Susanna Paloniemi: Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? 202

NÄKÖKULMIA TUTKIMUKSEEN

Anja Heikkinen: Aktivismista realismiin – ihmis- ja yhteiskuntakeskeisen aikuiskasvatuksen/aikuiskasvatustieteen kritiikki 215

NÄKÖKULMIA KÄYTÄNTÖÖN

Anne Salmi, Lea Henriksson & Jaana Laitinen: Maskuliininen ammatti-identiteetti on huomioitava koulutuksessa ja ohjauksessa 224

MUUTA

Heikki Silvenmoinen: Reijo Raivola (1939–2014) in memoriam 233

Summaries of the articles 235



PÄÄKIRJOITUS

KOULUTUS TOIMIJUUDEN VAHVISTAJANA

TOIMIJAN JA SOSIAALISTEN rakenteiden suhde on sosiologian ikuisuuskyseminen. Kuten Anthony Giddens strukturaatio-teoriassaan esittää, toimijuus on yhteiskunnallisten rakenteiden rajoittamaa mutta myös rakenteita hyväksi käyttävää. Kysymys on paljolti siitä, miten yksilö pystyy hyödyntämään vallitsevia käytäntöjä ja hallussaan olevia resursseja.

AJATUS TOIMIJUUESTA kumpuaa 'valituksen projektista', joka tähdensi järjenkäyttöä, tieteellistä tietoa ja auktoriteettien kyseenalaistamista tienä kahlitsevista traditioista vapautumiseen ja oman elämän hallintaan. Toimijuuden näkökulmasta koulutuksella on kaksoisluonne yhtäältä yksilöitä olemassa oleviin oloihin sopeuttajana ja vallitsevia oloja säilyttävänä ja toisaalta toimijan ympäristöä koskevan tiedon lisääjänä toimintamahdollisuuksia ja vaihtoehtoja avaavana. Koulutus on keskeinen instituutio maailman nimeämisessä ja vallitsevan todellisuuden luonnollistamisessa. Kasvatustieteiden tutkimukset eivät valitse olosuhteita, joihin he syntyvästään lähtien oppivat sopeutumaan. Eivätkä he myöskään valitse omia uskomuksiaan, mutta tietoa hankkimalla uskomukset muuttuvat.

Toimimalla "toisin" koettelemme toimijuuttamme ja samalla voimme luoda uusia käytäntöjä. Toimijuuden vahvistaminen tarkoittaakin käytännössä usein, että hylkäämme ajatteluamme kahlitsevat itsensänselvyydet ja kyseenalaistamme toimintaamme kanavoivat totuudet. Tässä katsannossa toimijuuden

vahvistaminen on yksilöiden ja ryhmien autonomisuuden ruokkimista. Kasvatustieteiden piirissä emansipaatiolla on pitkä traditio. Käsitteet ja näkökulmat uudistuvat, mutta ajatus toisin tekemisen, vastarintapotentialin ja vapautumisen kasvattamisesta on säilynyt. Globaalia taloutta koskevan päätöksenteon karkaaminen demokraattisen kontrollin ulottumattomiin on toimijuuden vahvistamiseen ja valtauttamiseen sitoutuneille koulukunnille iso haaste. Millaisin opein puolustetaan kansalaisten autonomiaa ja vaikutusmahdollisuuksia yhä vaikeammin ymmärrettävässä sosiaalisessa todellisuudessa?

TÄSSÄ TEEMANUMEROSSA toimijuudesta kirjoittaa joukko Helsingin, Itä-Suomen, Jyväskylän ja Tampereen yliopiston tutkijoita. Se on hyvä kattaus kasvatustieteilijöiden harjoittamasta toimijuuden tutkimuksesta Suomessa. Kuten Anneli Eteläpelto kollegoineen analysoi, eri tutkimustraditiot tulkitsevat toimijuutta eri tavoin ja korostavat eri näkökohtia toimijuuden vahvistamisessa. Sosiaalisen ja yksilöllisen keskinäisen suhteen analysointi ja määrittely on kaikissa lähestymistavoissa teoreettisen analyysin ydintä. Yhteistä kaikille on kuitenkin ajatus toimijuudesta jonakin arvokkaana ja edistämisen arvoisena asiana. Lähtökodassa heijastuu ihmistieteiden sitoutuminen ihmisen autonomian lisäämiseen. Se on analoginen lääketieteen olemukseen sisältyvälle ajatukselle lääketieteen tehtävästä: sairauksien parantaminen ja terveyden edistäminen.

KOULUTUS ON SIKÄLI YKSILÖKESKEISTÄ TOIMINTAA, ETTÄ MENESTYSTÄ MITATAAN YKSILÖN SUORIUTUMISEN KAUTTA.

MARJATTA VANHALAKKA-RUOHO tähdentää, että opinto- ja uraohjauksen onnistumiseen vaikuttaa olennaisesti, kuinka hyvin siinä onnistutaan ottamaan huomioon – ei vain yksilön nykyhetken tilanne vaan – koko elämänkulun näkökulma. Yksilön autonomista toimijuutta koetellaan erityisesti elämän muutos- ja siirtymävaiheissa, kun toimintaympäristöt, rutiinit ja totunnaiset roolit alkavat muuntua toisiksi. Kirjoittaja laajentaa näkökulmaa yhteiskunnalliseksi tärkeällä kannanotolla: ”Työn loppuminen saatetaan kokea pienenä kuolemana, ja pitkälliseen työttömyyteen voi liittyä syvään juurtuneita sosiaalisen ei-olemisen ja osattomuuden kokemuksia. Elämän- ja työuraohjauksessa tulisi olla herkkyyttä kohdata ja kuunnella ja mahdollisesti purkaa tällaisia toimijuuden tunteja sekä luoda uusia merkityksellisiä näkymiä. Tämä ei onnistune, elleivät työstä ja kohtuullisen elannon mahdollisuuksista käytävä yhteiskunnallinen keskustelu ja päätöksenteko monipuolista.”

Hannele Kerosuon etnografinen tutkimus kuvaa muutostoitimijuuden syntyä ja toteutumista kehittämishankkeissa. Muutostoitimijuus kehittyi oppimisen kautta toimijoiden yhteisen ponnistuksen tuloksena. Tutkimus osoittaa, että muutostoitimijuuden syntyminen ei välttämättä edellytä suunniteltua interventiota. Se voi syntyä spontaanisti kehittämishankkeissa, kunhan vain toimelias ja asiaansa sitoutunut joukko toimialansa tuntevia henkilöitä ryhtyy ratkaisemaan ristiriitaa, häiriötä tai ongelmaa yli tavanomaisten työrooliensa.

Tuula Heiskanen ja Riitta Lavikka kuvaavat yhden ihmisen tapaustutkimuksella, miten teollisen työn globaalit uudelleenjärjestelyt vaikuttavat yksilöiden elämänehtoihin ja kohtaloihin. Pääluottamusmies

Aliisan tarinassa näkyvät toimijuuden edellytysten ja rajoitusten muutokset. Erityisenä huomiona ovat yksilöllisen ja kollektiivisen toimijuuden resurssit. Artikkelin kuvaus toimijuudesta on hyvin konkreettinen, käsin kosteltava. Sitä ei ole kontekstista irrallisena ilmiönä. Artikkelin herättää myös pohtimaan ammattiyhdistysliikkeen tulevaisuutta aikana, jolloin monikansallisille yrityksille valmistellaan yhä suurempia toimintavapauksia suhteessa demokraattiseen päätöksentekoon ja yhteisesti sovittuun lainsäädäntöön. Vapauden edistämisen nimissä luodaan mekanismeja, jotka uhkaavat kansalaisten ja valtioiden demokraattisia vaikutusmahdollisuuksia.

KOULUTUS ON sikäli yksilökeskeistä toimintaa, että menestystä mitataan yksilön suoriutumisen kautta. Opintosuoritukset, arvosanat ja tutkinnot ovat yksilökohtaisia. Ne ovat samalla osa mekanismeja, jonka välityksellä yksilöt ohjautuvat keskinäiseen kilpailuun työstä ja asemista. Tässä katsannossa koulutuksen rooli toimijuuden vahvistajana näyttäytyy yksilöiden varustamisena kilpailemaan toisiaan vastaan. Varustelukilpailulla tavoitellaan yksilökohtaista hyvää, mutta tullaan samalla aiheuttaneeksi seurauksia, jotka ovat kollektiivisesti epätoivottavia, jopa tuhoisia. Kiihtyvän maailmanlaajuisen kilpailun oloissa kaivattaisiin enemmän kollektiivisen toimijuuden vahvistamista. Se on iso kysymys koulutusinstituutiolle, jonka odotetaan yhtäältä käsittelevän kustannustehokkaasti massoja ja toisaalta tuottavan omasta menestyksestään kiinnostuneita huippuyksilöitä.

Heikki Silvennoinen

Päälüottamusmies Aliisan tarina



Liiketoiminnan ehtojen radikaali muuttuminen tuo mukanaan monimutkaisia ongelmia teollisuustyöhön. Tarina osoittaa, kuinka päälüottamusmies Aliisa kasvaa yhteiskunnalliseksi toimijaksi ja vaikuttajaksi ristiriitaisten odotusten paineessa.

TÄMÄ ARTIKKELI käsittelee päälüottamusmies Aliisan toimintaa, ajatuksia ja perusteluja omalle toiminnalleen. Tarina pohjautuu usean vuoden aikana tapahtuneisiin keskusteluihin Aliisan kanssa. Tapahtumat liittyvät ajankohtaan, jolloin tekstiili- ja vaatetusteollisuus oli läpikäymässä syvällistä muutosvaihetta, jotta se kykenisi sopeutumaan alalla vallitsevaan maailmanlaajuiseen kilpailuun ja työnjakoon. Tarinan tavoitteena on valottaa Aliisan toimijuutta teollisen kriisin keskellä kohdentaen huomion erityisesti siihen, mitä resursseja yksilölliselle ja kollektiiviselle toimijuudelle niissä olosuhteissa oli tarjolla ja millaiset asiat ja seikat asettivat rajoja toimijuudelle.

Tapahtuma-ajankohtaa voi kuvata murrosvaiheeksi, jossa tayloristinen tieteellisen liikkeenjohdon paradigma oli vähä vähältä korvautumassa uudella joustavuusparadigmalla. Murroksessa oli kyse sekä ideologisesta uudelleensuuntautumisesta

(Castells 1996; Volberla 1998; Chandler ym. 1998) että käytännön tason organisoinneista. Joustavuus alkoi näyttäytyä toimintatapana, jolla voidaan saavuttaa kilpailuetua globaaleilla markkinoilla. Käytännöllisellä tasolla muutos ilmeni tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa aiemman vaihetyöorganisaation muuttumisena ryhmätyöorganisaatioksi.

Suomessa tekstiili- ja vaatetusteollisuus kohtasi 1990-luvun alusta lähtien lisääntyneitä paineita toimintatapojensa muuttamiseen, kun tuonti halvan kustannustason maista lisääntyi ja vienti väheni. Yhdessä osaksi selviytymisstrategiaansa monet yritykset omaksuivat ryhmätyöhön perustuvan työn organisoinnin. Se mahdollisti vaihtuvien ja enemmän tuotevariaatioita sisältävien mallien ja lyhyiden tuotesarjojen valmistamisen, kun taas vaihetyöhön perustuva organisaatio oli osoittautunut tehottomaksi ja kalliiksi lyhytsarjaiselle ja nopeatempoiselle tuo-

tannolle (Lavikka 1992). Aliisan työpaikka oli yksi niistä monista yrityksistä, jotka valitsivat sellaisen selviytymisstrategian.

Pyörteinen ympäristö, joka ravisteli teollisuudenalaa, asetti myös ammattiyhdistysliikkeen uusien haasteiden eteen. Ajankohtana, johon Aliisan tarina sijoittuu, ammattiyhdistysliike oli vasta heräämässä uutta tilannetta vastaavien toimintatapojen tarpeeseen. Näin ollen vakiintumattomien strategioiden ja menettelytapojen puuttuessa päaluottamusmiehen yksilöllisen toimijuuden vaade oli tavanomaista suurempi ja toisaalta tila toimijuudelle oli tavanomaista jännitteisempi. Artikkeliksi kysyy: 1) Miten Aliisa loi roolinsa päaluottamusmiehenä ja miltä rooli näyttäytyi hänen elämänkaarensa valossa? 2) Mitä toimijuuden resursseja Aliisalla oli käytettävissään ja mitä rajoitteita yrityksen ja ammattiyhdistyksen eriytyminen tilanne asettivat toimijuudelle? 3) Miten työn vaatimukset heijastuivat Aliisan emotionaaliseen kokemukseen?

TEOREETTINEN TAUSTA

Ymmärtääksemme ruohonjuuritason ammattiyhdistysaktiivin toimintaa meidän on nähtävä ammattiyhdistykset sekä poliittisina että demokraattisina organisaatioina. Ammattiyhdistysten edunvalvontatehtävä sisältää neuvotteluja työnantajien kanssa ja yleistä yhteiskunnallista vaikuttamista. Edunvalvonnan kohdejoukko on jäsenistö, joka valitsee tyypillisesti äänestyksellä edustajansa hoitamaan puolestaan neuvotteluja. Sekä poliittisuus että demokraattisuus asettavat vaateita, jotka täyttävät niin kutsutun ahneen organisaation tunnusmerkistön (esim. Franzway 2000). Tässä yhteydessä käsitteellä on kuvattu ammattiyhdistysliikkeen piirissä vaadittavaa korkeaa sitoutumista ja lojaalisuutta, kun työ samanaikaisesti vaatii suurta työpanosta ja sisältää emotionaalista kuormaa. Toiminta vaatii akuuttien ongelmien ratkaisemista usein ristiriitojen täyttämässä ilmapiiirissä, tulevaisuusperspektiivien luomista ja hereillä oloa jäsenistön mielen liikkeistä. Tällaisista tehtävistä seuraa helposti sen kaltainen työhön uppoutumisen vaade, joka ei noudata normaalin palkkatyön aika- ja paikkannormeja. Tässä artikkelissa tavoite on tarkastella resursseja ja rajoitteita, joita sen

kaltainen organisaatioympäristö tarjoaa naispuolisen päaluottamusmiehen yksilölliselle ja kollektiiviselle toimijuudelle.

Ammattiyhdistysliikkeen ruohonjuuritason toimijoina luottamusmiehet tekevät työtään aivan erityisten valtasuhteiden alaisuudessa. Sosiaalitieteissä toimijuuskeskustelu on saanut vaikutteita Anthony Giddensin teoretisoinneista. Giddens kytkee valtasuhteet ja toimijuuden suoraan toisiinsa. Hänen ilmaustaan käyttäen: ”toimijuus liittyy tapahtumiin, jotka yksilö aikaansaa, ensinnäkin siinä mielessä, että hän olisi voinut toimia toisinkin ja toiseksi, että mitä tahansa tapahtui, se ei olisi tapahtunut ilman yksilön interventiota” ja edelleen ”se, että ihmisellä on kyky saada aikaan vaikutus olemassa olevaan asiantilaan, merkitsee sitä, että hän käyttää jonkinlaista valtaa” (Giddens 1984, 14–15). Giddensin korostama vallan ja toimijuuden saumaton yhteys tarjoaa arviomme mukaan hedelmällisiä lähtökohtia työelämän tapahtumien ja ammatillisen toimijuuden tutkimukselle (ks. myös Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2011).

Valta on liukas käsite. Organisaatioteoreetikko Henry Minzberg (1983, xiv) toteaa valtaa käsittelevän kirjansa esipuheessa, että ”valta on arvoituksellinen ja vaikeasti tavoitettava ilmiö. Kun luulet saaneesi siitä kiinni, et voi olla varma, ettei se lipeä pois”. Englanninkielisessä kirjoittelussa vallan lajeja erotellaan usein sanaparilla *power over ja power to*, joista ensimmäinen kuvaa tilannetta, jossa yhdellä osapuolella on käskyvalta tai kontrollimahdollisuus toiseen osapuoleen ja toinen viittaa kykyyn saada aikaan jokin asiantila. Sanaparia on myöhemmin täydennetty myös kolmannella jäsenellä, *power with*. Sitä on käytetty erityisesti feministisissä analyyseissa viittaamaan kollektiiviseen kyvykkyyteen vaikuttaa asioiden tiloihin ja valtaistumisen ehtoihin (esim. Allen 2005). Tässä sovellamme Harriet Bradleyyn (1999, 33) laveaa määritelmää, jonka mukaan valta on pystyvyyttä kontrolloida sosiaalisen vuorovaikutuksen kuvioita.

Valta toimii resurssina saada aikaan haluttuja asioita ja tapahtumia. Ammattiyhdistysliikkeen aktiivit toimivat monista aineksista muovautuvan vallan kentässä. Lise Lotte Hansen (2004) on eritellyt valtaan liittyviä resursseja, jotka soveltuvat erityisesti toimintaan ammattiyhdistysliikkeessä:

1) materiaaliset resurssit, ts. mahdollisuudet kontrolloida rahoitusta, koulutusta, sopimusten neuvottelua, 2) asemaan liittyvä valta, toisin sanoen johtajuus ja erityisesti senioritason johtajuus, 3) kollektiivinen valta, ts. kyvykkyys mobilisoida jäsenistö, mutta myös pääsy verkostoihin ja niiden rakentamiseen, 4) henkilökohtainen valta, toisin sanoen resurssit, kuten tieto, henkilökohtainen voima, sosiaaliset kompetenssit, karisma, hyvät puheenlahjat, 5) kyvykkyys määrittellä ongelmat, mielenkiinnon kohteet, arvot ja saada niille tukea. Näitä valtaan liittyviä resursseja ja niiden käyttöä säätelevät sekä yleinen tilanne talouselämässä ja yrityksessä että ammattiyhdistysliikkeen ja sen paikallisorganisaation sisäinen tilanne, mukaan lukien valtakamppailut.

Johtajuutta ammattiyhdistysliikkeen piirissä käsitelleet tutkimukset ovat tarkastelleet erilaisia strategioita ja rooleja, joilla luottamushenkilöt hoitavat tehtäviään. Eroja on löydetty muun muassa siinä, painotavatko luottamusmiehet ensisijaisesti edustamiensa jäsenten toiveiden edelleen välittämistä vai omaksuvatko he johtajaroolin, johon sisältyy edellisten tehtävien lisäksi omien aloitteiden tekemistä. Eroja on myös siinä, missä määrin he painottavat jäsenten osallisuutta ja sitoutumista päätöksentekoon (esim. Batstone 1977; Greene ym. 2000). On tärkeää ottaa huomioon, että toimijaroolin rakentaminen ruohonjuuritason tehtäviin tapahtuu arkisen palkkatyön lomassa. Siirtyminen vertaisten asemasta ”joukkojen eteen” on sellaisenaan suuri roolin vaihdos, johon voi sisältyä sekä sosiaalisia jännitteitä työyhteisössä että henkilökohtaisia identiteettiristiriitoja. Myös Aliisan tarina kertoo niistä.

Luottamusmies astuu tehtäväänsä ja toimii siinä sukupuolensa ja sukupolvensa luoman kokemustaustan pohjalta. Kun puhumme sukupuolesta työelämässä, kyse on miehistä ja naisista, heidän asemastaan ja työstään työelämän rakenteissa, samantapaisuuksista ja eroista sekä eri sukupuolten välillä että samaa sukupuolta edustavien kesken. Kun työvoiman rakenne ja samalla ammattiyhdistysjäsenyyden rakenne ovat muuttuneet yleisen elinkeinorakenteen muutoksen myötä, tyyppiedustaja ammattiyhdistyksen jäsenenä ei ole enää suuressa teollisuuslaitoksessa työskentelevä mies. Rakenteelliset ja kulttuuriset

siirtymät eivät kuitenkaan kulje tasatahtia. Useat tutkijat ovat päätyneet tulokseen, että ammattiyhdistysliikkeen kulttuuri on maskuliinista siten, että institutionalisoituneet maskuliiniset arvot ja normit ovat osana rakenteita, kommunikaatiota, kokousrituaaleja ja valintakäytäntöjä ja johtajuudella on maskuliininen leima (Hansen 2013; Ledwith 2013; Cunnison & Stageman 1995). Tutkimuksista löytyy myös esimerkkejä siitä, että nämä kulttuuriset traditiot jatkuvat silloinkin, kun työvoiman rakenne muuttuu miesvaltaisesta naisvaltaiseksi (Kirsch 2013). Aliisan tarina tuo myös esille kulttuurisia piirteitä, jotka asettavat kynnyksiä naispuoliselle luottamusmiehelle.

Sukupolvikysymys suhteessa ammattiyhdistysliikkeeseen tulee vastaan julkisessa puheessa esimerkiksi huolena siitä, miten nuoret ikäpolvet ovat valmiita panostamaan yhteisten asioiden hoitoon ja toisaalta myöskin odotuksina siitä, että nuoret kykenisivät paremmin luomaan strategioita, joilla vastata tämän päivän tarpeisiin globalisoituvassa työelämässä (esim. Charlwood 2004). Sukupolven käsitettä käyttävät tutkijat korostavat, että tiettyyn aikaan syntyneet ja eläneet ihmiset jakavat joitakin yhteisiä kokemuksia, joita ei ole johonkin toiseen aikaan syntyneillä ihmisillä (Karisto 2005). Tässä artikkelissa Aliisa edustaa sodanjälkeisinä vuosina syntynyttä sukupolvea. Tutkimus työelämän sukupolvista ja muutoksissa pärjäämisen strategioista (Järvensivu ym. 2014) antoi viitteitä suurista ikäluokkia luonnehtivasta kollektiivisesta eetoksesta ja yhteisten asioiden ajamisesta, joka ilmeni pikemminkin työpaikan kehittämistoimintaan osallistumisena kuin vastarintana tai omien oikeuksien ajamisena ja vaatimisena, jota esiintyi puolestaan enemmän nuoremmilla sukupolvilla (Heiskanen 2014, Nikkanen 2014).

Ammattiyhdistysliikkeessä on tyyppillistä, että aktiivit kulkevat pitkän tien johtajuuden eri portailla. Toimijuudella on ajallinen ulottuvuus; toimijuuden edellyttämät kyvyt ja luottamus tulevat testatuiksi useissa eri vaiheissa. Vaikka Giddensin määritelmä toimijuudesta sisältää vahvuuksia erityisesti valtakökohtien huomioimiseen, sillä on myös rajoitteensa. Kritiikkiä on esitetty muun muassa sen vuoksi, että se ei tarjoa riittäviä välineitä erotella yksilöllisten ja sosiaalisten tekijöiden merkitystä toimijuudessa.

Myös ajallisen ulottuvuuden puute ja identiteettien merkityksen sivuuttaminen toimijuudessa on nähty rajoitteiksi Giddensin tarkastelutavassa (Eteläpelto ym. 2014, tässä numerossa). Toimijuuden ajallista ulottuvuutta on käsitelty erityisesti niin kutsutussa elämänkaaritoimijuudessa, jolla on viitattu subjektin yrityksiin vaikuttaa omaan elämäänsä pitkällä tähtäimellä (Hitlin & Elder 2007, myös Vanhalakka-Ruoho 2014, tässä numerossa). Aliisan tarinassa kiinnitämme huomiota sekä rakenteellisiin ja kulttuuriin tekijöihin, jotka määrittelevät puitteita pääluottamusmiehenä toimimiselle, että Aliisan elämänkaareen liittyviin subjektiivisiin tekijöihin, jotka osaltaan tekevät ymmärrettäviksi, miksi Aliisa valitsi juuri sellaisen toimintatavan kuin valitsi. Tarinan kautta näytämme Aliisan kasvua yhteiskunnalliseksi toimijaksi ja vaikuttajaksi.

KUKA ON ALIISA

Aliisa on työväenluokkainen nainen, joka on lähtöisin monilapsisesti perheestä. Työnteon hän aloitti 14-vuotiaana tukeakseen yksinhuoltajaäitiään elannon hankinnassa. Vaikka hän oli älykäs tyttö, hän ei saanut mahdollisuutta hakeutua muodolliseen koulutukseen kansakoulun käynnin jälkeen. Aliisa koki olevansa sisarustensa toinen äiti ja ajatteli, että he ovat oikeutettuja koulutukseen, jota vaille hän oli jäänyt. Nuorena aikuisena hän sai ensimmäisen ja ainoan lapsensa, jonka hän kasvatti yksinhuoltajaäitinä ja huolehti, että tytär saa hyvän koulutuksen. Tutkimuksen alkaessa Aliisa oli 43-vuotias ja hän asui yksin, kun tytär oli muuttanut pois kotoa jatkaakseen yliopisto-opintoja.

Aliisan ura ammattiyhdistysaktiivina alkoi virkistystoimintavastaavana. Hän järjesti työkavereilleen käyntejä kulttuuritapahtumiin ja sai tyydytettyä samalla omaa kulttuurinälkäänsä. Tämän epävirallisen toiminnan puitteissa hän tutustui muihin työntekijöihin yrityksessä ja hänestä tuli pidetty henkilö.

Aliisalle itselleenkin yllätykseksi häntä pyydettiin asettumaan ehdokkaaksi pääluottamusmiesvaaliin, josta hän selvisi voittajana. Hän oli poliittisesti kokematon eikä hänellä myöskään ollut kokemusta ammattiyhdistysliikkeen sisäisistä valtakamppailuista. Luottamusmiesuran alussa hän oli hyvää tarkoittava

ja suosittu ”isosisko”, joka tahtoi hyvää ympärillään oleville. Luottamusmiestyön myötä hänen kiinnostuksensa poliittisia asioita kohtaan kasvoi. Vähitellen hän päätyi sekä paikallispolitiikkaan, jossa toimi kunnanvaltuutettuna, että ammattiliiton valtakunnan tason luottamustehtäviin.

TUTKIMUSMETODOLOGIA

Tutkimuksessa on Harold Garfinkelin ajatuksiin nojautuva etnometodologinen ote, jossa on alun perin käytetty fenomenologisia käsitteitä analysoitaessa ihmisten arkitietoa ja heidän ymmärryksiään ja toimintaansa (Heritage 1996, 61, 218). Tässä tutkimuksessa tutkijoiden ja tutkittavien kokemusmaailmat limittyvät joiltakin osin. Artikkelin toinen kirjoittaja, Riitta, ja Aliisa olivat tavanneet jo aiemmin ammattiyhdistysliikkeen kautta, Riitta lehden toimittajana ja Aliisa haastateltavana. Tämä varhaisempi yhteys oli yksi osatekijä siinä, että heidän välilleen kehittyi luottamussuhde, jonka puitteissa keskustelu vaikeistakin ja henkilökohtaisesti syvästi koskettavista asioista oli mahdollista. Aliisa oli ollut jo useita vuosia pääluottamusmiehenä, kun tutkimuksen kenttätyövaihe ja Aliisan haastattelut alkoivat.

Tutkimus on osa laajempaa tekstiili- ja vaate-tusteellisuuden kohdistuvaa toimintatutkimusta, jonka kuluessa tehtiin laajamittaista kenttätyötä useissa yrityksissä, mukaan lukien se yritys, jossa Aliisa työskenteli¹. Monivuotisen kenttätyön yhteydessä haastateltiin yrityksen johtoa ja Aliisan työtovereita ja tehtiin observointeja sekä yrityksessä että ammattiyhdistyskontekstissa. Aliisaa haastateltiin muutaman kerran myös kenttätyövaiheen jälkeen. Tutkimusote oli laadullisen tutkimuksen asteittain syvenevä ymmärrys tutkimuskohteesta. Aineistoa kerättiin siihen saakka, että tutkimuksen edellyttämä ymmärrys kohteesta saavutettiin. Lähtökohtana olivat puolistrukturoidut haastattelut. Prosessin edetessä ja tutkimuskohdetta koskevan ymmärryksen syvetessä siirryttiin vapaamuotoisiin haastatteluihin. Kaikki aineisto nauhoitettiin ja litteroitiin. Aineistoon kuuluvat myös litteroidut havaintopäiväkirjat. Tässä pyrimme etnografiseen ”tiheään kuvaukseen”, joka tuo esille Aliisan tavan tehdä ymmärrettäväksi omaa kokemustaan ja antaa sille merkityksiä toimin-

taympäristön eri elementtien jatkuvasti muuttuessa (vrt. van Maanen 1988; Geertz 1973, 9).

ALIISAN TYÖPAIKKA

Ymmärtääksemme Aliisan roolia pääluottamusmiehenä meidän on tiedettävä jotakin siitä yrityksestä, jossa hän työskenteli ja niistä haasteista, joita se koh-tasi maailmanmarkkinoilla. Yleisesti ottaen kiire ja paineet näyttivät raamittavan jokapäiväisen elämän organisointia yrityksessä. Yrityksen toimitusjohtaja luonnehti tuotanto-ongelmien ratkaisuja seuraavin sanoin:

Sitä enemmän kuin ulkona valmistuttaminen kas-vaa, mitä pienempiä valmistuserät ovat ja mitä enemmän meillä on tuotevariaatioita, sitä enemmän meillä on näitä sotkuisia, "epänormaaleita" tilantei-ta tuotannossa. Se on markkinatilanteesta johtu-vaa Tämä kaaosjohtaminen on meille hyvin tuttua asiaa. Me olemme tehneet sitä jo monta vuotta.

Pääasiallinen organisaatiohaaste liittyi ryhmätyöhön ja siihen, miten ryhmät saadaan toimimaan tehokkaammin. Tutkimuksen kenttätöväiheessä tuli ilmi, että johtajat eivät olleet osanneet ottaa ryhmätyökoulutuksessa riittävästi huomioon käytännön ongelmia ja sitä, että siirtyminen ryhmätyöhön on perustavanlaatuinen muutos (esim. Manz & Sims 1993, 5). Palkat perustuiivat edelleen urakoihin, mutta kollektiivisella pohjalla. Tämä oli radikaali muutos työntekijöiden näkökulmasta, sillä he olivat tehneet työtä yksilöllisen urakan pohjalta. Uudenlainen urakahinnoittelu johti konflikteihin ja ristiriitoihin ryhmätyöfilosofian kanssa.

Useiden muiden alan yritysten tavoin yritys ajautui vakaviin taloudellisiin vaikeuksiin markkinatilan-teen muuttuessa. Vaikeuksien ylittämiseksi yritys joutu-tui tekemään olennaisia uudistuksia liikeideassaan ja tuotantostrategiassaan. Muutoksilla oli monenlaisia vaikutuksia työntekijöiden työhön ja asemaan, joista Aliisa pääluottamusmiesroolissaan joutui käymään neuvotteluja.

LUOTTAMUSMIESROOLIN LUOMINEN

Tarina etenee tutkijan (R) ja Aliisan (A) välisten dialogien kautta. Tässä osassa tuomme esiin, kuin-

ka Aliisa hahmottelee rooliaan luottamusmiehenä ja mistä hän saa voimaa tehtäviensä hoitamiseen. Luottamusmiestehtävän lisäksi hänellä oli useita muita tehtäviä sekä ammattiyhdistysliikkeessä että paikallispolitiikassa. Yhteiskunnallisen osallistumi-sen kautta hänelle oli tarjolla resursseja itsensä kehittä-miseen ja samalla se antoi hänelle väylän rakentaa identiteettiään yhteiskunnallisesti vaikutusvaltaisena henkilönä. Työssä hänen tehtävänsä pyörivät ryhmi-en palkkakehyksen ympärillä, jota hän oli ollut muka-na luomassa ja kehittämässä.

R: Olen kuullut, että pienryhmien urakkapalkkoissa on ongelmia. Mistä ongelmat mielestäsi johtuvat?

A: Pienryhmä ei ole yltänyt urakkapalkkaan vaan on jäänyt takuupalkan tasolle. Sanoisin, että tämä johtuu erilaisista pienryhmien ylimääräisistä tehtä-vistä ja järjestelyistä, jotka eivät liity varsinaiseen ompelutyöhön. Likat tekevät paljon enemmän kuin mistä heille maksetaan.

Ylimääräisillä järjestelyillä hän viittaa joihinkin uusiin tehtäviin, jotka eivät aiemmin kuuluneet vaihetyöntekijöille. Toisissa yhteyksissä on tullut esille, että siirtyminen vaihetyöstä ryhmätyöhön muuttaa työ-profileja merkittävästi (esim. Park & Harris 2000, 159). Aliisan työpaikalla tiimiorganisaatiossa joita-kin suunnittelu- ja organisointitehtäviä, jotka aiem-min olivat kuuluneet esimiehille, siirrettiin ryhmille. Niitä ei kuitenkaan otettu huomioon urakkahinnoit-telussa. Palkkakäytöksen lisäksi muutoksessa oli tulkintamme mukaan kysymys identiteeteistä. Työntekijöiden ei ollut helppoa rakentaa uutta ryhmätyöhön soveltuvaa identiteettiä. Näiden paineiden ja jännitteiden keskellä Aliisa nautti työstään. Hänelle luottamusmiestehtävä oli olennainen osa hänen identiteettiään.

A: Olen omasta puolestani kokenut sen niin, että nämä ammattiyhdistysliikkeen tehtävät ja se, että olen ollut mukana neuvottelemassa pienryhmätyöhön paikallista sopimusta, ovat antaneet minulle sellaista henkistä pääomaa, jota en antaisi pois.

R: Entä mistä saat voimaa näiden tehtävien hoita-miseen?

A: Täytyy tunnustaa, että saan iloa ihmisten auttamisesta. Se antaa voimaa. En katso aikaa, joka näihin hommiin menee. Olen valmis tulemaan aina, kun kyse on työntekijöiden puolustamisesta.

R: Olenko oikeassa, jos sanon, että tästä työstä on vähitellen tullut elämän sisältö ja merkitys sinulle?

A: No, joo. Aikuinen tyttäreni on ollutkin vihainen minulle tästä. Hän sanoo, että en elä ollenkaan itselleni ja on pyytänyt minua jättämään nämä hommat. Mutta en pysty ainakaan vielä irrottautumaan näistä tehtävistä. Olen tehnyt niin paljon työtä opiakseni tämän ja todella nautin tehdessäni työtä ihmisten hyväksi.

Keskustelun lopussa Aliisa kertoi haastattelijalle nuoruudestaan valottaakseen, miksi hän koki olevansa eräänlainen äitihahmo työyhteisössään.

A: Minä olen lähtöisin isosta perheestä... Olen heille (nuoremmille) ollut vähän sellainen toinen äitihahmo.

Tämä muista huolehtiminen on varmaan seurannut minua tänne työpaikallekin. Täälläkin haluan auttaa ihmisiä, joilla menee huonosti. Olen mukana sellaisissa kunnallisissa luottamustehtävissä, joissa voin auttaa heitä myös sitä kautta.

Mutta sen sijaan itselleni minun on vaikea pyytää apua. Täytyy olla joku iso ongelma, jos pyydän apua joltakulta.

Aliisa osoitti hyvää tarkoitettavaa huolenpitoa ja hän oli vakuuttunut, että hän tiesi, mikä on hyväksi työtovereille. Ammattiyhdistysaktiivina hän näytti toimivan työtovereiden puolesta ja hyväksi, ei niinkään heidän kanssaan, mikä aiheutti ongelmia, joista lopputarina kertoo.

TOIMIJUUDEN RESURSSIT

Aliisa heittäytyi täydestä sydämestään taistelemaan työpaikkojen puolesta yrityksen talousvaikeuksien keskellä. Hän järjesti muun muassa työntekijöiden delegaatioita ministeriöihin, eduskuntaan ja rahoitusinstituutioihin. Paikallistason poliitikkona ja ammattiyhdistystoimintaan osallistuneena hän tunsi

metodit ja kanavat. Hän otti käyttöön kokemuksensa, tietonsa ja kontaktinsa. Koska yritys oli paikkakunnalla merkittävä työllistäjä, myös julkinen sana oli kiinnostunut tapauksesta. Aliisa antoi haastatteluja ja tiesi, kuinka käyttää julkisuutta hyväkseen. Hän voitti taistelunsa mutta oli lopulta pettynyt ammattiyhdistyksen puuttuvaan tukeen.

R: Aloitetaan tästä taistelusta työpaikkojen puolesta. Miten sinä sen koit?

A: Kyllä se oli rankkaa ja kovaa. Siinä ei ollut aikaa säästää itseään ja katsoa kelloa. Siinä oli tehtävä ja mentävä, jos meinasi jotenkin vaikuttaa siihen, että työpaikat säilyvät.

Sitten oli näitä käytännön järjestelyitä ja paperitöitä. Ensinnäkin ay-liikkeen jäsenasiat... Piti sopia ajat työvoimatoimistoon kaikille. Kaikilta piti saada allekirjoitukset valtakirjaan palkkaturvan maksamista varten. Yrityksen kanssa sitten piti neuvotella kaikki uusiksi ja sitten vielä työpaikan ulkopuolinen vaikuttaminen. Piti miettiä keihin kannattaa ottaa yhteyttä, jotka voisivat vaikuttaa työpaikkojemme säilymisen puolesta. Hain kaikki kanavat kuten KTM, Kera, poliittiset päättäjät valtakunnan ja paikallisella tasolla, lehdistö, TV ja radio. Kannanotot piti kirjoittaa ja tarkistuttaa niiden kieliasu. Ne piti myös toimittaa kaikille. Piti varata aikoja tapaamisille.

Ja ihmisillä oli hirveä hätä täällä. Minua pommitettiin kysymyksillä: Saadaanko palkat? Koska tulee työttömyysrahat? Mihin pitää ilmoittautua?

Piti olla yhteydessä eläketiedotustoimistoon, josta kävi luennoitsija kertomassa erorahoista ja työttömyyseläkkeistä. Piti selvittää aikuiskoulutuksen vaihtoehtoja.

Kaikki tämä piti hoitaa ja selvittää lyhyessä ajassa.

Sen sijaan että Aliisa olisi saanut tukea, ammattiliitto kritisoi häntä paikallisen sopimuksen hyväksymisestä. Hänellä oli tunne, että ammattiliitto sokeutui sisäisiin valtakamppailuihinsa eikä kyennyt näkemään ja tunnistamaan työpaikkojen menettämisen uhan vakavuutta.

A: Ammattiliiton syytökset, että olisin menetellyt väärin paikallisessa sopimisessa, yllättivät minut täydellisesti. Olin odottanut liitolta tukea ja jouduinkin aivan päinvastaiseen tilanteeseen. Tämä toi minulle aika ikävän tunteen.

R: Miten toverit työpaikalla suhtautuivat? Eivätkö he tukeneet sinua? Millainen yhteishenki teillä oli?

A: Minun täytyy sanoa, että olen ehkä niin vahva persoona jo nyt, kun olen hoitanut tätä tehtävää 12 vuotta ja lisäksi ollut kunnallisissa luottamus-tehtävissä. Olen tottunut ottamaan kiinni asioihin ja tiesin mihin piti ottaa yhteyttä. Mutta kyllä työkaverit olivat taustatukena, henkisenä tukena.

Ja ei siinä voinut jäädä odottelemaan, vaan oli toimittava heti. Siinä täytyi vain kylmästi soittaa, varata aikoja ja mennä esittämään asiansa joka puolelle. Lopuksi meni sellaiseksi, että media piiritti minua niin, että jouduin jo sanomaan, että alkää enää, otan yhteyttä kun on kerrottavaa.

R: Näkyykö yhteishenki vielä (kun yrityksen toiminta on järjestetty uudelleen)?

A: No ei täällä enää välttämättä ole sellaista yhteishenkeä. Ja sehän on vain luonnollista. En minä sitä sillä tavalla odottanutkaan. Kun meillä on ollut perinteisesti alan keskipalkkatasoa paremmat palkat ja erilaisia etuja täällä. Nyt aloitettiin uudelta pohjalta ja puhtaalta pöydältä. Vanhaan ei voi enää vedota. Oli jo suuri saavutus, että kaikki pääsimme töihin vanhoina työntekijöinä. Mutta palkoissa tuli takapakkia. Ainakin hetkellisesti näin on asia. Uskon kyllä, että me tästä vielä nousemme palkkauksellisesti, kun on annettu näyttö, että saadaan tuottavuus nousemaan. Valitettavasti henkilökunta ei tätä käsitä.

Tulkitsimme keskustelun seuraavalla tavalla: Aliisa oli voittanut toisten puolesta käymänsä taistelun mielessään epämääräinen usko siihen, että hän saisi ymmärtämystä toisilta työntekijöiltä, jotka eivät kuitenkaan todennäköisesti tienneet uhkaavan tilanteen yksityiskohtia eivätkä sitä, mitä Aliisa oli tehnyt heidän puolestaan. Hän oli ollut kenraali vailla joukkoja,

eikä hän ollut itse laskenutkaan mitään toisten työntekijöiden tuen varaan. Hän oli tottunut toimimaan yksin ja käyttämään mediaa hyväkseen saadakseen sympatioita taistelulleen. Työtovereiden silmissä hän oli lähinnä tehnyt itsestään julkisuuden henkilön. Mutta nyt Aliisa vaikutti surulliselta ja yksinäiseltä tehtaalla.

A: Kyllä tässä on nyt niin paljon vaikeuksia käsissäni. Nyt on tullut osastojen välille kauhea kateus ja ristiriita. Kaikki tällainen on hyvin raskasta. Tuntuu välistä, että en saa langan päästä itsekään kiinni, että millä tavalla mitään voisi asioita auttaa. Jokainen vain ajattelee, että miksi tuo saa pennin enemmän kuin minä. Ja miksi tuo saa tehdä samaa työtä, kun minun pitää mennä ja vaihtaa. Jokainen ajattelee vain itseänsä.

Aliisan ääni oli väsynyt, kun hän puhui tunnelmista, joita työntekijöiden mielipiteet alentuneista palkoista synnyttivät. Tilanne uusissa tiimeissä oli erityisen vaikea. Katkeruus palkka-alennuksista ei luonut otollista pohjaa työntekijöille opetella uusia työtapoja, koneita ja tiimityömuotoja.

A: Nämä asiat ovat nousemassa nyt kuumiksi yrityksessä. Meidän pitäisi vielä jaksaa selviytyä tästä ja sitten tilanteen normalisoiduttua, kun on saatu puihin tämä organisaatio, nämä työt ja muutokset, niin sitten voidaan ajatella tilanteen rauhoittuvan. Minulla on luottamus yrityksen johtoon. Heidän täytyy aloittaa varovaisesti ja he aloittavat matalalla profiililla. On vaikeaa tässä tilanteessa saada heiltä lisää rahaa työntekijöille. Meidän täytyy näyttää tuloista ensin. Kun ollaan positiivisella puolella, myös työntekijöille voidaan saada jotakin lisää.

On syytä huomata, että sana ”me” viittaa Aliisan puheessa häneen itseensä ja yrityksen johtoon. Kaoksen ja työkavereiden vihamielisten reaktioiden keskellä hän sanoo: ”Ainakin voin luottaa häneen (johtajaan). Mitä hän sanoo, sen hän tekee. Hän on tiukka mutta rehellinen. Jos hän olisi toisenlainen, minulla ei olisi voimia taistella tätä läpi myöskään työpaikkatasolla”.

R: Minusta on outoa, että olet näin yksin ongelmien keskellä. Se näyttää jopa vaaralliselta. Eikö täs-

sä pitäisi olla aktiivien ryhmä jakamassa vastuuta kanssasi?

A: Olen tätä ajatellut. Ja olen toivonut apua liitolta-kin. Mutta väkisin on tällaista mahdoton kehittää.

Nämä tapahtumat osuivat samaan aikaan, kun uusi vaalikierros luottamusmieksipaikoista oli käynnissä. Aliisa luotti toiminnassaan ”sisarten” väliseen kiintymykseen ja lojaalisuuteen. Hän oletti sellaisen suhteen vallitsevan itsensä ja kanssatyöntekijöidensä välillä. Hänen virheensä oli kuitenkin ottaa tämä side selvänä. Hän ei saanutkaan vastakaikua valintatilanteen taustalla vaikuttaneen valtakamppailun vuoksi.

YKSINÄINEN TAISTELU

Noin kolme kuukautta näiden tapahtumien jälkeen Aliisa soitti ja kertoi uutisen. Hän oli hävinnyt täpärästi äänestyksen pääluottamusmieksipaikasta. Hän oli masentunut ja hänen äänensä vaikutti voipuneelta. Hänen tilanteensa näytti samankaltaiselta kuin Orbach & Eichenbaumin (1994) ja Miner & Longinon (1987) kuvaamat tapaukset, joissa naiset ovat vahvan emotionaalisesti sitoutuneet ajamaan jotakin asiaa ja kärsivät usein pitkiä aikoja haavoista, joita valtakamppailut ovat aiheuttaneet. Ikään kuin naisten välistä sidosta etsien Aliisa sanoi Riitalle puhelimessa kertoessaan vaalin tuloksesta:

A: Itse asiassa sinä olet melkein ainoa, joka on ymmärtänyt ja auttanut minua. Olen saanut sinulta eniten apua tämän sotkun aikana ja olen oppinut paljon pienryhmis-tä. Olet ymmärtänyt minua ja olen voinut jutella kanssa-si kuin vertaiselle. Se on ollut minulle suuri apu.

Seuraava tapaaminen oli Aliisan hotellihuoneessa ammattiliiton kokouksen aikana kolme viikkoa näiden surullisten uutisten kuulumisen jälkeen. Kaksi muuta keskustelijaa olivat kokeneita ammattiyhdistysaktiiveja ja luottamusmiehiä. Tämä keskustelutilanne paljastaa jotakin ammattiyhdistystoiminnan vähemmän tunnetusta puolesta. Hiljaisissa hotellihuoneissa liiton kokousten aikana naiset kerääntyvät yhteen hävittyjen taistelujen jälkeen itkemään ja lohduttamaan toisiaan. Näissä naisten nurkkauksissa voidaan havainnoida emotionaalisen rationaliteetin ilmentymiä (esim. Bologh 1990; Mumby & Putnam 1992; Lavikka 1997).

Maria (M) ja Leena (L) olivat tavanneet Aliisan jo viikkoa aiemmin ja niin ollen he tiesivät tilanteesta. He olivat huolissaan Aliisasta ja tunsivat auttamis- ja huolehtimisvastuuta. Tässä keskustelussa he yrittivät kiinnittää huomiota Aliisan tapaan hoitaa taistelua työpaikkojen puolesta. Heidän näkemyksensä mukaan syy luottamusmieksipaikan menettämiseen löytyy sieltä. He pyrkivät saamaan Aliisan huomaamaan oman tapansa toimia.

A: Paine oli niin kova, että en kyennyt näkemään enää mitään. Paloin loppuun, masennuin.

M: Tässä kyllä yksi avainkysymys mielestäni on se, että kenen taistelu tämä sitten loppujen lopuksi oli. Oliko se sinun taistelusi? Mietitkö sitä? Lähditkö sinä siihen väärillä motiiveilla? Et varmaankaan omalta kohdaltasi. Sitä en epäile hetkeäkään. Mutta kun katsoo ulkoa päin, niin on pakko kysyä, että kenen taistelua tämä todellisuudessa on. Minä luulen, että sinä taistelit ensinnäkin itsesi vuoksi. Kyllä sinulla siellä on sellainen kunniakysymys, että sinä haluat nyt tehdä. Olla vähän kuin Äiti Teresa. Toisaankin, itsekin teen sitä samaa toisinaan. Sitten taistelit näiden työkalvereiden puolesta, kaikkien, sen koko porukan. Siinä tulee esiin sellainen emotyyppi. Sitten taistelit sen pirun työnantajan puolesta kaikkein eniten. Se siitä kaikkein eniten hyötyi ja ehkä kaikkein eniten menetti.

A: Mä en osaa sitä teille likat kuvata sitä kiireika-taulua. Minä olen kuunnellut, miten teillä on ammattiosastot taustalla. Teillä on toisenlainen tuki kuin minulla. Suuri määrä työpaikkoja oli uhattu-na ja viikko oli aikaa, kun tämä tilanne tuli. Voin vilpittömästi sanoa, vaikka olen virheitäkin tehnyt, että kyllä minulla oli huoli niistä työpaikoista. En minä äiti Teresana mihinkään mennyt.

L: Kyllä jokainen tajuaa, että sinulle oli se kaikkein tärkeintä. Kyllä sen tekee sen vuoksi, että ne työpai-kat säilyisivät.

A: Meillä ei sillä seudulla ole paljon valinnan varaa. Me olemme kouluttamattomia ja meillä on perheet ja kaikki. Se tuli siinä voimakkaana. Yritin kyllä puhua varapäälouottamismiehelle ja ammattiosas-ton puheenjohtajalle, että pidetään tiedotustilai-

suuksia ja he kertoisivat siellä väelle. He eivät sitä koskaan tehneet. Se väki ei tiedä.

L: Sen olisi pitänyt pelata koko ajan, että väki olisi tiennyt, että nyt on Aliisa eduskunnassa hakemassa tukea ja koko ajan olisi pitänyt tiedottaa työntekijöille, mitä sinä olit milloinkin tekemässä.

A: Esiinnyimme sillä tavalla, että mukana oli aina edustus kaikista henkilöstöryhmistä. Aina puhuttiin koko henkilöstöstä.

L: Tästäkin sanoisin, että se porukka on saattanut kokea sen niin, että se on jäänyt ulkopuolella koko hommasta.

M: Sitä minä juuri tarkoitin. Syntyy juuri sellainen asetelma.

L: Se on ihan selvää, että Aliisa ei sitä yksin pystynyt. Hän ei voinut sitä kenellekään delegoida, että sinä hoidat työpaikalla tämän ja pidetään koko ajan yhteyksiä.

M: Tällainen ammattiyhdistyksen taistelu ei saa olla yhden ihmisen sota.

A: Me emme olleet tällaiseen valmistautuneita. On pieni paikka. Olet tullut tehtaalle neljäntoista vanhana kakarana ja siellä saanut olla. Ja kaikki muutkin ovat samalla tavalla olleet. Ei ole tarvinnut tällaisista huolehtia. Minä olen kuunnellut teitä, jotka olette käyneet läpi konkurseja ja minä olen luullut, että olen jotakin ymmärtänyt. Mutta nyt sanon, että en täydelleen ymmärtänyt ennen kuin olen tämän käynyt läpi.

M: Sanoisin sinulle sen verran, että totta kai sitä vaikeissa oloissa tekee virheitä. Se pitää itsekin hyväksyä. Ei saa olla liian kriittinen itseään kohtaan.

A: En olekaan niistä asioista.

L: Sinä puhutkin jo huomattavasti eri tavalla kuin viimeksi.

A: (Alkaa itkeä) Mutta tämä on niin tuskallista. Minulla on nämä asiat. En pääse eroon niistä pahoista asioista, jotka ovat minuun kohdistuneet. Olen ollut niin tiukassa tilanteessa ja olen kuitenkin yrittänyt tehdä sen minkä osasin ja pystyin. Kaikki ne nimitelyt ja soitot. Ja kaikki paha aina vain kertaantuu.

L: Oma tuskansa ne purkavat sillä tavalla, että pääsevät toiselle sanomaan. Kyllä minäkin olen tuota kokenut.

M: Juuri tuollaisena aikana ne kaikkein heikoimmat ihmiset erottuvat. Silloin tulee esiin ihmisten vahvuus ja heikkous. Silloin näet, ketkä on todella sellaisia. Joskus tulee sellaisia hyviä palautteita, jotka yllättävät. Joku ihminen voikin olla niin paljon isompi ihminen.

A: Minä tajuan tämän. Minä käyn nyt tunteenomaista prosessia. Menin lääkärin puheille. Olin kerta kaikkiaan lopussa. Lääkäri puhui jotakin surutyöstä. Ja minusta todella tuntuu kuin kuolema olisi käynyt, kun minulla ei yksinkertaisesti ole ollut mitään muuta kuin tämä ammattiyhdistystyö ja toiminta pääluottamusmiehenä toisten hyväksi. He olivat minun perheeni. Itken heitä. Tuntuu kuin heidät olisi otettu minulta pois. En koskaan elämässäni ole ollut näin huonossa jamassa.

M: On hyvä itkeä, kun on surua. Sitä ei pidä hävetä. Minusta tuntuu, että olet jo liikkunut askeleen eteenpäin. Puhut jo eri tavalla kuin viime viikolla. Sinun pitää vain luottaa siihen, että tämä menee pian ohi.

JOUSTAVUUDESTA ULKOISTUKSIIN

Kappalemääriin pohjautuva urakkapalkkaus synnytti jatkuvasti tyytymättömyyden tunteita työntekijöissä. Yrityksen johto ei ollut halukas kehittämään aikapalkkaukseen perustuvaa järjestelmää. Työntekijät kokivat, että heidän panostaan ei arvostettu ja että heidän työsuhteensa olivat epävarmat. Työntekijät kehittivät taitojaan monitaitoisuuden suuntaan, mutta se ei lopulta auttanut heitä työpaikkojen säilyttämisessä. Yritys päätti, että ainoastaan lyhimmät sarjat, joissa oli lyhimmät läpimenoajat, valmistettaisiin jatkossa Suomessa. Yrityksen johdon näkemys oli, että kotimainen tuotanto ei ole kilpailukykyistä ilman ulkoistuksia. Näin ollen kotimainen joustava tuotantokaan ei turvannut yrityksen taloudellista toimintakykyä. Yritys päätti työvoiman vähennyksistä. Tässä vaiheessa pääluottamusmiesasema ei enää suojannut Aliisaa ja hän oli yksi irtisanotuista. Ennen näitä tapahtumia Aliisa oli työskennellyt pari vuotta tavallisena lattiatason työntekijänä. Hänellä oli vielä joitakin ammattiyh-

distystehtäviä jäljellä, joihin hän pyrki paneutumaan resurssiansa rajoissa, mutta yleisesti hänestä tuntui, että hänen osaamisensa ja tietonsa menivät hukkaan.

Pari vuotta irtisanomisensa jälkeen Aliisa virkistyi ja löysi energisen minuutensa. Hän antautui toisenlaiseen yhdistystoimintaan, jossa saattoi jälleen auttaa muita ihmisiä. Viimeisessä tutkimushaastattelussa Aliisa sanoi: ”Nämä viimeiset kolme vuotta ovat olleet elämäni parasta aikaa”.

DISKUSSIO

Artikkelissa on tehty seuraavat kysymykset:

- 1) Miten Aliisa loi roolinsa pääluottamusmiehenä ja miltä rooli näyttytyi hänen elämänsä valossa?
- 2) Mitä toimijuuden resursseja Aliisalla oli käytettävissään ja mitä rajoitteita yrityksen ja ammattiyhdistyksen erityinen tilanne asettivat toimijuudelle?
- 3) Miten työn vaatimukset heijastuivat Aliisan emotionaaliseen kokemukseen?

Artikkelin toimijuuskäsite on saanut vaikutteita Anthony Giddensin (1984) näkemyksistä, joiden mukaan valta ja toimijuus ovat sidoksissa toisiinsa. Pääluottamusmies toimii monenlaisen vallan kentässä sekä vallan alaisena että vallan suomin resurssin varustettuna. Koko tekstiili- ja vaatealalla yleinen tilanne ja yrityksen erityinen tilanne loivat rajaehdot Aliisan kasvulle yhteiskunnalliseksi toimijaksi ja määrittivät sen kentän, jossa hän toimi työntekijöiden luottamushenkilönä ja toteutti neuvottelutoimintaa työnantajan kanssa. Paikallinen ammattiosasto, työhuonekunta ja niiden jäsenistö, eli Aliisan työtoverit määrittivät puolestaan viime kädessä Aliisan toiminnan valtuuksien rajat. Tämä vallan kenttä sääтели olennaisesti mutta ei tyhjentävästi Aliisan toimijuutta. Tarinan dynamiikka jäisi puutteelliseksi, jos jättäisimme huomiotta hänen henkilökohtaisen historiansa ja roolinsa vaikutusvaltaisena kansalaisena. Tämä näkökulma toimijuuteen liittyy artikkelin myös elämäntarinaan (Hitlin & Elder 2007) käsitteiden pohdintojen piiriin. Giddensin ajattelun ja elämäntarinaan näkökulman käyttäminen teoreettisina välineinä ovat tarjonneet tarinan kertomiselle toisiaan täydentävät lähtökohdat. Niiden avulla olemme avanneet sekä toiminnan yhteiskunnallisen

PÄÄLUOTTAMUSMIES TOIMII MONENLAISEN VALLAN KENTÄSSÄ SEKÄ VALLAN ALAISENA ETTÄ VALLAN SUOMIN RESURSSIN VARUSTETTUNA.

ten resurssien ja rajoitteiden maailman että Aliisan yhteiskunnalliseksi toimijaksi kasvamisen persoonallisen ulottuvuuden.

Voimme sanoa, että 12-vuotisen pääluottamusmieskautensa aikana Aliisa ilmensi vahvaa toimijuutta. Hänellä oli visioita paremmista työn ehtoista ja olosuhteista ja ajatuksia siitä, miten ne voisi saavuttaa. Hän otti myös aktiivisesti kantaa asioihin, teki aloitteita ja tarpeen vaatiessa käytti myös yleisemmän yhteiskunnallisen vaikuttamisen keinoja. Hän heittäytyi toimintaan sekä teoillaan että emootioillaan. Hänen tekemisen tapansa oli pikemminkin yksilöllinen kuin kollektiivinen, mikä teki hänen asemansa haavoittuvaksi.

Yrityksen tilanteen kriittisissä vaiheissa Aliisa toimi itseään säästämättä työpaikkojen pelastamiseksi. Voisi hyvinkin luonnehtia, että hänen toimintansa vastasi tilanteen vaatimuksia mutta toisaalta hänen käytettävissään olleet resurssit eivät olleet sillä tasolla, mitä vaikea tilanne olisi edellyttänyt. Puuttuva tuki ammattiyhdistyksen suunnalta oli yksi puoli vaatimusten ja resurssien epäsuhtaa ja toinen, Aliisan kannalta vielä tärkeämpi asia, oli työtovereiden tuen puute. Vaikkakin häviö äänestyksessä luottamusmiespaikasta oli täpärä, se kuitenkin kertoi, että hän ei ollut kyennyt saamaan taakseen riittäviä kollektiivisen vallan resursseja.

Aliisan yksilöllinen pelastajarooli kostautui siinä vaiheessa, kun neuvotteluissa työpaikkojen säilyttämiseksi joistakin saavutetuista eduista jouduttiin tinkimään. Tämä synnytti suuttumusta ja turhautumista työtovereissa, ja negatiiviset tunteet kanavoituivat Aliisaan. Asiaa ei lieventänyt työntekijöiden mielestä se, että tilanne oli pitkälti seurausta alan yritysten

yleisemmistä toimintaehdoista. Toimintaehtojen muuttumisen varalle ammattiyhdistyksellä ei ollut toimintastrategiaa ja kriittisyys oli helpompi suunnata henkilöön kuin lähteä miettimään joltakin täysin uudelta kantilta edunvalvonta-asioita.

Ammattiyhdistyksen sijaan Aliisa tukeutui toiminnassaan sisaruuteen resurssina. Halu pitää huolta ”sisarista” oli Aliisan toiminnan hallitseva motiivi. Kun otamme huomioon hänen elämänsähistoriansa, sen kaltainen orientaatio ei ole yllättävä. Tulos vertautuu hyvin naisilla havaittuihin emotionaalisen rationaliteetin korostuksiin sekä ammattiyhdistysliikkeen piirissä (Ledwith 1990) että muilla aloilla (esim. Bologh 1990; Mumby & Putnam 1992).

Tutkimuksessa nousee esille työtovereiden negatiiviset tunteet, joista muodostui este tuelle. Organisaatioita koskevissa tutkimuksissa naisten väliset negatiiviset emootiot ovat kaiken kaikkiaan varsin vähän käsitelty aihe (esim. Orbach & Eichenbaum 1994; Miner & Longino 1987). On varsin ymmärrettävää, että muutokset työn sisällöissä, huolet palkkatasosta ja pelko työn loppumisesta synnyttävät voimakkaita emotionaalisia reaktioita. Sellaiset olosuhteet voivat johtaa Norman Denzinin (1984, 224–225) kuvauksen mukaiseen negatiivisen henkisen ilmaston syntymiseen, joka kääntyy läheisiä tunnekohteita, usein äiti- tai isähahmoja, vastaan. Aliisan tapauksessa, jossa hän oli sekä työkaveri että ammattiyhdistyksen edustaja, syntipukkiroolin edustajaksi joutuminen sai aikaan kauaskantoiset seuraukset. Vaikka Aliisalla oli pitkältä ajalta kosolti meriittejä työkavereidensa asioiden ajamisesta, hän sai kantaakseen negatiivisten emootioiden kuorman yrityksen talousvaikeuksien jälkeisessä sekavassa tilanteessa ja menetti lopulta sekä luottamusmiehapaikkansa että työnsä.

Tarina sisällytetty reflektiivinen keskustelu Aliisan ja kahden muun ammattiyhdistysaktiivin välillä täsmentää vielä sitä erityislaatuista vallan kenttää, jossa pääluottamusmies tekee työtään. Marian kysymys ”Kenen taistelu tämä oli ensisijaisesti?” johdattaa miettimään pääluottamusmiehen työn perusluonnetta. Tilanteessa, jossa ammattiyhdistys oli valmistautumaton vastaamaan uuden tuotantotavan haasteisiin, on ymmärrettävää, että työntekijöiden tulevaisuusperspektiiveistä syvästi huolta kantava Aliisa

valitsi vahvan yksilöllisen toimijuuden, kun kollektiiviselle toimijuudelle ei näyttänyt löytyvän vastuunkantajia. Siitä huolimatta pääluottamusmiehen tehtävä on sellainen, että omistautuminen ja huolenpito eivät riitä ellei sillä, joka luottamustehtävän on saanut, säily kaiken aikaa tuntuma niiden tunteisiin ja toiveisiin, jotka luottamuksen ovat antaneet. Tutkimus ei kuitenkaan anna vastausta siihen, millaisella pääluottamusmiehroolilla tulos työntekijöiden kannalta olisi ollut parempi kuin Aliisan tavalla. Jälkikäteen tarkasteltuna Aliisan tilalle valittu luottamusmies ei myöskään kyennyt kääntämään kehityksen pyörää toiseen suuntaan: työpaikkoja menetettiin ja tuotantoa siirrettiin halvan kustannustason maihin.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Toimijuus samoin kuin valta ovat kontekstuaalisia ilmiöitä. Aliisan tarinassa on useita eritasoisia ja toisiinsa nähden sisäkkäisiä konteksteja. Tuotantotapojen ja maailmanlaajuisen työnjaon muutos vaikuttavat työnteon ehtoihin ympäri maailmaa. Artikkelissa tarkasteltu tekstiili- ja vaatetusteollisuus oli tayloristisen ja joustavan tuotannon murrosvaiheessa. Vastaa- vat tuotannon ehtojen muutokset ovat koskettaneet ja koskettavat useita muitakin teollisen tuotannon aloja. Tutkimusajankohtana murroksen laajuus ja syvyys oli uusi asia, jonka varalle ammattiyhdistysliikkeessä ei oltu luotu tilanteeseen sopivia edunvalvonnan strategioita. Paikallisen tason ammattiyhdistysaktiivit olivat vailla kollektiivisten prosessien antamaa tukea. Tarinassa yksi läpäisevä juonne onkin yksilöllisen ja kollektiivisen toimijuuden jännite.

Kollektiivisella toimijuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä ammattiyhdistysliikkeen toimintaa työntekijöiden etujen puolustamiseksi. Aliisan tarinan taustalla näkyy intressin uudelleentulkinta. Perinteisesti ammattiyhdistysliikkeessä pääluottamusmies asemoidaan työntekijöiden etujen ja oikeuksien puolustajaksi. Aliisan oli kuitenkin ymmärrettävä intressi laajempänä. Yrityksen tilanteen kompleksinen muutos nosti esiin työpaikkojen säilyttämisen. Aliisa etsi liittolaisia kamppailulleen toisista yhteiskunnallisista toimijoista, mukaan lukien työnantajasta. Tätä eivät sen enempää ammattiliiton johtoporras kuin työtoveritkaan voineet täysin ymmärtää.

Toinen taustalla oleva juonne on ammattiyhdistysliikkeen kulttuuri toimintatiloja antavana tai rajoittavana tekijänä. Tutkimuksen avaamasta ikkunasta näyttää siltä, että ammattiyhdistysliikkeen sisäisessä kulttuurissa miehillä ja naisilla on omat tilansa paitsi symbolisesti myös aivan konkreettisesti esimerkiksi kokouskäytännöissä. Maskuliininen tarina syntyy formaalien ja informaalien kokousten näyttämöillä. Feminiininen tarina puolestaan näytellään kokouspaikkojen hiljaisissa nurkkauksissa, joissa naiset purkavat kokemuksiaan, huoliaan ja tunnetilojaan.

Toimijuuden tutkimisen kannalta tarinan esille tuoma kontekstien ja prosessien monitasoisuus on suuri haaste. Tämän tarinan kertomisen teki mahdolliseksi usean vuoden aikana tehty etnometodologinen tutkimus tekstiili- ja vaateusteollisuuden yrityksissä ja Aliisan haastattelut tutkimusten kenttätyön eri vaiheissa. Pitkäkestoisen, luottamuksellisen tutkimussuhteen luominen teki myös mahdolliseksi käsitellä tutkimuksessa vahvoja tunnetiloja ja ”syyllisten” etsintää, jotka rajuissa muutostilanteissa ovat tavallisia, mutta joita koskevat tutkimukset ovat vähäisiä.

Toimijuusnäkökulmasta tarinassa on sekä suullinen että rohkaiseva sävy. Toiminnassaan Aliisa näyttäytyi aloitteellisena ja aikaansaavana ihmisenä, joka käytti tilanteen vaatimia vaikutuskanavia tavoitteidensa saavuttamiseksi. Yksi osa tarinaa päättyy siihen, että Aliisa, joka oli laittanut itsensä täysillä likoon 12 vuoden ajan, päättyy työttömien jonoon yhdessä työtovereidensa kanssa. Tarinan uusi alku on jälkikirjoituksessa, jonka mukaan Aliisa oli löytänyt paikkansa yhdistystoiminnan piiristä, jälleen voimakkaana, toisten eteen työtä tekevänä ihmisenä.



Tuula Heiskanen
*YT, dosentti, tutkimusjohtaja
Työelämän tutkimuskeskus
Tampereen yliopisto*



Riitta Lavikka
*YT, dosentti, toimittaja, tutkija
Työelämän tutkimuskeskus
Tampereen yliopisto*

LÄHTEET

- Allen, A. (2005). *Feminist perspectives on power*. Stanford Encyclopedia of Philosophy. [plato.stanford.edu/entries/feminist-power], luettu 24.11.2010.
- Batstone, E., Boraston, I. and Frenkel, S. (1977). *Shop Stewards in Action*. Oxford: Basil Blackwell.
- Bologh, R.W. (1990). *Love or Greatness. Max Weber and Masculine Thinking – A Feminist Inquiry*. London: Unwin Hyman.
- Bradley, H. (1999). *Gender & Power in the Workplace*. London: MacMillan Press.
- Castells, M. (1996). *The Rise of the Network Society*. Volume I. Oxford: Blackwell Publishers.
- Chandler, A.D., Hagström, P. and Sölvell, Ö. (1998). *The Dynamic Firm. The Role of Technology, Strategy, Organization, and Regions*. Oxford and New York: Oxford University Press.
- Charlwood, A. (2004). The new generation of trade union leaders and prospects for union revitalization. *British Journal of Industrial Relations*, 42 (2), 379–397.
- Cunnison, S. & Stageman, J. (1995). *Feminising the Unions*. Aldershot: Avebury.
- Denzin, N.K. (1984). *On Understanding Emotion*. San Francisco, Washington and London: Jossey-Mass Publishers.
- Eteläpelto, A. ym. (2014). Mistä ammatillisessa toimijuudessa on kyse? *Aikuiskasvatus* 34(3) 202–214. Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (2011). Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*, Vantaa: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 9–30.
- Franzway, S. (2000). 'Women working in a greedy institution: Commitment and emotional labour in the union movement'. *Gender, Work and Organization*, 7(4), 258–268.
- Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures. Selected Essays*. New York: Basic Books.
- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society*. Berkeley: University of California Press.
- Greene, A.-M., Black, J. & Ackers, P. (2000). 'The union makes us strong? A study of the dynamics of workplace union leadership at two UK manufacturing plants'. *British Journal of Industrial Relations*, 38(1), 75–93.
- Hansen, L.L. (2004). *Ligestillingspolitiske problemer – og mulige løsninger. Kon, magt og forandring i LO og UNISON*. Roskilde: Roskilde University, Department of Social Sciences.
- Hansen, L.L. (2013). Women leaders riding the whirlwind: Leadership and gender in/equality in the Danish labour movement. Teoksessa Ledwith, S & Hansen, L.L. (toim.) *Gendering and Diversifying Trade Union Leadership*, New York: Routledge, 67–90.
- Heiskanen, T. & Lavikka, R. (2013). Flexible production and flexible women. The story of union leader Alice. Teoksessa Ledwith, S. & Hansen, L.L. (2013) *Gendering and Diversifying Trade Union Leadership*, New York: Routledge, 117–137.
- Heiskanen, T. (2014). Suurten ikäluokkien profiili. Teoksessa Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä, S. (2014) *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat*. Tampere: Tampere University Press, 210–221.
- Heritage, J. (1996). *Harold Garfinkel ja etnometodologia* [Translation from Garfinkel and Ethnomethodology]. Jyväskylä: Gaudeamus.
- Hitlin, S. & Elder, G.H. (2007). Time, self and the curiously abstract concept of agency. *Sociological Theory*, 25 (2), 170–191.
- Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä, S. (2014). *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat*. Tampere: Tampere University Press.
- Karisto, A. (2005.) Suuret ikäluokat kuvastimessa, teoksessa Karisto, A. (toim.) *Suuret ikäluokat*, Tampere: Vastapaino, 17–58.
- Kirsch, A. (2013). Union revitalisation through gender equality in the German service sector union Verdi. Teoksessa Ledwith, S & Hansen, L.L. (toim.) *Gendering and Diversifying Trade Union Leadership*, New York: Routledge, 222–244.
- Lavikka, R. (1992). *Ryhmätyö tulee vaatetusteollisuuteen*, Työraportteja 29/1992. Tampere: Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus.
- Lavikka, R. (1997). *Big Sisters. Spacing Women Workers in the Clothing Industry. A Study on Flexible Production and Flexible Women*, Research Institute for Social Sciences, Work Research Centre, T Series 16/1997. Tampere: University of Tampere.

VIITTEET

- Ledwith, S. (2013). Doing, un-doing and re-doing gendered union leadership, Teoksessa Ledwith, S & Hansen, L.L. (toim.) *Gendering and Diversifying Trade Union Leadership*. New York: Routledge, 91–116.
- Ledwith, S., Colgan, F., Joyce, P. and Hayes, M. (1990). 'The making of women trade union leaders'. *Industrial Relations Journal*, 21(2): 112–125.
- Manz, C.C. and Sims, H.P. (1993). *Business Without Bosses. How Self-Managing Teams Are Building High-Performance Companies*. New York, Chichester, Brisbane, Toronto and Singapore: John Wiley & Sons.
- Miner, V. and Longino, H. (eds) (1987). *Competition. A Feminist Taboo?* New York: The City University of New York.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and Around Organizations*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Mumby, D.K. and Putnam, L.L. (1992). 'The politics of emotion: A feminist reading of bounded rationality'. *Academy of Management Review*, 12(3): 465–486.
- Nikkanen, R. (2014). Hyvinvoinnin sukupolven profiili, teoksessa Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä, S. (2014) *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat*, Tampere: Tampere University Press, 228–238.
- Orbach, S. and Eichenbaum, L. (1994). *Between Women. Love, Envy and Competition in Women's Friendship*. London: Arrow.
- Park, B. and Harris, R. (2000). 'Roles and responsibilities of team leaders and members: A case study of the Australian automotive industry'. Teoksessa Procter, S. and Mueller, F. (toim.) *Teamworking*. London: MacMillan Business, 143–161.
- van Maanen, J. (1988). *Tales of the Field. On Writing Ethnography*. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Vanhalakka-Ruoho, M. (2014). Toimijuus elämänkulussa. *Aikuiskasvatus* 43 (3), 192–201
- Volberda, H.W. (1998) *Building the Flexible Firm. How to Remain Competitive*. Oxford: Oxford University Press.
- 1 Julkaisussa Lavikka (1997) on analysoitu mm. Aliisan työpaikan osalta, miten naisten työyhteisö käsittelee muutosta, ja julkaisussa Heiskanen & Lavikka (2013) on tarkasteltu Aliisan toimintatapoja johtajuuden näkökulmasta. Aliisan ja yrityksen anonyymiteetin suojaamiseksi yksityiskohtaiset tunnistetiedot on häivytetty.

Kollektiivinen muutostoimijuus

– esimerkkinä solmutyöskentely
rakennusalan kehittämishankkeessa



Muutostoimijuus voi syntyä spontaanisti kehittämishankkeissa, joissa joukko toimialansa asiantuntijoita sitoutuu ratkaisemaan työyhteisönsä ristiriitaa, häiriötä tai ongelmaa. Artikkelissa tutkitaan muutostoimijuutta ensimmäisessä suomalaisessa rakennusalan solmutyöskentelyn hankkeessa.

TYÖELÄMÄN JATKUVA muutos on nostanut toimijuuden yhdeksi tärkeäksi tutkimuskohteeksi suomalaisessa työelämässä. Toimijuus merkitsee yksilöiden, ryhmien ja työyhteisöjen kykyä vaikuttaa omaan työhönsä ja sen toteuttamiseen. Työn tutkimuksen kontekstissa toimijuus liitetään usein elinikäiseen oppimiseen ja työidentiteettien kehittämiseen yksilöllisissä oppimisprosesseissa (Collin 2009; Ecclestone 2007; Biesta & Tedder 2007; Billett & Pavlova 2005). Toimijuutta tutkitaan myös yksilön toimijuuden ja työkäytäntöjen muutoksen välisenä suhteena (Billett 2008). Ammatillinen toimijuus rakentuu yksilöiden ja heitä ympäröivien yhteisöjen vuorovaikutuksessa (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Palo-niemi 2013). Yksittäisen ammattilaisen kokemukset, tieto, kyvyt ja pätevyys muodostavat tärkeän resurs-sin ammatillisen toimijuuden kehittymiselle.

Tämän artikkelin tutkimuskohteena on kollektiivisen muutostoimijuuden (*transformative agency*) syntyminen ja toteutuminen kehittämishankkeissa. Muutostoimijuuden tutkimus eroaa edellä mainituista työn kontekstiin sijoittuvista toimijuuden tutkimuksista kohteensa ja taustateorian osalta. Sen keskeisenä tutkimuskohteena ovat ryhmät työn rakenteiden ja käytäntöjen kehittäjinä ja muutoksentehtäjinä. Kulttuurihistoriallisen toiminnan teorian mukaan muutostoimijuus kehittyy oppimisen kautta toimijoiden yhteisen ponnistuksen tuloksena heidän kohdatessaan ja analysoidessaan työssä ilmeneviä häiriöitä, konflikteja ja ristiriitoja (Virkkunen 2006; Engeström 2007; Sannino 2010; Haapasaari, Engeström & Kerosuo 2014). Kehittämisen kuluessa toiminnan laatu ja sisältö muuttuvat (Virkkunen 2006; Engeström 2006).

Muutostoisimijuuutta tutkitaan tässä artikkelissa Rakennetun ympäristön strategisen huippuosaamisen keskittymän (RYM Oy), Tekesin ja Helsingin yliopiston rahoittamassa PRE-ohjelmassa, joka toteutettiin vuosina 2010–2014¹. Tutkimuskohteena on erityisesti rakennusalan asiantuntijoiden välisen yhteistyön kehittäminen rakennushankkeissa. Tutkimus eroaa aiemmista muutostoisimijuiden tutkimuksista toteutuksensa osalta. Toiminnan teoriaan perustuvat muutostoisimijuiden tutkimukset on useimmiten toteutettu muutoslaboratoriohankkeina ja ainakin osalla tutkijoista on ollut niissä aktiivinen interventionistin rooli (esim. Engeström 2007; Virkkunen 2006b; Engeström, R. 2009; Haapasaari ym. 2014). Tämä tutkimus ei ollut lähtökohtaisesti muutoslaboratoriotutkimus vaan osa laajempaa uuden digitaalisen teknologian ja tietomallintamisen (*building information modelling, BIM*) käyttöönottoa ja käyttöä koskevaa tutkimusta. Tutkijat osallistuvat tutkimukseen rakennusalan eri osaamisalueita edustavien asiantuntijoiden partnereina yritysverkostossa eivätkä toteuttaneet ohjattua interventiota. Tutkimuksen tarkoituksena tässä on valottaa muutostoisimijuiden syntyä ja toteutumista osana laajempaa etnografista tutkimusta. Miten muutostoisimijuus syntyy ja toteutuu kehittämishankkeissa?

Ohjelman yhtenä tuloksena syntyi rakennushankkeiden suunnittelua palveleva solmutyöskentelyn menetelmä. Menetelmän kehittäminen rakennushankkeiden toteutukseen tapahtui PRE-ohjelman Model Nova -työpaketissa vuosina 2012 ja 2013 (Kerosuo, Mäki & Korpela 2013). Tämä menetelmä mahdollistaa uudella tavalla digitaalisen teknologian ja tietomallintamisen (BIM) hyödyntämisen ja suunnittelijoiden yhteistyön rakennusten suunnittelussa. Tietomallintaminen yhdistää kolmiulotteiset mallit rakennusta koskevaan määrälliseen ja laadulliseen informaatioon (Eastman, Teicholz, Sacks & Liston 2011). Joidenkin alan toimijoiden mielestä BIM on vain työväline, mutta toiset vakuuttavat, että mallintamisen laajeneva käyttöönotto johtaa toimialan syväisiin muutoksiin ja työprosessien uudelleen organisointiin (Miettinen & Paavola 2014). Muutos ei koske vain yksittäisen yrityksen toimintaa vaan kaikkien rakennusten suunnitteluun ja rakenta-

miseen osallistuvien yritysten ja suunnittelutoimistojen toiminnan kokonaisuutta ja eri toimijatahojen yhteistyötä.

Solmutyöskentely (*knotworking*) määritellään Engeströmin (2004, 87) mukaan toimijoiden samaan kohteeseen suuntautuneeksi kehittämis- ja ongelmanratkaisuponnistukseksi, johon sisältyy organisaatioiden rajojen ylittämistä (Engeström 2004, 87; Engeström 2008). Solmutyöskentelyn konsepti kehitettiin alun perin terveydenhuollon muutoslaboratoriohankkeissa 1990-luvun lopussa ratkaisuksi potilaiden hoitokokonaisuuksien hallinnan ongelmiin (Engeström, Engeström & Vähäaho 1999; Engeström 2008). Solmutyöskentelyä on tutkittu organisaatioiden välisissä kehittämishankkeissa, joissa on sovellettu toimintatutkimusta (Blackler & McDonald 2000), työpajatyöskentelyä (Kazlauskas & Crawford 2007) ja muutoslaboratoriotyöskentelyä (Engeström, Kaatrakoski, Kaiponen, Lahikainen, Laitinen ym. 2012). Laboratoriokouluun liittyvän yhteistyöverkoston tutkimuksessa solmua on käytetty analyyttisenä käsitteenä (Fenwick 2006). Engeström (2008) liittää solmutyöskentelyn kehkeytymässä olevaan yhteiskehittelyyn (*co-configuration*) työn ja tuotannon muotoon. Kangasoja (2002) on tutkinut solmutyöskentelyä uuden tiedon ja uusien käytäntöjen yhteiskehittelynä telekommunikaatioinfrastruktuurin suunnittelussa. Tutkitussa hankkeessa solmutyöskentely osoittautui tehokkaaksi tavaksi ratkaista sellaisia ongelmia ja tehtäviä, jotka edellyttävät usean eri asiantuntijan ja yrityksen samanaikaista tiivistä yhteistyötä (Kerosuo ym. 2013). Tarvittava asiantuntemus saatiin aikaan kokoamalla yhteen kulloisenkin tehtävän ja tilanteen kannalta asiaankuuluvat toimijat eri yrityksistä tai saman yrityksen eri osastoilta ja työpaikoilta.

TUTKIMUKSEN TEOREETTIS-METODOLOGISET LÄHTÖKOHDAT JA KESKEISET KÄSITTEET

Työtä ja työyhteisöjen toimintaa kehittävän muutostoisimijuiden syntyminen ja toteuminen edellyttää erillisten toimijoiden yhteistyöhön perustuvaa kollektiivista pyrkimystä. Engeström kutsuu tällaista kollektiivista intentionalisuutta työn kohteisiin sitoutuneeksi eri toimijatahojen väliseksi toimijuudeksi

(*object-oriented collaborative inter-agency*) (Engeström 2005, 308). Vygotskyn (1997) mukaan inhimilliset toimijat kykenevät säätelämään toimintaansa tahdonalaisten tekojen (*voluntary action*) ja välittävien välineiden sekä merkkien avulla. Tahdonalainen teko toteutuu Vygotskyn mukaan kahdella tasolla: teon suunnitteluna ja toteuttamisena. Toimijuus ilmentää siis inhimilliseen toimintaan sisältyvää tekojen vaikuttavuutta. Toimijoiden suhde materiaaliseen maailmaan ei ole siis ainoastaan reaktiivinen, vaan he pystyvät halutessaan säätelämään toimintaympäristöään.

Kollektiivisen muutostoimijuuden syntyminen edustaa haasteellista siirtymää työn kehittämisessä ja se edellyttää olemassa olevan organisoitavan ja työkäytäntöjen rikkomista (Virkkunen 2006; Engeström 2006). Virkkusen ja Newhamnin (2013) mukaan tutkija-interventionistit voivat tukea muutostoimijuuden kehittämistä muutoslaboratoriomenetelmän avulla. Muutostoimijuuden käsitettä onkin tutkittu ja kehitetty pääasiassa muutoslaboratoriota soveltavissa hankkeissa (esim. Engeström 2007; Virkkunen 2006b; Engeström, 2008; Engeström, R. 2009; Sannino 2010; Haapasaari ym. 2014). Kehittäminen pohjautuu Vygotskyn (1978; 1997) kehittämään kaksoisärsytyksen menetelmään (*the method of double stimulation*) ja tutkijoilla on niissä aktiivinen rooli (Virkkunen & Newhamn 2013).

Muutostoimijuuden käsitteelle läheisiä toimijuuden käsitteitä ovat suhteisiin perustuva toimijuus (*relational agency*) (Edwards 2005), monitoimijuus (*multi-agency*) (Daniels, Leadbetter, Warmington, Martin, Popova ym. 2007) ja ekspansiivinen toimijuus (Yamazumi 2009). Käsitteet poikkeavat toisistaan teoreettisen kehittelyn osalta ja niiden käyttö on saanut erilaisia painotuksia käytännön tutkimuksessa. Yhteistä niille on, että ne edustavat lähestymistavaltaan toiminnan teoriaa ja liittyvät toiminnan kehittämiseen ja oppimiseen. Muutostoimijuutta tutkitaan tässä tutkimuksessa osana laajempaa tutkimusta, johon ei sisällynyt ennalta suunniteltua interventiota, vaan muutostoimijuus toteutui tutkijoiden ja yritysten edustajien yhteistyön tuloksena. Seuraavaksi esittelen tämän tutkimuksen kannalta keskeiset tutkimuksessa käytetyt toiminnan teorian pohjautu-

vat käsitteet: merkki ja väline välittyneisyys, ristiriita ja kohde.

Erialaisten toimintaa välittävien merkkien ja välineiden välittävän roolin on havaittu olevan oleellinen käytännön toiminnassa ja sen kehittämisessä. Toiminnan teorian piirissä välineet ymmärretään arkikäsitystä laajemmin (Engeström 2004). Välittömien tuottamistekojen toteuttamisessa käytettyjen työkalujen ohella välineet voivat olla myös prosessikuvauksia, ohjeita, tehtävien toteuttamista kuvaavia algoritmeja tai tulevaisuuden visioita kuvaavia malleja. Tutkimuksen kohteena olevassa hankkeessa rakennusten suunnittelussa käytetyt uudet tietomallintamisen välineet loivat tarpeen kehittää myös rakennusten suunnitteluprosessia ja siihen sisältyvää asiantuntijoiden yhteistyötä. Toisin kuin aiempaa teknologista sukupolvea edustava tietokone-avusteinen suunnittelu (CAD) BIM-mallit luodaan hyödyntämällä tieto-objekteja (Succar, 2009; Eastman ym., 2011). Näin ollen tieto on mahdollista esittää tietomalleissa todellisuuden kaltaisina kolmiulotteisina objekteina, kuten seinät, ikkunat, ovet jne. Tietomallintamisen välineiden kehittelyn ja käytön analyysillä on keskeinen osa solmutyöskentelyn kehittämisen ja muutostoimijuuden toteutumisen tutkimusta tässä artikkelissa.

Muutostoimijuuden on väitetty liittyvän ryhmien tai yhteisöjen kykyyn etsiä ratkaisuja toiminnan historiallisen kehityksen synnyttämiin vaatimuksiin ja ristiriitoihin (Ahonen 2008, 26). Organisaatioiden kehittämisen ja muutoksen tutkijat ovat havainneet, että ristiriidat ja kriisit ovat olennainen osa organisaatioiden muutosprosessia ja saattavat jopa edesauttaa niiden toteutumista (Kerosuo 2011). Toiminnan teoriaan pohjautuvassa tutkimuksessa ristiriidan käsite viittaa toiminnan historian kuluessa muodostuneisiin vastakkaisiin voimasuhteisiin ja toiminnan rakenteellisiin jännitteisiin (mm. Engeström 2004, 62–63). Rakennushankkeissa sovellettu yritysten ja asiantuntijatahojen välinen yhteistyö on vakiintunut aikojen kuluessa ja siihen sisältyy normaalistikin erilaisia häiriöitä, jännitteitä ja katkoksia (Mäki, Paavola, Kerosuo & Miettinen 2012). Viime aikoina tietomallintamisen (BIM) käyttöönoton myötä nämä

ovat kuitenkin lisääntyneet, syventyneet ja monimutkaistuneet kuvastaen vakiintuneiden työn organisoitapojen ja käytäntöjen sekä uusien tietomallintamiseen liittyvien mahdollisuuksien välistä ristiriitaa (Crotty 2012; Neff, Fiore-Silfvast & Dossick 2010; Korpela 2011; Mäki ym. 2012). Ristiriitaa on ratkaistu uudistamalla rakentamishankkeiden toteutuksen kokonaisprosessia, tuottavuutta ja laatua esimerkiksi luomalla alalle uusia yhteistyömenetelmiä ja sopimusmalleja (Succar, 2009; Eastman ym. 2011). Solmutyöskentelyn kehittäminen edustaa uutta pohjoismaista mallia ratkaista aiempaa teknologista sukupolvea edustavien välineiden (CAD) käytön ja yleisesti sovellettujen työkäytäntöjen ristiriitaa suhteessa uusien välineiden käyttöön ja käytön tavoitteisiin.

Tuotteiden ja palvelujen muuttuminen informaatioperustaisiksi on yleisesti muuttanut työn kohteita ja tehnyt niistä entistä vaikeammin hallittavia (Virkkunen 2006; Miettinen, Kerosuo, Korpela, Mäki & Paavola 2012). Kompleksiset kohteet herättävät epävarmuutta työn suorittamisessa. Ne ikään kuin hävittävät työstä sen rutiinit ja tekevät työn tekemisen hitaammaksi, vaikeammaksi ja epävarmemmaksi. Kohteella tarkoitetaan tässä yhteydessä materiaalista kohdetta laajempaa toiminnan kohdetta, joka motivoi kollektiivista toimintaa, on sen tarkoitus ja kokoa yksittäisten toimijoiden teot yhteen (Miettinen ym. 2012; Engeström 2004). Tämän tutkimuksen kannalta on tarpeellista huomata, että sen lisäksi, että itse rakennus on kompleksinen tietomallinnettuna työkohteena, sen suunnittelu ja tuottamisprosessi ovat myös kompleksisia työkohteita. Rakennushankkeille on ominaista pirstoutuminen ajan, paikan ja tekijöiden suhteen (Bresnen, Edelman, Newell, Scarborough & Swan 2003). Nykyisellä mallinusteknologialla suunniteltu, erilaisia taloteknisiä järjestelmiä sisältävä ja fyysisistä materiaaleista valmistettu rakennus kuvaa esimerkkinä monen toimitahon yhteistyön kautta syntyvää suunnittelukohdetta, jonka toteuttaminen edellyttää suunnittelijoiden välisen yhteistyön kehittämistä. Empiirisen aineiston analyysissä tutkitaan erityisesti ristiriidan, yhteistyön kohteen ja muutostoiimuuden syntymisen ja toteutumisen välisiä yhteyksiä.

TUTKIMUKSEN METODOLOGIA, AINEISTO JA ANALYYSIMENETELMÄ

Tutkimuksen metodologia perustuu monikenttäteeseen etnografiaan (Kerosuo 2006). Yksittäisen yhteisön toiminnan tutkimisen sijaan tutkija seuraa jonkin tietyn ilmiön ”jälkiä” useilla kentillä. Tutkittava ilmiö voi olla esimerkiksi uuden toiminnan kehittyminen. Tässä tutkimuksessa seurattiin muutostoiimuuden toteutumista RYM Oy:n PRE-ohjelmaan kuuluvan Model Nova -yritys- ja tutkijaryhmän² toiminnassa heidän kehittäessään tietomallinnusta hyödyntävää toimintamallia. Ryhmän jäsenet edustivat laajasti rakennushankkeissa tarvittavaa suunnittelun, urakoinnin, kiinteistöjohtamisen ja projektijohtamisen osaamista. He olivat muun muassa arkkitehtejä, rakennesuunnittelijoita, energia-asiantuntijoita, LVIS-suunnittelijoita, tietomalliasiantuntijoita ja projektipäälliköitä. Hanketta varten henkilöiden toimenkuvaa oli irrotettu työaika heidän normaaleista toimenkuvistaan.

Tutkijat osallistuivat Model Nova -työpakettin toimintaan tutkijoina sekä erilaisten tilaisuuksien vetäjinä ja ”rivijäseninä”. Aalto-yliopiston perustieteiden laitoksen yksikön SimLabin tutkijat simuloivat rakennushankkeen prosessin tutkimalta toteutuneita hankkeita ja hyödyntämällä osallistujien asiantuntemusta. Helsingin yliopiston tutkijat³ tutkivat tietomallintamisen käyttöä erilaisissa rakennushankkeissa soveltamalla etnografisia menetelmiä. Tutkijoiden osallistumista hankkeeseen voisi kuvata eräänlaiseksi partnerisuhteeksi (Blackler & McDonald 2000), jonka puitteissa he toivat oman osaamisensa hankkeen yhteiseen käyttöön. Blacklerin ja McDonaldin mukaan tällainen yritysten ja tutkijoiden välinen yhteistyö on erityisesti ominaista solmutyöskentelyn kaltaisissa yhteisketjelyä edustavissa tutkimuksissa (emt, 846–847).

Tutkimuksen tuloksena syntyi laaja ja monipuolinen aineisto tietomallien käytöstä rakennushankkeissa. Tässä tutkimuksessa muutostoiimuutta tarkastellaan kuitenkin vain solmutyöskentelyn kehittämiseen liittyvän aineiston valossa. Aineisto on jaettu tätä artikkelia varten neljään muutostoiimuuden ilmenemisen kannalta kriittiseen siirtymään (**taulukko 1**). Kriittinen siirtymä viittaa tilantee-

KRIITTINEN SIIRTYMÄ	TAPAHTUMAT	KERÄTTY AINEISTO
1) Solmutyöskentelyidean keksiminen	Model Nova -työpaketin yritys- ja tutkijaryhmän seminaari 30.1.–1.2.2012.	Äänitallenteet, video-tallenteen litteroitu dokumentti ryhmätyöstä 1.2.2012, valokuvia, ja muita dokumentteja (rakennusprosessin kuvaus).
2) Kokeilun suunnittelu ja valmistelu	Kaksi kokousta tilaajan kanssa. Neljä suunnitteluryhmän kokousta maaliskuu-toukokuussa 2012.	Kokousten litteraatiot, videotallenteet, kokouksissa esitetyt dokumentit ja diat.
3) Kokeilun toteuttaminen	Kaksipäiväinen työpaja toukokuussa 2012.	Ääni- ja videotallenteet, kahden kokoontumisen litteraatiot, työpajoissa työstetyt dokumentit.
4) Solmutyöskentelyn esittäminen ja määrittely	Tutkimusohjelman seminaarit keväällä ja syksyllä 2013.	Videotallenteet, diat ja posterit.

Taulukko 1. Solmun kehittämisen vaiheet, tapahtumat ja kerätty aineisto.

seen tai tapahtumaan, joka muuttaa olennaisella tavalla kehityksen kulkua. Se muistuttaa kriittisen tapahtuman käsitettä siinä mielessä, että se tuo uusia asioita analyysin piiriin (Emerson 2004). Kriittiset siirtymät voivat olla yksittäisiä episodeja tai episodien ketjuja (Kerosuo 2011).

Aineisto on lähes kokonaisuudessaan videoitu. Solmutyöskentelyn kehittämisen ensimmäisessä vaiheessa kerätty aineisto on kuitenkin vain äänitallennettu ja ainoastaan yksi osa siitä on videoitu. Puutteet tallennuksessa johtuvat siitä, että etukäteen ei tiedetty kehittämisen kannalta jotain merkittävää tapahtuvan. Ääni- ja videotallenteiden, dokumenttimateriaalin ja valokuvien avulla on kuitenkin ollut mahdollista rekonstruoida jälkikäteen tämän tutkimuksen kannalta keskeinen aineisto.

Aineiston tulkinta on edellyttänyt työskentelyä rakennusalaan tuntevassa monitieteisessä tutkimusryhmässä ja yhteistyötä kehittämiseen osallistuneiden asiantuntijoiden kanssa. Aluksi koko aineisto otettiin haltuun sisällön analyysin avulla kokonaiskuvan saamiseksi. Analyysi toteutettiin joko kuvaamalla puheenaiheet ja tapahtumien kulku muistioihin tai jakamalla litteroitu kokousaineisto puheenvuoroihin ja ryhmittelemällä puheenvuorot episodeihin puheenaiheittain. Jotta päästäisiin selville yhteistyön käytännön toteutumisesta, on solmutyöskentelyn kokeilun aikana tallennettu aineisto lisäksi luokiteltu yksittäisten toimijoiden tekemien tehtävien mukaan. Tämän analyysin tulokset on julkaistu konferenssipaperissa (Korpela & Kerosuo 2014).

Tätä artikkelia varten analysoitiin kriittiset siirtymät koko aineistosta hyödyntämällä aikaisemmin tehtyjä analyysejä, vaikkakin jouduttiin useaan otteeseen palamaan alkuperäiseen aineistoon. Kriittisen siirtymän määrittelyssä sovellettiin edellä esiteltyjä ristiriidan, välineiden ja kohteen käsitteitä. Kriittisen siirtymän tunnistaminen perustuu siirtymän aikaansaamiin seurauksiin eli siirtymää on seurannut merkittävä muutostoimijuuden kehitystä eteenpäin vievä ilmiö. Tiivis tutkimusryhmän yhteistyö yhdessä käytettävissä olevan videoaineiston kanssa on tukenut tutkijoiden kriittistä suhtautumista aineistoon ja etäännyttämisestä konkreettisesti tutkimuskohteesta.

MUUTOSTOIMIJUUDEN SYNTYMISEN JA TOTEUTUMISEN KRIITTISET SIIRTYMÄT

Model Novan piirissä käytiin hankkeen alusta saakka vilkasta keskustelua rakennushankkeiden onnistumisesta. Yritysedustajien kanta oli, että perinteiset toimintatavat, prosessiajattelu ja teknologia eivät yksinään ja erillisinä riitä, vaan tarvitaan tarkempaa paneutumista asiakkaiden tarpeisiin ja osaamisen jakamista hankkeita toteuttavien asiantuntijoiden välillä. Rakennusten suunnittelun ongelmina todettiin olevan muun muassa eri suunnittelualojen tekemän suunnittelutyön eriytyneisyys, tiedonvaihdon ja päätöksenteon hitaus, kokonaisasiantuntijuuden puute, sopimustekniikan heikkoudet ja prosessin vanhanaikaisuus. Rakennushankkeiden toteutus on perinteisesti nojannut sellaisiin sopimus- ja toimintamalleihin, joissa yritykset sitoutuvat toteuttamaan rakennushankkeet

oman vastualueensa osalta (mm. Mäki ym. 2012). Rakennushankkeen kokonaisuuden hallinta muodostuu näin ollen usein vaikeaksi. Esittelemme tässä luvussa analyysin löydökset ja tulokset. Luku on jaettu neljään osaan muutostoimijuuden syntyminen ja toteutumisen kriittisten siirtymien mukaan.

Ensimmäinen kriittinen siirtymä: Muutostoimijuuden syntyminen solmutyöskentelyn idean keksimisen yhteydessä

Yritys- ja tutkimusryhmän muutostoimijuus syntyi solmutyöskentelyn idean keksimisen yhteydessä Model Novan ohjausryhmän organisoimassa seminaarissa. Hankkeen aikana osallistujille oli kehittynyt kollektiivinen pyrkimys kehittää eri suunnittelualojen yhteistyötä. Kollektiivinen pyrkimys perustui ainakin osittain yritysten odotuksiin hyödyntää tietomallintamista yhteistyöongelmien ratkaisussa. Kolmipäiväisen seminaarin tarkoituksena oli kehittää yrityksen välistä yhteistyötä tietomallinnetuissa rakennushankkeissa konkreettisella tasolla. Osallistujat jaettiin kolmeen eri ryhmään, joilla oli seminaarin aikana kullakin kuusi noin tunnista puoleentoista tuntiin kestävää ryhmätyöistuntoa. Muu aika käytettiin ryhmien väliin yhteiskeskusteluihin. Ryhmä 1 työsti kehittämistehtävää päätöksenteon näkökulmasta, ryhmä 2 keskittyi yhteistyön kehittämiseen rakennushankkeen suunnitteluvaiheessa ja ryhmä 3 kehitti yhteistyötä arvon luonnin näkökulmasta. Tutkimuskohteena on tässä erityisesti ryhmän 2 toiminta. Solmutyöskentelyn idea syntyi sen työskentelyn tuloksena.

Ryhmän 2 toimintaan osallistui vaihdellen kaksitoista rakennusalan eri asiantuntijaa ja kolme tutkijaa⁴. Keskustelun pohjaksi he hyödynsivät seinälle levitettyä rakennushankkeen kokonaisprosessin simulaatiota, johon oli mahdollisuus post-it-lapuilla kiinnittää havaintoja, haasteita ja ratkaisuja rakennusten suunnitteluun sisältyvästä eri suunnittelualaa edustavien asiantuntijoiden välisestä yhteistyöstä. Aiemmin syntynyt yhteinen kollektiivinen tarve ja pyrkimys kehittää nykyisiä prosesseja tulivat esille jo ryhmätyön ensimmäisessä ja toisessa istunnossa. Kukin toimijataho tarkasteli sitä kuitenkin pääasiallisesti omista lähtökohdistaan. Sisällöltään hajanaisessa keskustelussa tuotiin esille useita hyvin yleisen

tason ongelmia. Esimerkiksi suunnitteluprosessien nopeuttamista vaadittiin ja sen vaatiman päätöksentekoprosessin hitautta kritisoitiin. Esitetyt ratkaisut keskittyivät nykyisen suunnittelutoiminnan ja sen vaatiman päätöksentekoprosessien tiivistämiseen. Ryhmässä alkoi selvästi ilmetä turhautumista suhteessa sen omaan toimintaan jo ensimmäisenä päivänä. Jäsenten mielestä ryhmä ei ollut päässyt alkua pidemmälle työskentelyssään. Ryhmän jäsenet kokivat ”polkevansa paikallaan”. Uuden toimintatavan keksiminen koettiin vaikeaksi, ja yksittäiset henkilöt esittivät seuraavanlaisia kommentteja: ”Saadaanko me tästä mitään uutta irti? Olemmeko ehkä vähän vanhan mallin vankeja?”

Kriittinen vaihe muutostoimijuuden syntyminen kannalta tapahtui viimeisessä ryhmäistunnossa, kun yksi tutkijoista otti puheeksi rakennusten suunnitteluhankkeissa havaitsemansa kokonaisvastuun ja yhteisvastuullisuuden puuttumisen. Ratkaisuksi tutkija ehdotti solmutyöskentelyä, jota oli sovellettu menestyksellisesti eräissä terveydenhuollon ja kirjastotoimen hankkeissa. Solmutyöskentelyn idean esittelyä seuranneessa keskustelussa yritysten edustajat nostivat keskusteluun erityisesti sellaisia ongelmia, joiden ratkaisussa voitaisiin hyödyntää solmutyöskentelyä. Esimerkiksi **otteessa 1** esitetyt ongelmat ovat sellaisia yleisiä ongelmia, joiden ratkaisussa voitaisiin hyödyntää solmutyöskentelyä ja tietomallien käyttöä. **Otteessa 2** on toisenlainen esimerkki ongelmasta tai häiriöstä, joka liittyy tietomallien käyttöön rakennusten suunnittelussa. Tietomallinnuksessa käytetty teknologia mahdollistaa suunnittelun virheiden tai puutteiden tunnistamisen jo suunnitteluvaiheessa, mutta tunnistuksessa käytetyt välineet ja käytännöt vaatisivat asiantuntijoiden välisen yhteistyön kehittämistä.

Ote 1

Varsinkin suunnittelun alkuvaiheessa täytyy tehdä niin paljon oletuksia [erilaisista rakennussuunnittelun yksityiskohdista], että jos [muut] tekee [suunnittelevat] eri oletuksilla ne ei niin ku kerro sitä samaa, ei ne oo samasta maailmasta (--). Sillon pitää viestiä se että sitten tehtävää tehdessä niin sen mallin lisäksi, sen suunnitelman lisäksi, niin ihan [pitää olla] näitä yhteneviä oletuksia. (1.2.2012, pv. 49). Tietomalliasiantuntija.

Ote 2

Ja sitte myöski on puhuttu sitä, että [virhelistauskset] törmäystarkasteluista⁵ on hyviä mut sitte josain palaverissa tuskastutaan kun käydään läpi niitä loputtomia listoja sitten. Niin, et miten sen sais sillä että ne määritellään etukäteen tarkemmin että mitä sillä ajetaan takaa sitte niinku strategisesti, törmäytetään niitä osia rakennuksesta pelkätään niitä objekteja, jotka [vaikuttaa siihen] sitten, että se lopputulos on semmonen käyttökelposempi. (1.2.2012, pv. 162). Urakoitsija.

Otteet 1 ja 2 edustavat esimerkkejä yleisesti sovellettujen työkäytäntöjen ristiriidasta suhteessa uusien välineiden käyttöön ja käytön tavoitteisiin rakennusten suunnittelussa. Solmutyöskentelyn konkreettinen ideointi rakentui myöhemmin keskustelussa otteessa 1 esiin nostettujen suunnitteluratkaisujen työstämistarpeille. Tietomallintamista hyödyntävä solmutyöskentely voisi mahdollistaa useiden oletuksiin perustuvien suunnitteluvaihtoehtojen samanlaisen työstämisen. Ryhmän jäsenet alkoivat yhteisenä kehittämiskohteena ideoita eri suunnittelualojen työtä yhdistävää ”vaihtoehtosolmua”. Siinä työstettäisiin asiakkaiden vaatimuksiin perustuvia erilaisiin oletuksiin nojaavia suunnitteluvaihtoehtoja. Istunnon kuluessa osallistujat ideoivat kolme erityyppistä solmua rakennushankkeen alkuosaan. Jokainen solmu työstäisi omaa rakennushankkeeseen sisältyvää osakohdetta. Yksi osallistujista ehdotti koulun suunnitteluhanketta konkreettisen kokeilun kohteeksi. Hänen kotikylässään oltiin suunnittelemassa uutta koulua ja siinä voitaisiin kokeilla solmutyöskentelyä erilaisten suunnitelmaratkaisujen analysoinnissa kustannusten ja energian kulutuksen näkökulmasta. Visioinnin ankkuroituminen konkreettiseen kokeiluun oli tärkeä askel muutostoimijuuden toteutumisessa ja solmutyöskentelyn kehittämisessä.

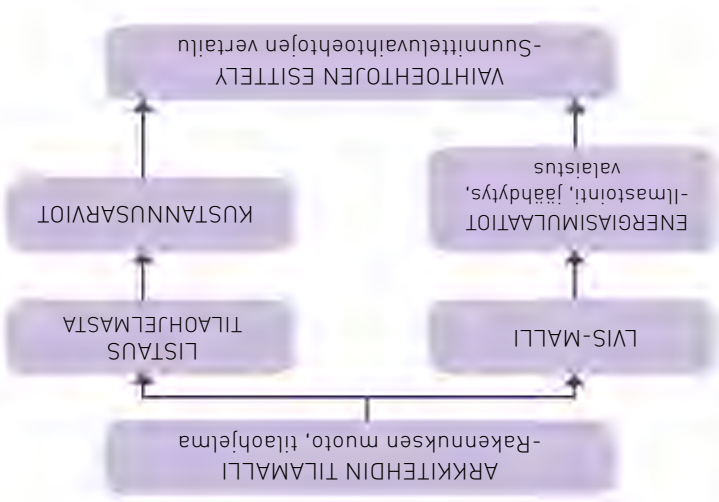
Toinen kriittinen siirtymä: Muutostoimijuus kokeilun suunnittelun ja valmistelun yhteydessä

Vaihtoehtosolmun suunnittelu käynnistyi tilaajan kanssa käydyillä neuvotteluilla. Neuvottelujen tuloksena tilaaja eli kyseisen kaupungin kaupunginarkki-

tehti sitoutui kokeilun toteuttamiseen. Model Nova yritys ja tutkijaryhmä sitoutui puolestaan kokeilemaan solmutyöskentelyä tilaajan kanssa sovituissa suunnitteluvaiheissa. Suunnittelualojen käyttämien ohjelmistojen ja mallien kehittäminen kokeilussa sovellettavaksi välineiksi edustaa toista kriittistä siirtymää muutostoimijuuden toteutumisessa.

Kokeilu suunniteltiin neljässä keskimäärin kaksi ja puoli tuntia kestävässä kokouksessa, joihin osallistui keskimäärin 18 rakennussuunnittelun ja –hankkeiden asiantuntijaa sekä tutkijaa kummastakin osallistuvasta tutkimuslaitoksesta. Yritysedustajat täydensivät ryhmää pyytämällä mukaan muita kehittämisessä tarvittavia asiantuntijoita. Helsingin yliopiston tutkijat nimettiin vetovastuuseen kokeilun toteuttamisesta, mutta käytännössä työelämän edustajat määrittivät kokouksissa käsiteltävien asioiden ja itse kokeilun sisällön. Kokouksissa käsitellyt aiheet liittyivät solmutyöskentelyn käsitteen määrittelyyn, kokeilun toimintasuunnitelmaan, suunnittelussa tarvittavien työvälineiden ja lähtötietojen nimeämiseen ja kokonaisuuden sekä tilaajan ja koulun käyttäjien tarpeiden selvittämiseen.

Kaikki käsitellyt aiheet vaikuttivat solmutyöskentelyn kehittämiseen uutena yhteistyökäytäntönä. Kokeilussa tarvittavien työvälineiden kehittämisellä oli kuitenkin kriittinen merkitys muutostoimijuuden toteutumisessa. Suunnittelu- ja valmistelukokouksissa keskusteltiin arkkitehtien luonnossuunnittelussa, energia-analyseissa ja kustannuslaskennassa käytettävistä välineistä yleisellä tasolla, mutta välineiden käyttö edellytti yksityiskohtaisempaa suunnittelua. Arkkitehtisuunnittelun, energia-analyysin, rakentamiskustannusten ja tulosten havainnollistamisen osaprosessit ja käytössä olevat tietokoneohjelmat piti virittää saumattomasti toimivaksi kokonaisuudeksi. Niiden lisäksi laadittiin työskentelyn etenemissuunnitelma, jossa määriteltiin eri suunnittelualojen rinnakkainen ja erillinen työskentely. Suunnitteluratkaisujen esittelyä varten ideoitiin vaihtoehtojen visualisoinnin ja vertailun välineet. Asiantuntijoista koottu kahdeksan hengen ryhmä kokoontui kerran suunnittelemaan kokeilun välineitä ja niiden käyttöä. **Kuviossa 1** esitetään tutkijoiden hahmottama kaavio eri suunnittelualojen työn etenemisestä kokeilun



Kuvio 1. Eri suunnittelualaolojen työskentelyn etenemissuunnitelma vaihtoehtosolmussa.

aikana. Se on laadittu yritysvedustajien määrittämän teknisen prosessikuvauksen pohjalta.

Kolmas kriittinen siirtymä: Muutostoisimajuus kokeilun yhteydessä

Kaksi päivää kestävä vaihtoehtosolmu kokeilu merkitsi kollektiivisen muutostoisimajuuden toteutumista käytännössä. Kokeilun tavoitteena oli tuottaa erilaisia arkkitehtuurit-, energiaratkaisuu- ja kustannusvaihtoehtoja tilaajan päätöksentekoa varten. Suunniteltava kokeiluohjelma oli koulun, johon sisältyi peruskoulun alaluokkien, esikoulun ja päiväkodin toimintaa sekä kylälaisten ilta-, viikonloppu- ja lomaajan käyttöä. Vaihtoehtosolmu mahdollisti tilaajan ja käyttäjien tarpeisiin ja vaatimuksiin vastaamisessa

tarvitavien suunnitteluvaihtoehtojen tuottamisen ja niiden työstämisessä tarvittavien välineiden käytän-

Kokeilun alkusi joukko asiakkaiden ja tilojen käyttäjien edustajia sekä kahden solmutyöskentelytöimien jäsenet kokoontuivat aloitusistuntoon. Tila-keskuksen kehityspäällikkö esitteli kouluhankkeen taustaa ja nykytilannetta sekä kaksi vaihtoehtoista rakennuspaikkaa. Toiselle rakennuspaikalle suunniteltaisiin uusi rakennus. Toisella rakennuspaikalla oli ennestään museoviraston suojeluma rakennus, mikä oli tarkoitettu saneerata ja laajentaa. Tietomallisuusasiantuntija kuvasi solmutyöskentelyn teknisen prosessin ja välineet. Energia-asiantuntija selosti energia-analyysin teon periaatteita ja toteutusta. Lisäksi tilaajan ja tilojen käyttäjien edustajilla oli mahdollisuus kommentoida arkkitehtien tekemää ensimmäistä luonnosta rakennuksesta.

Vaihtoehtoiset tietomallit rakennuksen arkkitehtuurista, energiaratkaisusta ja kustannuksista toteutettiin kahdessa solmutyöskentelytöimissä. Kummassakin töimissä oli kahdeksan jäsentä. "Luonnustusta" ja "Saneeraus" töimissä 7 tuntia ja 35 minuuttia kahden päivän aikana. Töimien onnistuvat analysoimaan kuusi erilaista luonnosta rakennusten arkkite-

tehtuurista ja suunnittelemaan niihin 15–20 energiaratkaisua ja kustannusarviota. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että kuviossa 1 esitetty toimintamalli toistettiin useita kertoja työskentelyn kuluessa.

Työskentely erosi aiemmin havainnoimiemme hankkeiden suunnittelu-yhteistyöstä sosiaalisten muotojensa ja yhteistyöskentelyn toteutumisen kannalta (esim. Kerosuo, Mäki, Codinhoto, Koskela & Miettinen 2012). Eri asiantuntijatahojen välinen vuorovaikutus solmuissa oli sykkivää ja perustui käsillä olevan tehtävän tekemiselle (Korpela & Kerosuo 2014). Sen sijaan perinteisissä hankkeissa osallistujien vuorovaikutus perustuu vuoropuhelulle ja informaation vaihdolle. Työskentelyn sykkivyyden ilmeni solmuissa tehtäväkohtaisesti vaihtuvina sosiaalisen toiminnan muotoina. Kunkin erityisalan edustajat työskentelivät osan aikaa yksin ja osan aikaa pareittain oman tai toisen alan edustajien kanssa. Suurimman osan aikaa solmut työskentelivät pienissä ryhmissä tai koko ryhmä yhdessä. Esimerkiksi pienissä ryhmissä työskentelyyn kului 38 % ryhmien jäsenten yhteenlasketusta työajasta (emt. 5).

Kokeilun päätteeksi erilaiset suunnitteluvaihtoehdot esiteltiin tilaajan ja käyttäjien edustajille ja heillä oli mahdollisuus kommentoida niitä. Solmutyöskentelyyn osallistuneet puolestaan arvioivat työskentelytapaa ja painottivat siinä erityisesti tehokkuutta suhteessa tavanomaiseen työskentelyynsä. Samassa tilassa saman työn kohteen kanssa työskentely nopeutti suunnitteluprosessia, koska osallistujat saivat vastauksia kysymyksiinsä välittömästi. Solmutyöskentely mahdollisti myös suunnitteluratkaisujen yhteisen arvioinnin ja erilaisten näkökulmien esiin nostamisen riittävän ajoissa, jolloin voitiin säästää suunnittelijoilta turhaa työtä. Työskentely lisäsi osallistujien ymmärrystä toisten työn tavoitteista. Lisäksi tiimit oppivat toisiltaan toistensa työmenetelmiä ja työvälineiden käyttöä. Kaiken kaikkiaan solmutyöskentely soveltuu osallistujien mielestä hyvin rakennushankkeiden suunnitteluun.

Neljäs kriittinen siirtymä: Muutostoimijuus solmutyöskentelyn esittämisessä ja määrittämisessä

Neljäs kriittinen siirtymä toteutui PRE-ohjelman aikana toteutettujen esittelyjen kautta⁶. Muutostoimijuuden toteutumisen kannalta oli merkittävää, että solmutyöskentelyn kehittäminen ei loppunut kokeiluvaiheen päättyessä, vaan jatkui mallin esittelynä ja edelleen kehittämisenä. Model Novan yritys- ja tutkimusryhmän edustajat esittelivät solmutyöskentelyä neljässä eri tilaisuudessa yhtenä ohjelman päätuloksena. Esityksistä kolme oli suunnattu rakennusalan toimijoille ja yksi laajemmalle yleisölle. Rakennusalan toimijoille suunnatut esitykset valmisteltiin aktiivisista yritysedustajista ja tutkijoista kootuissa ryhmissä.

Esityksiä varten ryhmän aktiiviset jäsenet mallinsivat solmutyöskentelyn prosessimallin vaihtoehtosolmussa käytetyn työskentelyn etenemissuunnitelman perusteella. Viimeisiä esityksiä varten hahmoteltiin toinen kahdenlaisia solmuja sisältävä solmutyöskentelyn prosessimalli. Siinä määriteltiin ensinnäkin viisi tilaajan päätöksentekoa palvelevaa ylätasoa solmua, joilla oli omat työnkohteensa ja tavoitteensa. Toiseksi määriteltiin ylätasoa solmuihin tehtävänannoltaan sopivia projektiryhmän tasolla toteutettavia solmuja, joiden lukumäärä jätettiin projektikohtaisesti ratkaistavaksi. Prosessimalli on osittain hypoteettinen, koska hankkeen aikana solmutyöskentelyä kokeiltiin vaihtoehtosolmun lisäksi ainoastaan kahdessa muussa rakennushankkeen solmussa. Toinen kahdesta oli erikoiskoulun suunnittelussa sovellettu ehdotussuunnittelusolmu ja toinen oli sairaalan aula- ja leikkaustoimintojen yhteydessä sovellettu hankkeen ja suunnittelun valmisteluun liittyvä solmu.

PRE-ohjelman aikana solmutyöskentelyn käyttöä suunniteltiin vielä kiinteistöjen tilaratkaisu- ja investointiprosesseissa. Hankkeen päätyttyä kehittämiseen osallistuneet yritykset ovat esitelleet omiin tarkoituksiinsa kehittämäänsä sovelluksia solmutyöskentelystä yrityksensä kotisivuilla^{7 8}. Sittemmin solmutyöskentely on levinnyt hankkeeseen osallistuneiden yritysten edustajien ansiosta ainakin tanskalaisiin rakennussuunnittelun kokeiluihin.

KRIITTINEN SIIRTYMÄ	RATKAISTAVA RISTIRIITA	KEHITTÄMISEN KOHDE	KOKEILUA VARTEN KOOTUT JA KEHITETYT VÄLINEET
1. Solmutyöskentelyn idean keksiminen	Aiempaa teknologista sukupolvea edustavien välineiden (CAD) käyttö ja yleisesti sovelletut työkäytännöt suhteessa uusien välineiden käyttöön ja käytön tavoitteisiin.	Vaihtoehtosolmun idea ja konkreettinen kokeilukohde.	
2. Kokeilun suunnittelu ja valmistelu			Suunnittelualojen ohjelmistot ja mallit, suunnittelualojen yhteistyön etenemissuunnitelma, tulosten vertailun ja visualisoinnin välineet.
3. Kokeilun toteuttaminen		Asiakkaiden ja käyttäjien tarpeita ja vaatimuksia vastaavat suunnitteluvaihtoehdot.	Välineiden käytön kokeilu.
4. Solmutyöskentelyn esittäminen ja määrittely		Kaksi solmutyöskentelyn prosessimallia.	

Taulukko 2. Muutostoimijuuden syntymisen ja toteutumisen neljä kriittistä siirtymävaihetta.

YHTEENVETO, JOHTOPÄÄTÖKSET JA DISKUSSIO

Ammatillisen toimijuuden tutkijat ovat esittäneet, että erityisesti toimijuuden toteutumisesta tarvitaan lisätutkimusta (Eteläpelto ym. 2013). Tässä tutkimuksessa tutkittiin muutostoimijuutta ryhmien kollektiivisena kykyä aikaansaada muutosta työssään. Muutostoimijuuden kehittämistä analysoitiin etnografisessa aineistossa, joka on kerätty yritys- ja tutkijaryhmän yhteistyönä toteuttamassa solmutyöskentelyn kehittämiskokeilussa.

Muutostoimijuus syntyi ja toteutui solmutyöskentelyn kehittämisvaiheiden mukaan jäsentyneiden neljän kriittisen siirtymän kautta ryhmän työstäessä ratkaisua alalla yleisesti ilmenevään ristiriitaan. Ristiriita heijastaa aiempaa teknologista sukupolvea edustavien välineiden (CAD) käytön ja yleisesti sovellettujen työkäytäntöjen aiheuttamia häiriöitä ja ongelmia suhteessa uusien välineiden käyttöön ja käytön tavoitteisiin. Ristiriidan ratkaisuna syntyneessä ”vaihtoehtosolmun” kokeilussa hyödynnettiin tähän tarkoitukseen valittuja ja kehitettyjä tietomallintamisen välineitä. Kokeilun tarkoituksena oli tuottaa tilaajan ja käyttäjien tarpeisiin ja vaatimuksiin vastaavia suunnitteluratkaisuja. Kokeilu toteutui suunnitelmien mukaan ja sen tuloksena syntyi kaksi rakennusten suunnitteluhank-

keita palvelevaa solmutyöskentelyn prosessimallia. **Taulukkoon 2** on koottu yhteenveto muutostoimijuuden kehittymisen neljästä siirtymävaiheesta eriteltyinä ratkaistavan ristiriidan, kehittämisen kohteen sekä kokeilua varten koottujen ja kehitettyjen välineiden osalta.

Tutkimuksen tulos kuvaa muutostoimijuuden toteutumisen ehtoja ja mahdollisuuksia. Muutostoimijuuden syntyminen ei edellytä suunniteltua interventiota, vaan se voi syntyä spontaanisti kehittämishankkeissa, joissa riittävän kyvykäs joukko toimialansa tuntevia henkilöitä pyrkii ja on sitoutunut ratkaisemaan yhtä organisaatiota tai työyhteisöä laajempaa ristiriitaa, häiriötä tai ongelmaa yli tavanomaisten työrooliensa. Tutkitussa hankkeessa solmutyöskentelyn idean työstäminen edisti osallistujien irrottautumista alalle tyypillisistä ongelmien ratkaisukäytännöistä ja mahdollisti näin uuden toimintatavan kehittämisen. Muutostoimijuuden toteutumisen kannalta oli kriittistä, että toimijat onnistuivat konkretisoimaan uuden toiminnan idean käytännön kokeiluksi ja toteuttamaan kokeilun onnistuneesti. Kehittämisprosessin kuluessa toteutunut toimijuus muistuttaa suhteisiin perustuvaa toimijuutta (Edwards 2009) ja monitoimijuutta (Daniels ym. 2005). Yksittäiset toimijat oppivat tunnistamaan uuden toimintatavan

kannalta keskeisiä käytännön ongelmia ja keksivät niihin ratkaisuja yhdessä toisten toimijoiden kanssa yli organisaatio- ja ammattikuntarajojen.

Tutkimuksessa sovellettu etnografinen menetelmä laajentaa tutkijan roolia muutosta ja kehittämistä tutkivissa hankkeissa. Samalla se täydentää muutostoimijuuden tutkimuksissa sovellettuja menetelmiä tutkimuslaitosten ja yritysten yhteistyössä. Tutkijoiden rooli yritys- ja tutkijaryhmän jäsenenä ei ollut neutraali, vaan he olivat ajoittain aktiivisesti mukana muutostoimijuuden syntymisessä ja toteutumisessa. Rainio (2010, 50) kutsuu tällaista tutkijan roolia ”perifeerisen interventionistin” rooliksi. Perifeerisen interventionistin tarkoituksena ei ole intervention toteuttaminen tutkimuskohteessa, vaan tutkimuksen kohteena olevan ilmiön ymmärtäminen.

Artikkelissa tutkittiin muutostoimijuutta ensimmäisessä suomalaisessa rakennusalan solmutyöskentelyn hankkeessa. Hankkeessa oli mahdollista seurata solmutyöskentelyn kehittymistä uutena yhteistyön toimintamallina idean keksimisestä mallin kokeiluun ja kokeilun tuloksien perusteella tehtyihin mallinnuksiin saakka. Jatkotutkimuksen kannalta solmutyöskentelyn leviäminen alan muihin kotimaisiin ja ulkomaalaisiin hankkeisiin on mielenkiintoinen tutkimuskohde.

TUTKIJAN KIITOKSET

Tutkija kiittää tutkimukseen osallistuneita yritysten ja tutkimuslaitosten edustajia yhteistyöstä. Aikuis-
kasvatus-lehden nimeämien arvioitsijoiden arviot ovat olleet hyödyllisiä ja edistäneet artikkelin loppuun saattamista. Erityiskiitos projektipäällikkö, DI, KM Tarja Mäelle rakennusalan koskevan asiasällön kommentoinnista.



Hannele Kerosuo
FT, tutkija
Käyttätymistieteiden laitos
Helsingin yliopisto

LÄHTEET.....

- Ahonen, H. (2008). Oppimisen kohteen ja oppijan vastavuoroinen kehitys. Teleyrityksen asiakaspalvelun työyhteisöjen oppimiskäytäntöjen uudistaminen osana teknologisesti taloudellista kumousta. *Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 218*, Helsingin yliopisto. Helsinki: Yliopistopaino.
- Biesta, G. & Tedder, M. (2007). Agency and learning in the life course: Towards an ecological perspective. *Studies in the Education of Adults* 39(2), 132–149.
- Billett, S. (2008). Learning through work: Exploring instances of relational interdependencies. *International Journal of Educational Research* 47(4), 232–240.
- Billett, S. & Pavlova, M. (2006). Learning through working life: Self and individual's agentic action. *International Journal of Lifelong Education* 24(3), 195–211.
- Blackler, F. & McDonald, S. (2000). Power, mastery and organizational learning. *Journal of Management Studies* 37(6), 833–851.
- Bresnen, M., Edelman, L., Newell, S., Scarbrough, H. & Swan, J. (2003). Social practices and the management of knowledge in project environments. *International Journal of Project Management*, 21, 157–166.
- Collin, K. (2008). Work-related identity in individual and social learning at work. *Journal of Workplace Learning* 21(1), 23–35.
- Crotty, R. (2012). *The impact of building information modelling—Transforming construction*. London and New York: Spon Press.
- Daniels, H., Leadbetter, J., Warmington, P., Edwards, A., Martin, D., Popova, A., Apostolov, A., Middleton, D. & Brown, S. (2007). Learning in and for multi-agency working. *Oxford Review of Education* 33(4), 521–538.
- Eastman, C., Teicholz, P., Sacks, R. & Liston, K. (toim.) (2011). *BIM handbook: A guide to building information modeling for owners, managers, designers, engineers, and contractors*. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.
- Ecclestone, K. (2007). An identity crisis? The importance of understanding identity and agency in adult's learning. *Studies in the Education of Adults* 39(2), 121–131.
- Edwards, A. (2005). Relational agency: Learning to be a resourceful practitioner. *International Journal of Educational Research* 43, 168–182.
- Emerson, R. M. (2004). Working with key incidents. Teoksessa Seale, C., Gobo, G., Gubrium, J. F. & Silverman, D. (toim.) *Qualitative research practice*. London: Sage, 457–472.
- Engeström, R. (2009). Who is acting in an activity system? Teoksessa Sannino, A., Daniels, H. & Gutierrez, K. D. (toim.) *Learning and Expanding with Activity Theory*. Cambridge: Cambridge University Press, 257–273.
- Engeström, Y. (2008). *From teams to knots: Activity-theoretical studies of collaboration and learning at work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Engeström, Y. (2007). Putting Vygotsky to work: The Change Laboratory as an application of double stimulation. Teoksessa Daniels, H., Cole, M. & Wertsch, J. (toim.) *The Cambridge Companion to Vygotsky*. Cambridge: Cambridge University Press, 363–382.
- Engeström, Y. (2006). Development, movement and agency: Breaking away into mycorrhizae activities. Teoksessa Yamazumi, K. (toim.) *Building activity theory in practice: Toward the next generation*. CHAT Technical Reports #1. Osaka: Center for Human Activity Theory, Kansai University.
- Engeström, Y. (2005). Knotworking to create collaborative intentionality capital in fluid organizational fields. Teoksessa Beyerlein, M. M., Beyerlein, S. T. & Kennedy, F. A. (toim.) *Collaborative capital: Creating intangible value*. Amsterdam: Elsevier.
- Engeström, Y. (2004). *Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittäminen työssä*. Tampere: Vastapaino.

- Engeström, Y. Kaatrakoski, H. Kaiponen, P. Lahikainen, J. Laitinen, A. Myllys, H. Rantavuori, J. & Sinikara, K. (2012). Knotworking in academic libraries: Two case studies from the University of Helsinki. *Liber Quarterly* 21(3/4), 387–405.
- Engeström, Y. Engeström, R. & Vähäaho, T. (1999). When the center does not hold: The importance of knotworking. Teoksessa Chaiklin, S. Hedegaard, M. & Juul Jensen, U. (toim.) *Activity theory and social practice*. Aarhus: Aarhus University Press, 345–374.
- Eteläpelto, A. Vähäsantanen, K. Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2013). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review* 10, 45–65.
- Fenwick, t. (2006). Organizational learning in the “knots”. Discursive capacities emerging in a school-university collaboration. *Journal of Educational Administration* 45(2), 138–153.
- Haapasaari, A. Engeström, Y. & Kerosuo, H. (2014). The emergence of learners’ transformative agency in a Change Laboratory intervention. *Journal of Education and Work*, published online 1.4.2014, 1–31.
- Kangasoja, J. (2002). Complex design problems: An impetus for learning and knotworking. Teoksessa P. Bell, R. Stevens, and T. Satwic (toim.), *Keeping learning complex: The proceedings of the fifth international conference on learning societies*. Mahwah, NJ: Erlbaum, 199–205.
- Kazlauskas, A. & Crawford, K. (2007). Learning what is not there: Knowledge mobilization in a communal activity. *Learning and Socio-Cultural Theory: Exploring Modern Vygotskian Perspectives International Workshop* 1(1). Available at: <http://ro.uow.edu.au/ltrg/vol1/iss1/8>.
- Kerosuo, H. (2011). Caught between a rock and a hard place: From individually experienced double binds to collaborative change in surgery. *Journal of Organizational Change Management* 24 (3), 388–399.
- Kerosuo, H. (2006). *Boundaries in action: An activity-theoretical study of development, learning and change in health care for patients with multiple and chronic illnesses*. Helsinki: University Press.
- Kerosuo, H. Mäki, T. & Korpela, J. (2013). Knotworking: A novel BIM-based collaboration practice in building design projects. *Proceedings of the 5th International Conference on Construction Engineering and Project Management*, Orange County, CA, US. <http://www.iccepm-2013.org> 9-11, January, 2013.
- Kerosuo, H. Mäki, T. Codinhoto, R. Koskela, L. & Miettinen, R. (2012). In time at last-Adaption of Last Planner tools for the design phase of a building project. Teoksessa Tommelein, I. D. & Pasquire, C. L. (toim.), *20th Annual Conference of the International Group of Lean Construction. Are We Near a Tipping Point?* San Diego: Montezuma Publishing, 1031–1041.
- Korpela, J. (2011) *Tietomallintamisen hyödyt ja haasteet rakennushankkeen eri hankeosapuolten näkökulmasta*. Diplomityö, Rakennustekniikan laitos, Aalto-yliopiston insinööri-tieteiden korkeakoulu: Espoo.
- Korpela, J. & Kerosuo, H. (2014). Working together in a knot: The simultaneity and pulsation of collaboration in an early phase of building design. *ARCOM Konferenssi 2014*, konferenssipaperi.
- Miettinen, R. & Paavola, S. (2014). Beyond the BIM utopia: Approaches to the development and implementation of building information modeling. *Automation in Construction* 43, 84–91.
- Miettinen, R. Kerosuo, H. Korpela, J. Mäki, T. & Paavola, S. (2012). An activity-theoretical approach to BIM-research. Teoksessa G. Gudnason, G. & Scherer, R. (toim.), *eWork and eBusiness in Architecture, Engineering and Construction*. London, UK: Taylor & Francis Group, 777–781.
- Mäki, T., Paavola, S., Kerosuo, H., & Miettinen, R. (2012). Tietomallintamisen käytöt rakentamisessa. *Konsepti – Toimintakonseptin uudistajien verkkolehti* 7 (1–2). http://www.helsinki.fi/cradle/bim/maki-et-al-2012-Tietomallintamisen_kaytot_rakentamisessa.pdf (ladattu 6.8.2014)

VIITTEET

- Neff, G. Fiore-Silfvast, B. & Dossick, C. S. (2010). A case study of the failure of digital communication to cross knowledge boundaries in virtual construction. *Communication and Society* 13(4), 556–573.
- Rainio, A. (2010). *Lionhearts of the playworld. An ethnographic case study of the development of agency in play pedagogy.* University of Helsinki, Institute of Behavioural Sciences, Studies in Educational Sciences 233. Helsinki: University Print.
- Sannino, A. (2010) Teachers' talk of experiencing: Conflict, resistance and agency. *Teaching and Teacher Education* 26, 838–844.
- Succar, B. (2009). Building information modeling framework: A research and delivery foundation for industry stakeholders. *Automation and Construction* 18, 357–375.
- Virkkunen, J. (2006). Dilemmas in building shared transformative agency. *Activites* 3 (1), 43–66.
- Virkkunen, J. & Newnham, D. S. (2013). *The Change Laboratory: A tool for collaborative development of work and education.* Rotterdam, Boston, Taipei: Sense Publishers.
- Vygotsky, L. S. (1997). The history of the development of higher mental functions. Teoksessa *The Collected Works of L. S. Vygotsky. Vol. 4: The history of the development of higher mental functions.* New York: Plenum, 1–251.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The psychology of higher psychological processes.* Cambridge: Harvard University Press.
- Yamazumi, K. (2009). Expansive agency in multi-activity collaboration. Teoksessa Sannino, A. Daniels, H. & Gutierrez, K. D. (toim.) *Learning and Expanding with Activity Theory.* Cambridge: Cambridge University Press, 212–227.
- 1 <http://rym.fi/program/pre/>
- 2 Model Nova -työpaketin toimintaa johti Senaatti-kiinteistöt. Osallistuvia yrityksiä olivat Arkkitehtitoimisto Perko Oy, Finnmap Consulting Oy, Granlund Oy, Lemminkäinen Oyj, NCC konserni, Pöyry CM Oy, SRV Oy ja Tietoa Finland Oy. Työpakettiin osallistui Helsingin yliopiston Käyttäytymistieteiden laitoksen CRADLE-yksikkö ja Aalto yliopiston Perustieteiden laitoksen SimLab yksikkö.
- 3 Helsingin yliopiston Käyttäytymistieteiden laitoksen tutkimusryhmää johti Professori Reijo Miettinen. Tutkimusryhmän jäsenet olivat Hannele Kerosuo, Jenni Korpela, Jiri Lallimo, Tarja Mäki ja Sami Paavola. Solmutyöskentelyn kehittämiseen osallistuivat Hannele Kerosuo, Jenni Korpela, Tarja Mäki ja Teija Rantala.
- 4 Tutkijoista kaksi oli Aalto yliopiston SimLab:sta ja kolmas tutkija oli tämän artikkelin kirjoittaja.
- 5 Törmäystarkastelun avulla voidaan eri suunnittelualojen mallit yhteen kokoamalla tunnistaa toisiinsa mahdollisesti törmäävät osat automaattisesti jo rakennusten suunnitteluvaiheessa. Esimerkiksi "törmäävät" palkit ja ilmastointikanavat voidaan löytää automaattisesti.
- 6 <http://rym.fi/fi/rympre-ohjelman-tuloseseminaari/>
- 7 <http://www.tietoa.fi/tietovuoto-solmutyoskentely-tulee-rakennusallalle/>
- 8 <http://www.granlund.fi/ajankohtaista/solmutyoskentely-avaa-solmuja/>

Toimijuus elämäntulussa – ohjaustyön perusta?



Toimijuutta tarkastellaan useimmiten yksilön suunnitelmina ja valintoina. Silloin ei tavoiteta sitä, miten ihmiset toimivat ja voivat toimia suhteissa tilanteisiin, toimintaympäristöihin, rakenteisiin ja aikakauteen.

TOIMIMINEN OPINTO- ja työuraohjauksessa kouluttajana ja tutkijana on virittänyt kysymyksen siitä, mitä on toimijuus elämäntulussa. Lähten Sugarmanin tavoin (2003, 303) siitä, että elämäntulun näkökulma toimii ohjaustyön taustakuviona. Sitä tarvitaan ohjaustyössä, jottei se eristäydy tarkastelemaan ja ymmärtämään ihmistä vain nykyhetkessä elävänä ja irrallaan ympäristöstä. Koulutus- ja työpoluilla syntyy katkoskohtia ja välitiloja: yksilö voi siirtyä koulutusasteelta toiselle, koulutuksesta työhön, työstä perhevapaalle tai kuntoutukseen, sieltä takaisin työhön, tai työstä toiseen työhön, työttömyyteen tai eläkkeelle – ja sieltä takaisin koulutukseen ja työhön. Siirtymät ovat elämäntulun välitiloja, keskeytyksiä ja katkoksia, joissa aikaisemmat rutiinit, roolit ja identiteetti eivät enää riitä, vaan yksilö pääsee ja joutuu pohtimaan vaihtoehtoja, arvioimaan uusia suuntia, tarkastelemaan tilanteen mahdollisuuksia ja

rakentamaan elämäntuluaan eteenpäin. Elämäntulun siirtymät haastavat toimijuutta, ja ohjauksen tehtävänä on toimia toimijuuden tukena erityisesti siirtymissä. Ohjaustyön sanastoissa puhutaan nykyisin elämänuran rakentamisesta (career construction; ks. Guichard 2005) ja elämäntulun muotouttamisesta (*life-design*; Savickas ym. 2009) ja elämässä suunnanotosta (Vanhalakka-Ruoho 2014). Elämäntulun rakentaminen, muotouttaminen ja suunnanotto ovat tai edellyttävät toimijuutta elämäntulussa. Mitä on toimijuus elämäntulussa?

Hitlin ja Elder (2007a) ovat ehdottaneet neljää heuristista kehystä, joiden varassa inhimillistä toimijuutta voidaan jäsentää ja linkittää teoria- ja tutkimustraditioihin (ks. myös Eteläpelto ym. 2013). Tällainen heuristinen ajattelu toimii yksinkertaistavana, mutta toimijuuksmäärityksiä avaavana menettelyinä. Kehykset ovat eksistentiaalinen kehys, identiteetti-

kehys, pragmaattinen kehys sekä elämänculun kehys. Aikaulottuvuus erottelee ne toisistaan. Eksistentiaalinen kehys toimii perustana kolmelle muulle. Eksistentiaalinen toimijuus on läsnä kaikessa inhimillisessä toimijuudessa ja sisältää oleellisia kysymyksiä inhimillisen toiminnan intentionaalisuudesta ja yksilön vallinnanvapaudesta. Pragmaattinen toimijuus toteutuu tässä ja nyt, arjessa ja sen eri toimintaympäristöissä: Teemme pienempiä tai suurempia käytännöllisiä tekoja ja valintoja tilanteisesti ja tapahtumien virrassa. Toimijuus identiteettinä merkitsee, että toimiessamme erilaisissa sosiaalisissa rooleissa ja toimintaympäristöissä muun muassa työssä, ammatissa tai perheen piirissä noudatamme sosiaalisia sääntöjä samalla niitä soveltaen ja kehittäen. Elämänculun ollessa toimijuuden tarkastelukehysten ajallinen ulottuvuus on laaja. Kyse on yksilön menneisyydestä, nykyisyydestä ja myös tulevaisuuteen suuntautumisesta.

Tarkastelun lähtökohtana ovat 1980-luvulla virinneet elämänculun psykologian ja sosiologian tutkimus. Tarkasteltaessa toimijuutta elämänculun kehityksessä 1980-luvulta viriävä elämänculun psykologia ja sosiologia ovat lähtökohtana. Esittelen myös tuoreempia näkökulmia, jotka avartavat toimijuussymmmärrystä. Lisäksi ihmisenä olemisen ja elämän eksistentiaaliset kysymykset ja niiden merkitys toimijuudelle on syytä ottaa esille, kun toimijuutta pohditaan ohjaustyön näkökulmasta.

TOIMIJUUS YKSILÖN JA RAKENTEIDEN SUHTEENA

Kun katsotaan elämänculun klassikon, Glen Elderin määrittystä toimijuudesta, käsite vaikuttaa hyvin selkeältä. Elder määrittää toimijuuden seuraavasti: Toimijuus on sitä, että yksilöt rakentavat elämänculkuaan niiden valintojen ja toimintojen kautta, joita he toteuttavat sosiaalisen ympäristön avaamien mahdollisuuksien ja rajoitusten varassa (Shanahan & Elder 2002, 150).

Toimijuutta jäsenettäessä on käyty runsaasti keskustelua ihmistieteiden ydinkysymyksestä: Mikä on yksilön ja rakenteiden suhde? Evans (2007, 91–93) jäsentää teoreettista keskustelua kolmena ulottuvuutena. Ensimmäinen kulkee sosiaalisesta determinismistä yksilöllistymiseen. Sosiaalista determi-

nismiä edustaa Evansin mukaan (2007) esimerkiksi Bourdieu (1993) habitusteoria ja yksilöllistymistä Beckin (1992; 1998) näkemys yksilöllistymisen korostumisesta ja rakenteellisten tekijöiden merkityksen vähenemisestä yksilöiden elämäncertojen muotoutumisessa. Toinen ulottuvuus on kontrolli, joka vaihtelee sisäisestä kontrollista ulkoiseen. Erityisesti Bandura (2001) on korostanut minäpystyvyyttä selvittämissä tutkimuksissaan yksilön sisäisten toimintamallien ja uskomusten merkitystä toimijuudessa. Sosiologit kuten Elder (1994) näkevät myös ulkoisten olosuhteiden hallitsevan ja rajoittavan toimijuutta. Kolmantena ulottuvuutena Evans (2007) tuo esille sosiaalisen uusintamisen ja muuntuvuuden. Hänen mukaansa Goldthorpe (1998) sekä Furlong ja Cartmel (1997) korostavat sosiaalista uusintamista, jonka mukaan rakenteet ylläpitävät samanlaisuutta ja valtasuhteita luoden jatkuvuutta. Elder (1994) painottaa enemmän yksilöiden ja yhteisöjen muuntuvuutta ja muutoksia.

Settersten ja Gannon (2005) jäsentävät rakenteiden ja toimijuuden suhdetta seuraavasti: On malleja, jotka korostavat sosiaalisia ja yhteiskunnallisia rakenteita ja jättävät toimijuuden sivuun (*structure without agency*). Tällöin painotetaan elämänculkujen yhteiskunnallisia, institutionaalisia ja kulttuurisia kehyksiä ja prosesseja. Äärimuodossaan tämä merkitsee sitä, että persoonallista minuutta ja yksilöllistä toimijuutta ei nähdä tarpeellisiksi jäsentää tai ne ymmärretään täysin kulttuurisesti tai sosiaalisesti määräytyneinä.

Elämänculussa voidaan painottaa yksilön panosta ja yksilöllisyyttä siten, että toimintaympäristöt ja toimijuuden yhteiskunnalliset ehdot jäävät huomiotta. Yksilöllistä toimijuutta korostavia suuntauksia (*agency without structure*) löytyy psykologian piiristä. Tällöin huomio keskittyy yksilön agenttisiin piirteisiin, joita edustavat erilaiset itseen liittyvät uskomukset, kyvyt sekä tavoitteet, valinnat ja toimintastrategiat. (Settersten & Gannon 2007). Pelkistettynä – yksilöllistä toimijuutta korostavissa suuntauksissa yksilön katsotaan luovan elämänculkunsa uskonnollisillaan, kyvyillään ja taipumuksillaan sekä tavoitteillaan ja valinnoillaan. Näin myös joskus tietyissä yhteiskunnallisissa keskusteluissa uskotaan: ihminen on oman onnensa seppä.

Kolmantena Settersten ja Gannon (2007) esittävät suuntauksia, joissa toimijuutta jäsennetään ja ymmärretään sosiaalisissa ja yhteiskunnallisissa rakenteissa (*agency within structure*). Monitieteisessä elämäntutkimuksessa toimijuutta tarkastellaan sen rakenteellisissa yhteyksissä. Tämän suuntauksen juuret ovat sosiologiassa. Alkuperä on jäljitettävissä 1920-luvulle Thomaksen ja Znanieckin (1918–1920/1958) *The Polish Peasant in Europe and America* -tutkimukseen. Merkittävä monitieteistä elämäntutkimusta luonut sosiologi on Glen Elder (1974; 1994). Elderin elämäntyö (1974; 1994) ulottuu 1970-luvulta 2010-luvulle. Hänen tärkeä artikkelinsa *Time, Human Agency, and Social Change: Perspectives on the Life Course* (Elder 1994). Pyrkimyksenä on ymmärtää, kuinka yksilöt asettavat päämääriä, ryhtyvät toimiin sekä antavat merkityksiä sosiaalisen ympäristön tarjoumissa ja asettamissa rajoissa.

ELÄMÄNKULKU VIITEKEHYKSENÄ

Elämäntutkimuksen viitekehys luo inhimillisen toimijuuden ymmärtämiseksi kokonaisvaltaista taustaa. Elder (1994; 1998) on kehittänyt viisi elämäntutkimuksen periaatetta. Periaatteista ensimmäinen korostaa inhimillisen kehityksen jatkuvuutta ja elämäntutkimusta. Toinen liittyy toimijuuteen: Toimijuuden periaatteen mukaan yksilöt rakentavat elämäntutkimusta tehden valintoja ja toimien historian ja yhteiskunnallisten olosuhteiden luomissa mahdollisuuksissa ja rajoissa. He tekevät valintoja ja erilaisia ratkaisuja etsien mahdollisia vaihtoehtoja sekä tunnistuen rajoja. Kolmas periaate korostaa ajan ja paikan merkityksiä yksilön elämäntutkimuksessa. Yksilön elämäntutkimus nähdään heidän elämänsä ja kokemansa historiallisen ajan ja paikan värittäminä ja vaikuttamina. Neljäs periaate painottaa elämäntutkimuksen siirtymien ja elämäntapahtumien seuraamusten määrittämistä myös siitä, mihin elämäntutkimuksen vaiheeseen ja kokonaisuuteen ne osuvat. Viides periaateista on linkitettyjen elämien periaate: Yksilön elämäntutkimus on kytkeytynyt muiden kanssaihminen elämäntutkimuksiin ja yhteisiin kulttuuriin kokemuksiin.

Elämäntutkimuksen psykologinen tutkimus, jonka klassikkona on Baltes (1987; Baltes & Baltes 1987), jäsentää vastaavalla tavalla elämäntutkimusta ja toimi-

juutta. Tämä suuntaus esitetään usein psykologisena elämäntutkimuksena, vaikka kyseessä on elämäntutkimuksen suuntaus, jossa korostetaan kontekstuaalisuutta ja monitieteisyyttä. Keskeisenä on näkemys yksilöstä oman elämäntutkimustensa tuottajana. Elämäntutkimus jäsennetään merkittävien elämäntapahtumien ketjuina, jotka liittyvät laajempiin kulttuurisiin ja yhteiskunnallisiin konteksteihin. Yksilöt asettavat tavoitteita, ryhtyvät toimiin ja luovat merkityksiä sosiaalisten ja yhteiskunnallisten ehtojen vallitessa – joskus niistä huolimatta – pyrkien usein myös vaikuttamaan oman toimintansa ehtoihin. Yksilöiden toimijuuden jäsennetään olevan vuorovaikutuksessa lähiyhteisöihin: perheeseen, ystävä- ja kaveripiiriin sekä koulutus- ja työympäristöihin. Toimijuus kytkeytyy myös yhteiskunnallisiin toimintaympäristöihin, joihin lukeutuvat koulutusrakenteet, työmarkkinat, talous- ja sosiaalipoliittiset tapahtumat ja muutokset sekä kansalliset yhteiskunnalliset ja maailmanlaajuiset muutokset.

Elämäntutkimuksen näkökulma voidaan kiteyttää teeseinä, jotka tarjoavat ohjaustyölle perustaa. Läpi elämäntutkimuksen on mahdollisuus kehitykseen ja muutoksiin. Kehitys on jatkuva prosessi. Elämäntutkimus ei ole vaihe vaiheelta etenevä kaari, vaan kehitys on monisuuntaista. Kehitys on kasvamista ja luopumista. Elämäntutkimuksen näkökulma on muistuttamassa yksilön elämän ainutkertaisuudesta, kehityksellisyydestä ja elämäntutkimuksen historiallisuudesta. Elämäntutkimuksen viitekehys tuo toimijuuteen aikaperspektiivin, niin yksilön elämäntutkimuksen, nykyhetken ja tulevaisuuteen suuntautumisen kuin ympäristönkin ajallisen muuntuvuuden. Ohjaustyössä korostetaan vahvasti yksilöä oman elämäntutkimustensa rakentajana, merkitysten antajana sekä mahdollisuuksien luojana. Elämäntutkimuksen näkökulma korostaa sitä, kuinka yksilölliset suuntautumis- ja valinnat kytkeytyvät koettuun ja havaittuun sekä samalla todelliseen ja muuntuvaan ympäristöön. Ympäröivä konteksti voi tarkoittaa muita ihmisiä, tilannetta, tilaa, paikkaa, aluetta, aikakautta ja/tai kulttuurista perintöä. Voi jopa väittää, että elämäntutkimuksen näkökulma tuo ohjaukseen kriittistä realismia.

Sosiaaliset ja institutionaaliset polut eli trajektorit (Elder, Johnson & Crosnoe, 2003) johdattelevat yksilöitä koulutukseen, työelämään, perheinstituutioon

ja asuinpaikkoihin. Erilaiset yhteiskunnalliset voimat ja interventiot, muun muassa koulutusjärjestelmän muutokset voivat muuttaa näitä sosiaalisia polkuja, jotka ovat myös maailmanlaajusten vaikutusten, esimerkiksi taloudellisten suhdanteiden alaisia. Sosiaalisissa poluissa on monia institutionaalisia siirtymiä, kuten koulutusasteelta toiselle siirtyminen tai joutuminen työttömäksi. Erityisesti näissä siirtymissä ja käännekohtissa yksilön toimijuus tulee haastetuksi: uusia tavoitteita voi olla vaikea viritellä, omat päämäärät eivät aina toteudu, ja on monenlaisia sisäisiä ja ulkoisia toimijuuden esteitä. Evans (2007, 92–93) tuo esille rajoitetun tai sidotun toimijuuden (*bounded agency*) käsitteen. Toimijuus on rajoitettua siten, että on tilanteisuuden tuottamia rajoituksia, eikä henkilökohtaisia päämääriä ja pyrkimyksiä aina voi toteuttaa tai niiden muotoutuminen voi jopa ehkäistyä.

Yksilön elämäntulkku ja toimijuus ovat kytkeytyneet muiden ihmisten toimijuuteen ja elämäntulkkuihin ja yhteisiin kulttuuriin kokemuksiin. Elder (1994) käsittelee tätä kysymystä linkitettyjen elämien periaatteena. Kysymys liittyy myös ohjaustyöhön: Olemmeko toimijoina erillisiä yksilöitä vai suhteissa ja siteissä muihin ihmisiin ja sosiaaliseen ympäristöön? Onko toimijuus yksilön ominaisuus ja kapasiteetti vai suhteissa syntyvä, kehkeytyvä ja ilmenevä? Kysymys on perinteinen. Bakan (1966, 14–15) erotteli teoksessaan *The Duality of Human Existence* toimijuuden ja yhteisyyden eri asioiksi ja vastakkaisiksi voimiksi. Toimijuus määritettiin aikaansaamisena, tavoittelemisena, taistelemisena omien päämäärien puolesta. Yhteisyys käsitettiin itsensä unohtamisena, muiden huomioimisena ja toisten parhaaksi toimimisena. Liittyminen toisiin ja suhteissa toimiminen on perinteisesti yhdistetty ammatillisen kehityskulun teorioissa riippuvuuteen. Toimijuus ja ihmissuhteet on nähty vastakkaisina, toisiaan haastavina seikkoina. Naistutkimuksessa Gilliganista (1982) alkaen toimijuus on nähty suhteisena, relationaalisena. Työurateorioiden relationaalinen paradigma (Richardson, 2004) korostaa toimijuuden sekä tavoitteiden ja intentioiden rakentuvan suhteissa ja relaatioissa muihin ihmisiin ja sosiaaliseen ympäristöön. Liittyminen toisiin ja suhteissa toimiminen on perinteisesti yhdistetty amma-

tillisen kehityskulun teorioissa riippuvuuteen. Vanhalakka-Ruoho (2010) osoittaa tutkimuksessaan, että nuorten koulutus- ja ammatinvalintaan liittyvä päätöksenteko toteutuu itsenäisyyden ja suhteissa toimimisen vuoropuhelussa. Koivula (2013) toteaa tutkiessaan omaisen toimijuutta terveyskeskuksen pitkäaikaisosastolla, että toimijuus linkittyy tilanteisesti muiden toimijoiden toimiin ja toteutuu monitoimijaisissa 'pyörteissä'.

Evans (2007, 88) korostaa, että ymmärrystä toimijuudesta tulee avartaa yksilön valinnoista sosiaaliseen osallisuuteen ja osallistumiseen. Toimijuus on sosiaalisen osallistumisen prosessi, jossa ovat vaikuttamassa niin yksilön kuin suhdeverkoston menneisyyden kokemukset ja rutiinit, nykytilanteen ehdot ja tarjoumat sekä tulevaisuuden havaitut ja todellistuvat mahdollisuudet.

TOIMIJUUDEN ILMENTÄJIÄ

Empiiristen tutkimusten suurena haasteena on, kuinka tavoittaa yksilön toimijuus siten, että saadaan esille yksilön toimijuuden ja sosiaalisten rakenteiden, verkostojen, mahdollisuuksien ja rajoitteiden vuorovaikutus. Tämä on ollut haasteena myös elämäntulkun tutkimusperinteessä. Hitlin ja Elder (2007b, 33) toteavat, että keskustelu toimijuuden luonteesta on säilynyt abstraktina ja toimijuus on jäänyt liittämättä empiirisiin ilmentäjiin. Jos toimijuutta on tutkittu empiirisesti, sitä on jouduttu paloittelemaan ja tutkimuskohteeksi on otettu jokin toimijuuden puoli. Silti aineiston perusteella on esitetty laajakantoisia väitteitä toimijuudesta.

Sosiokognitiivisen teorian klassikko Bandura (2001) korostaa toimijuutena minäpystyvyysuskomuksia sekä intentionaalisuutta, ennakoitua ja itse-sääteleyä. Minäpystyvyysuskomukset, joita hän pitää toimijuuden perustana, ovat yksilön uskomuksia siitä, että hän pystyy toimimaan ja aikaansaamaan haluamiaan tuloksia eri tehtävissä ja elämäntilanteilla. Uskomukset toimivat toimijuuden virittäjinä tai estäjinä. Toimijuuteen liittyy toimiminen harkitusti ja valiten. Intentionaalisuus merkitsee sitä, että yksilöllä on tulevaan suuntautuneita toiminta-aikomuksia. Ennakoinnin avulla yksilöt motivoivat ja ohjaavat itseään luomalla odotuksia ja etukäteissuunnitel-

mia. Itsesäätelyn kautta yksilö motivoi ja säätelee toimintonsa kulkua. Bandura (2001) toteaa, että yksilöllinen toimijuus toteutuu sosiaalisten ja rakenteellisten tekijöiden verkostossa ja agenttina vuorovaikutuksina ja vaihtosuhteina. Yksilöllisen toimijuuden ohella hän puhuu myös toisiin ihmisiin kytkeytyneestä toimijuudesta ja kollektiivisesta toimijuudesta. Valitettavasti nämä hänen toimijuusajattelunsa puolet ovat jääneet vaille jatkokehittelyä ja huomiotta. Clausen (1991) jäsentää toimijuutta suunnittelukompetenssina ja painottaa järkiperaista, määrätietoista elämänsuunnittelua, jonka taidot olisi omaksuttava nuoruusvuosina. Suunnittelutaito koostuu päämäärien asettamisesta, valintojen tekemisestä, sinnikkyydestä sekä myös sosiaalisista taidoista, joiden kautta voi neuvotella ja edistää tavoitteitaan. Clausenin (1991) lähestymistapa on sovellettu niin koulutus- ja ammatturien kuin perheurien tutkimuksissa. Tämän mukaan hyvä suunnittelukompetenssi edesauttaa sitä, että nuoret tekevät hyviä valintoja niin koulutuksessa, työssä kuin perheessään (Shanahan & Elder 2000). Toimijuutta on paloiteltu myös muiksi yksilön sisäisiksi prosesseiksi, esimerkiksi kognitiiviseksi arvioinniksi, kontrolliuskomuksiksi, itsesäätelyksi ja hallinnaksi (Crockett 2002, 1).

On itse asiassa yllättävää, että Hitlin ja Elder (2007b) lähtevät yksilön kyvykkyyden ja kapasiteetin näkökulmasta rakentaessaan toimijuuden empiiristä mallia ja hyödyntävät yksinkertaistaen Banduran ja Clausenin ajatuksia. Malliinsa he sisällyttävät ensisijaisesti minäpystyvyyden ja optimismin. Minäpystyvyyssuomuksia he pitävät toimijuuden ytimenä. Ihmisillä tulee olla uskomuksia omaan pätevyYTEensä ja toiminnan kautta luotaviin tuloksiin. Optimismin ja tulevaan suuntautumisen he näkevät tärkeänä toimijuuden aspektina. Yksilöt eroavat sen suhteen, kuinka toiveikkaasti he suhtautuvat tulevaisuuteensa. Suunnittelutaito on mallissa toimijuuteen vaikuttavana tekijänä. Malliin he ottavat mukaan myös sosiaaliset suhteet ja itsearvostuk-

ON HAASTAVAA TAVOITTA YKSILÖIDEN TOIMIJUUDEN JA SOSIAALISEN MUUTOSTEN YHTEYKSIÄ TUTKIMUKSIN.

sen. Toimijuus on yksilötason käsite, jolla on kytkeytymät yksilön sosiaaliseen verkostoon. Tosin he itsekin arvioivat kriittisesti valintojaan ja katsovat, että minäpystyvyys, optimismi ja suunnittelutaito tavoittavat agenttisia prosesseja, mutta eivät tavoita sellaista toimivaa yksilöä, joka on tietoinen so-

siaalisesti rakentuneista mahdollisuuksista. Hitlin ja Elder (2007b) tuovat kuitenkin esille, että yksilöt sisäistävät uskomuksissaan mahdollisuuksien rakenteen ja ympäristön rakenteelliset tarjoumat.

Tällaiset toimijuuden määritykset jäävät kognitiivispainotteiseksi, rationaalista harkintaa korostaviksi ja yksilön ominaisuuksia jäsentäviksi. Ne antavat tietoa toimijuuteen kytkeytyvistä yksilöllisistä prosesseista. Johtopäätökset tehdään usein esittämällä tuloksia yksilöllisistä eroista: esimerkiksi niillä, joilla on vahvimmat pystyvyysuomukset ja optimisempi asenne, katsotaan olevan enemmän toimijuutta. Myös ohjaustyössä korostetaan, että yksilön uskomukset omasta pätevyystään ja kyvykkyydestään, toivo ja optimismi sekä tavoitteiden ja suunnitelmien luominen on tärkeää. Mutta jos nämä tulkitaan kapeasti ja yksilökeskeisesti, osa ihmisten elämänpoluista ja toimijuudesta jää tavoittamatta.

Elämänkulun näkökulman pyrkimyksenä on tavoittaa toimivan yksilön ja muuttuvien toimintaympäristöjen ja rakenteiden vuorovaikutus. On haastavaa tavoittaa yksilöiden toimijuuden ja sosiaalisen muutosten yhteyksiä tutkimuksin. Shanahan ja Elder (2002) ovat tutkineet suunnittelutaidon, itseohjautuvuuden ja elämänurien sujumisen suhteita käyttäen aineistonaan kahta kohorttia ja 1920-luvulta 1940-luvulle ulottuvaa seuranta-aineistoa. He raportoivat pitkittäistutkimuksensa tuloksena, että nuoremman kohortin miehillä, jotka siirtyivät työmarkkinoille nousevassa taloudellisessa suhdanteessa, nuoruuden suunnittelukompetenssi ei ennustanut työpolkuja. Sitä vastoin vanhemmassa kohortissa, jossa työmarkkinoille siirtyminen osui 1930-luvun laman vaiheeseen, nuoruuden hyvä suunnittelutaito ennusti työelämänpolkujen sujumista.

Toinen esimerkki toimijuuden ja sosiaalisen muutoksen tutkimuksista on Evansin (2007) tutkimus, jossa tarkasteltiin englantilaisten ja saksalaisten 16–25-vuotiaiden nuorten aikuisten siirtymää koulutuksesta työhön (ks. myös Silbereisen, Best & Haase 2007). Tutkimusprojekti kesti 12 vuotta ja sen elinaika kattoi vahvan 1980–1990-lukujen sosiaalisen muutoksen. Koulutuksesta työhön siirtymisen tyyppit luokitettiin siirtymätoimijuuden perusteella. Strateginen toimintatapa merkitsi määrättyjä, selkeitä reittejä etenevää toimintaa ja tietoisia valintoja. Askel askeleelta eteneminen toteutui varovaisesti ja noudattaen valmiita trajektoreja ja ilman kauaskantoisia omia suunnitelmia. Mahdollisuuksiin tarttuminen tapahtui tilanteiden avauduttua mahdollisesti satunnaisesti, ilman vankkoja omia tulevaan kohdistettuja päämääriä. Odottamaan jääminen merkitsi valintojen tekemättä jättämistä sekä jättäytymistä katsomaan ja odottamaan, mitä tuleman piti.

Tutkimuksessa on onnistuttu varovaisin johtopäätöksin yhdistämään yksilöllisen toimijuuden ja yhteiskunnallisen tilanteen ja muutosten suhdetta. Askel askeleelta eteneminen oli yleistä molemmissa kulttuureissa, ja tämä strategia yleistyi järjestelmän institutionaalisen säätelyn lisääntyessä. Vahvasti säännelty toimintaympäristö luo tulosten mukaan tunnetta, ettei proaktiiviseen omaan toimintaan ole tarvetta ja mahdollisuuksia. Taloudellisen tilanteen huonontuessa mahdollisuuksiin tarttumisen ja odottamaan jäämisen strategiat yleistyivät. Eteneminen elämäpoluilla ei ollut yhteydessä ainoastaan yksilölliseen toimijuuteen, vaan myös koulutus- ja työpolkujen institutionaaliseen säätelyyn ja työmarkkinoiden tilaan. Jos tuloksia ajatellaan suhteessa tähänhetkiseen suomalaiseen koulutus- ja työyhteiskuntaan, voidaan kysyä, vähentääkö vahva koulutus- ja työpolkujen institutionaalinen säätely ja hallinta (esim. nuorisotakuu, koulutusvalintojen rajoittaminen) itse asiassa joustavan ja uudistuvan toimijuuden kehittymisen edellytyksiä.

Åkerblad (2014) on haastatellut väitöstutkimuksessaan epävakaisissa työmarkkina-asemissa olevia korkeakoulutettuja henkilöitä. Hän tarkastelee sitä, minkälaista on prekaari toimijuus eli minkälaista toimijuutta tuottaa tilanne, jossa yksilöllä ei ole pysy-

vää työmarkkinasidosta. Tulosten mukaan työmarkkina-aseman epävakaus voimistaa tulevaisuuden ennakkoinnin ja varmistelun vaadetta. Meneillään olevaan on vaikea keskittyä, toiminnan tapana on levottomuus, mutta samalla on esitettävä sitoutumista työhön, joten prekaari toimijuus virittää toimijassa ristiriitaisia toimintajännitteitä. Työuran katkoksissa on toistuvasti tarve pohtia omia haluja ja suhteuttaa niitä työelämän realiteetteihin. Toiminnan tavaksi määrittäytyminen. Toimijuutta toteutetaan yrittämällä aina uudelleen, sietämällä ja kestämillä. Nämä toimijuuden muodot eivät kuitenkaan nauti samaa yhteiskunnallista arvostusta kuin päämäärätietoinen ja suunnitelmallinen eteneminen, vaikkakin ne ovat työmarkkinoiden rakenteisiin ja elämäntilanteisiin kytkeytyviä välttämättömyyksiä.

TOIMIJUUDEN MONIMUOTOISUUS

Ei ole ollut yksinkertaista tuottaa toimijuutta elämäkulussa valottavaa empiiristä tutkimusta. Tarkastelutapa kohdentuu useimmiten yksilön suunnitelmiin ja valintoihin, eikä silloin tavoiteta sitä, miten ihmiset toimivat ja voivat toimia suhteissa tilanteisiin, toimintaympäristöihin, rakenteisiin ja aikakauteen. Perinteisen elämäkulun teorian ulkopuolella toimijuutta on käsitelty monimuotoisemmin. Toimijuuden muodoiksi nousevat muun muassa dynaamiset sisäiset prosessit, haavoittunut toimijuus, pieni toimijuus sekä vastarinta ja vastoin institutionaalisia odotuksia toimiminen.

Jyrkämä (2008, 194–195) on analysoinut toimijuutta ikääntymisen tutkimisen yhteydessä ja semi-oottiseen sosiologiaan perustuen. Toimijuutta tarkastellaan sisältäpäin ja sen katsotaan muotoutuvan modaliteettien kokonaisuudesta. Toimijuus rakentuu kuuden modaliteetin – kykenemisen, osaamisen, haluamisen, täytymisen, voimisen ja tuntemisen – keskinäisestä dynamiikasta. Nämä modaliteetit ovat eri tavoin suhteessa elämäkulun tilanteisiin ja kulttuurisiin ja sosiaalisiin ehtoihin. Esimerkiksi kuuluminen tiettyyn yhteiskuntaryhmään tai sukupuoleen voi vaikuttaa siihen, mitä yksilö kykenee, osaa, haluaa, kokee pakoksi ja täytymiseksi, voi ja tuntee. Elämäkulun ja koulutus- ja työuran siirtymissä nämä kaikki modaliteetit ovat mukana. Kykenemisessä on

kyse toimintakyvystä ja fyysisestä ja psyykkisestä toimintakykyisyydestä. Osaaminen viittaa tietoihin, taitoihin ja kompetensseihin. Haluaminen liittyy tahtomiseen ja motivaatioon, omiin päämääriin ja tavoitteisiin. Täytymistä ovat erilaiset, sosiaaliset ja normatiiviset esteet, pakot ja rajoitukset. Voiminen viittaa tässä mahdollistumiseen; siihen, mitä tilanne ja siihen liittyvät rakenteet avaavat ja mahdollistavat. Tuntemista ovat yksilön arvot ja arvostukset ja tilanteisiin liittyvät tunteet. Tämän tapainen toimijuusymmärrys tavoittaa kokonaisvaltaisesti yksikön sisäisiä agenttisia prosesseja. Holistinen, kokonaisvaltainen ote on ohjaustyössä tärkeää. Ikääntymisen tutkimus on tuottanut tietoa ja ymmärrystä toimijuudesta myös luopumisen ja haavoittumisen näkökulmista. Virkola (2014) on tutkinut muistisairaana yksinasuvan naisen toimijuutta ja tuo esille muun muassa heidän heikentyneen ja murtuneen refleksiivisyytensä toimijuuden osana.

Toimijuus on kiinnitetty usein aktiivisuuteen, eteenpäin pyrkimisen suunnitelmiin ja näkyviä tuloksia tuottavaan toimintaan. Samantapainen aktiivisuuteen kytkeytyvä ymmärrys toimijuudesta voi kaventaa myös ohjaustyötä. Tällöin jää huomiotta, että esimerkiksi tekemättä jättäminen, vetäytyminen ja odottamaan jääminen ovat nekin toimijuutta. Toimijuus ei todellisuudessa aina suunnitelmallisina tavoitteina ja saavutuksina elämäkulussa. Ojala (2010) on tutkinut, millaisten prosessien, neuvottelujen ja asettumisten kautta ikäihmisten yliopistossa opiskelevien naisten käsitys ja tunne toimijuuden mahdollisuuksistaan ja rajoituksistaan rakentuu. Naisille mahdollinen toimijuus toteutui osana yliopiston ikäjärjestystä, alisteisena nuorille opiskelijoille sekä yliopiston marginaalissa. Kulttuurisesti kompetentti toimijuus oli tulosten mukaan mahdollinen erityisesti niille naisille, jotka täyttivät akateemisen keskiluokkaisuuden ehdot. Myös ne ei-akateemisen keskiluokkaiset naiset, jotka sietivät luokkaperustaista ulkopuolisuutta, alkoivat ajan mittaan tavoittaa kulttuurisesti arvostusta nauttivan toimijuutta. Tilaa jäi myös tilanteille neuvotteluille yliopistosta ikäihmisten omana paikkana, mutta kaiken kaikkiaan naisille mahdollistuvaa toimijuutta voi kutsua pieneksi ja marginaaliseksi. Naistutkimuksessa on

laajemminkin tutkittu pientä toimijuutta. Pieni toimijuus toteutuu Honkasalon (2013) mukaan minimaalisin ilmiäsuin, arkisin, totutuin toimin, samanlaisena pysyttelevien rytmien kautta sekä ilman suuria suunnitelmia ja saavutuksia.

Toimiminen vastoin institutionaalisia odotuksia sekä vastarinta ovat nekin toimijuutta. Kauravaara (2013) on tutkinut nuoren miehen toimijuutta ammattikoulun rakenteiden puristuksessa. Nuori mies nähdään tutkimuksessa aktiivisena toimijana, joka viettää vapaa-aikaa kavereiden kanssa, tekee paljon muutakin, jos sattuu huvittamaan ja jos se ei vaadi hyötyyn nähden suuria ponnisteluja eikä erikseen sovitettavia aikatauluja. Hän ei suunnittele tulevaa, vaan elää mielestään mielekästä ja hyvää elämää tässä ja nyt ja neuvottelee omasta arvokkuudestaan ja menemisistään koulutusinstituution edustajien ja opettajien kanssa. Toimijuuden monimuotoisuus haastaa pohtimaan ohjaustyön arvoja, lähtökohtia ja toteutusta sekä näihin kytkeytyvää ristipaineisuutta.

OLEMISEN JA ELÄMÄN POHDINTA

Toimijuutta elämäkulussa on lähestyttävä ohjaustyössä ja tutkimuksessa myös eksistentiaalisena ja eettisenä kysymyksenä. Hitlinin ja Elderin (2007a) mukaan eksistentiaalinen toimijuus on läsnä kaikessa inhimillisessä toimijuudessa. Eksistentiaalinen toimijuus merkitsee kysymyksiä ihmisen vapaudesta, valinnoista ja vastuusta. Pohjimmiltaan aina, tiukoissa ja epätydyttävissäkin olosuhteissa, ihminen voi harkita, mitä valita ja miten toimia. Hitlin ja Elder (2007b) korostavat yksilöllisen vapauden ja vastuun ohella sitä, että persoonallinen voimaantumisen ja vastuuntunto ovat samalla sekä yksilöllisiä että sosiaalisia ilmiöitä.

Ihmisenä oleminen sisältää monia eksistentiaalisia peruskysymyksiä. Cohen (2003) esittelee näitä kysymyksiä elämänuraohjaukseen soveltaen ja Yalomiin (1980) viitaten. Elämänuran luomiseen liittyy ensinnäkin kysymys valinnanvapaudesta sekä vastuusta, mitä omalle elämälleen tekee. On kyse myös elämän tarkoituksesta ja merkityksestä; kuinka yksilö löytää merkitystä ja mieltä elämälleen. Autenttisuus eksistentiaalisena peruskysymyksenä merkitsee sitä, että yksilön on hyvä toimia 'aidon luontonsa' ja tai-

pumustensa mukaan, ei itseään vastaan. Ihmiset ovat herkkiä elämän ja ihmisenä olemisen peruskysymyksille varsinkin erilaisissa yllättävissä elämäntilanteissa ja välitiloissa. Pysähtyminen näiden asioiden äärelle herättää myös ahdistusta, jota saatetaan peittää erilaisilla suojilla. Maglio, Butterfield ja Borgen (2005) jäsentävät elämänuraohjauksen eksistentiaalisina kysymyksinä lisäksi kysymykset kuolemasta, ei-olemisen ja osattomuudesta. Tällaisia ajatuskulkuja viriää esimerkiksi työurien katkostilanteissa ja työttömänä. Työn loppuminen saatetaan kokea pienenä kuolemana ja pitkälliseen työttömyyteen voi liittyä syvään juurtuneita sosiaalisen ei-olemisen ja osattomuuden kokemuksia. Elämän- ja työuraohjauksessa tulisi olla herkkyyttä kohdata ja kuunnella ja mahdollisesti purkaa tällaisia toimijuuden tunteja sekä luoda uusia merkityksellisiä näkymiä. Tämä ei onnistune, elleivät työstä ja kohtuullisen elannon mahdollisuuksista käytävä yhteiskunnallinen keskustelu ja päätöksenteko monipuolista.

KOHTI UUTTA

Elämänkulun näkökulma tarjoaa ohjaustyölle perustaa. Valitettavasti perinteinen elämänkulun näkökulma on kohdentunut useimmiten yksilöllisiin suunnitelmiin, valintoihin ja uskomuksiin. Ei ole aina tavoitettu sitä, miten ihmiset toimivat rakentaessaan elämänkulkua ja työuria suhteissa tilanteisiin, toimintaympäristöihin, rakenteisiin ja aikakauteen. Ymmärrystä toimijuudesta tulee avartaa myös yksilön valinnoista sosiaaliseen osallisuuteen ja osallistumiseen. Perinteisen elämänkulun teorian ulkopuolella toimijuutta on käsitelty monimuotoisemmin. Ohjaustyössäkin kohdataan esimerkiksi arkista, pientä toimijuutta, haavoittunutta, kärsivää toimijuutta tai vastarintaa ja vastustusta. Myös eksistentiaaliset ihmisenä olemisen kysymykset on syytä huomioida ohjauksen perustana. ihmisellä on valinnanvapautta ja vastuuta niin elämänkulkunsa tuottajana kuin vaikutettuna ja tuotettuna olemisesta. Ihmisen ja yhteiskunnallisen ympäristön vuorovaikutussuhde ei kuitenkaan ole tasasuhtainen. Yksittäisellä ihmisellä on rajallinen, väijäämättömästi päättyvä elämänkulku, mutta instituutiot ja organisaatiot jäävät jälkeemme.

Tavoitteena on siirtyä kognitiivisesta ja suunnittelupainotteisesta toimijuusymmärryksestä dynaamisempiin näkemyksiin, joissa sekä toimijuuden ehdot että yksilöiden elämäntilanteiden ja merkityksenantojen ainutkertaisuus ovat mukana. Zittoun kumppaneineen (2013, 138–159; 310) on vastaamassa tähän haasteeseen, joskin empiirisiä tutkimuksia vielä odotellaan. Toimijuus on tässä teoriakehittelyssä ymmärretty agenttisina prosesseina, joista keskeisimpiä on se, kuinka yksilö asemoituu ja ottaa positiota suhteessa sosiaalisiin toimintakehyksiin. Yksilö on kutsuttu muodostamaan omat ainutkertaiset vastineensa sosiaalisesti rakentuneisiin toimintatilanteisiin. Positiot ovat samalla sekä persoonallisia että sosiaalisia ja kulttuurisia. Ne ovat intentionaalisia, kohteellisia ja itseorganisoiuvia. Tulevaan suuntautumisen prosessina painotetaan vaihtoehtojen maailmojen kuvittelua, millä on vaikutuksensa ihmisen elämänkulun muotoutumiseen. Elämänkulun rakentumisen periaatteena pidetään bricolage-toimintaa, jossa ihminen käyttää elämäntilanteensa rakentamiseen kulloinkin tarjolla olevia ja avautuvia mahdollisuuksia ja voimavaroja. Tuotamme merkityksiä ja toimintaa siitä, mitä kulloinkin on käsillä, ja että teemme tämän kullekin ominaisten tulkintojen pohjalta. Tällainen toimijuus pakenee suoraviivaista ennustettavuutta ja yksioikoisia suunnitelmia. Uudistuva elämänkulun teoria ja toimijuusymmärrys ovat tervetulleita ohjaustyön ja siirtymien tuen taustaksi.



Marjatta Vanhalakka-Ruoho
professori, kasvatustieteiden
Ohjauksen koulutus
Itä-Suomen yliopisto

LÄHTEET.....

- Bakan, D. (1966). *The Duality of Human Existence*. Chicago: Rand McNally.
- Baltes, P.B. & Reese, H.W. (1987). Elämänkaaren näkökulma psykologiassa. Teoksessa M. Korhakangas (toim.) *Puoli vuosisataa psykologian tutkimusta ja opetusta Jyväskylässä*. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitoksen julkaisuja 289, 113–165.
- Baltes, P.B. (1987). Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline. *Developmental Psychology* 27(5), 81–91.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology* 52, 1–26.
- Cohen, B.N. (2003). Applying Existential Theory and Intervention to Career Decision-Making. *Journal of Career Development* 29(3), 195–209.
- Clausen, J.F. (1991). Adolescent competence and the shaping of the life course. *American Journal of Sociology* 9(4), 805–842.
- Crockett, L.J. (2002). (ed.) Agency, Motivation, and the Life Course. *Nebraska Symposium on Motivation* Vol. 48. Lincoln, NE: University of Nebraska Press.
- Elder G.H. Jr., Johnson M.K. & Crosnoe R. (2003). The emergence and development of life course theory. In Mortimer J & Shanahan M. (ed.) *Handbook of the Life Course*. New York: Plenum, 3–22.
- Elder, G.H.Jr. (1974). *Children of the Great Depression*. Chicago: University of Chicago Press.
- Elder, G.H.Jr. (1994). Time, Human Agency, and Social Change: Perspectives on the Life Course. *Social Psychology Quarterly* 57(1), 4–15.
- Elder, G.H., Jr. (1998). The Life Course as Developmental Theory. *Child Development* 69(1), 1–12.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2013). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review* 10, 45–65.
- Evans, K. (2007). Concepts of bounded agency in education, work, and the personal lives of young adults. *International Journal of Psychology* 42(2), 85–93.
- Gilligan, C. (1982). *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 5(2), 111–124.
- Hittlin, S. & Elder, G.H. Jr. (2007a). Time, Self, and the Curiously Abstract Concept of Agency. *Sociological Theory* 25(2), 170–191.
- Hittlin, S. & Elder, G.H. Jr. (2007b). Agency: An Empirical Model of an Abstract Concept. In R. Macmillan. (ed.) *Constructing Adulthood: Agency and Subjectivity in Adolescence and Adulthood. Advances in Life Course Research* Vol. 11. New York: Elsevier, 33–67.
- Honkasalo, M-L. (2013). Katveessa - pieni toimijuus kriittisenä avauksena toiminnan teoriaan. *Tiede & Edistys* 1, 42–61.
- Jyrkämä, J. (2008). Toimijuus, ikääntyminen ja arkielämä. *Gerontologia* 4, 190- 213.
- Kauravaara, K. (2013). *Mitä sitten, jos ei liikuta? Etnografinen tutkimus nuorista miehistä*. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 276. Jyväskylän yliopisto: Liikunnan ja kansanterveyden tutkimuskeskus.
- Koivula, R. (2013). *Muistisairaana ihmisen omaisena terveyskeskuksen pitkäaikaisosastolla - Tutkimus toimijuudesta*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Tutkimus 108. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Ojala, H. (2010). *Opiskelemissa tavallaan. Vanhat naiset ikäihmisten yliopistossa*.
- Acta Electronica Universitatis Tampereensis 1025. Tampere: Tampere University Press.
- Maglio, A.-S., Butterfield, L.D. & Borgen, W.A. (2005). Existential considerations for contemporary career counseling. *Journal of Employment Counselling* 42, 75–98.
- Richardson, M. (2004). The emergence of new intentions in subjective experience: A social/personal constructionist and relational understanding. *Journal of Vocational Behavior* 64, 485–498.
- Savickas, M., 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(3), 239–250.
- Settersten, R. & Gannon, L. (2005). Structure, Agency, and the Space Between: On the Challenges and Contradictions of a Blended View of the Life Course. *Advances in Life Course Research* 10, 35–55.

- Shanahan, M. J. & Elder, G.H.Jr. (2002). History, Agency, and the Life Course. In L. J. Crockett (ed.), *Agency, Motivation, and the Life Course. Nebraska Symposium on Motivation* Vol. 48. Lincoln, NE: University of Nebraska Press, 145–185.
- Silbereisen, R.K., Best, H. & Haase, C.M. (2007). Editorial: Agency and human development in times of social change. *International Journal of Psychology* 42(2), 73–76.
- Sugarman, L. (2003). The Life Course as a Meta-model for Counselling Psychologists. In Woolfe R., Dryden, W. & Strawbridge, S. (ed.) *Handbook of Counselling Psychology*. London: Sage, 303–321.
- Thomas, W.I & Znaniecki, F. (1918–1920, republished 1958). *The Polish Peasant in Europe and America*. New York: Dover Pubs., 1115–2250.
- Vanhalakka-Ruoho, M. (2010). Relational aspects in career and life-designing of young people. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 10(2), 109–124.
- Vanhalakka-Ruoho, M. (2014). Aikuisten opiskelu, työ ja elämässä suunnanotto ohjauksen ja neuvonnan mahdollisuutena. Teoksessa Kallio, E. & Heikkinen, A. (toim.) *Aikuisen kasvu ja aktivointi*. Tampere: Vastapaino. [julkaistaan syksyllä 2014].
- Virkola, E. (2014). *Toimijuutta, refleksiivisyyttä ja neuvotteluja – muistisairaus yksinasuvan naisen arjessa*. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 491. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Zittoun, T., Valsiner, J., Vedeler, D., Saldago, J., Goncalves, M. & Ferring, D.H. (2013). *Human development and the life course*. Melodies of living. Cambridge: Cambridge University Press.
- Åkerblad, L. (2014). Epävarmuuden tuolla puolen: Muuttuvat työmarkkinat ja prekaari toimijuus. *Dissertations in Social Sciences and Business Studies* 73. Itä-Suomen yliopisto: Publications of the University of Eastern Finland.

Miten käsitteellistä ammattillista toimijuutta työssä?



Artikkelissa tarkastellaan, miten toimijuus on ymmärretty monitieteisessä keskustelussa. Lisäksi pohditaan, miten ammatillista toimijuutta työssä tulisi käsitteellistää.

TARVE KESKUSTELLA AMMATILLISESTA TOIMIJUUDESTA

TYÖELÄMÄÄ KOSKEVASSA ajankohtaisessa keskustelussa ammatillinen toimijuus (engl. *professional agency*) korostuu monella tapaa. Työelämässä toimijuus on liitetty perinteisesti rakenteelliseen vallankäyttöön, mutta myös vähemmän näkyviin sosiaalisiin suhteisiin, puhetapoihin ja ihmisten väliseen vuorovaikutukseen kytkeytyvään epäviralliseen valtaan. Silloin kun toimijuutta on tarkasteltu ammatillisena toimijuutena, se on liitetty työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin ja vastarintaan, mutta myös luovuuteen, motivaatioon ja työkäytäntöjen kehittämiseen.

Työntekijöiltä vaaditaan jatkuvaa tietojen ja taitojen kehittämistä sekä ammatillisten identiteettien tuunausta. Työn arjessa odotetaan uusien työroolien omaksumista ja vastuiden ottamista, perinteisten

ammattillisten rajojen ylittämistä ja työurien pitkäjänteistä rakentamista. Työyhteisöiltä edellytetään työkäytäntöjen muutoksia esimerkiksi uuden teknologian käyttöönoton myötä sekä yhteistoiminnallisten ja moniammatillisten työtapojen kehittämistä. Työorganisaatioiden tuottavuuden parantamiseen pyritään rakenteellisten muutosten ja työkuultuurien kehittämisen sekä entistä paremman johtamisen avulla. Näitä pyrkimyksiä yhdistää tarve vahvistaa eritasoista ammatillista toimijuutta työssä.

Kasvatuksessa ja aikuiskasvatuksessa toimijuuden idea ei ole uusi. Se on löydettävissä jo Valistuksen kasvatusta koskevasta ideasta, jonka mukaan ihmisen järjellisen kapasiteetin lisääminen vahvistaa hänen kykyään tehdä itsenäistä arviointia ja harjoittaa autonomista toimintaa. Mezirovin aikuisten oppimista koskevassa teoriassa oppiminen ymmärretään toimijuutta vahvistavana emansipatorisena voimaan-

tumisena. Freiren vapautuksen pedagogiikka tähtää yhteisölliseen valtautumiseen ja kollektiivisen toimijuuden vahvistamiseen omien elinolojen parantamiseksi. Viime vuosikymmeninä oppijan aktiivista toimijuutta on korostettu myös konstruktivistisissa oppimisteorioissa. Niissä toimijuuteen on viitattu tiedon aktiivisena rakentamisena sekä metakognitiivisina ja reflektiivisinä prosesseina, jotka edistävät oppijan itsekontrollia ja itseohjausta (esim. Packer & Goicoechea 2000).

Sosiokulttuurisissa oppimis- ja kehitysteorioissa oppiminen on nähty aktiivisena sosiaalisena osallistumisena ja sen myötä identiteettien rakentamisena ja uudelleen neuvotteluna erilaisissa tietoyhteisöissä (Lave & Wenger 1991; Wenger 1998). Viime vuosina toimijuuden käsitettä on käytetty lisääntyvästi erityisesti aikuisten oppimista ja kasvua käsittelevässä tieteellisessä keskustelussa (esim. Biesta & Tedder 2007; Ecclestone 2007; Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2011; Hitlin & Elder 2007). Myös työssä oppimista ja ammatillisia identiteettejä koskevassa tutkimuksessa toimijuus on noussut keskeiseksi (Billett & Pavlova 2005; Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2014; Fenwick 2006; Hökkä, Eteläpelto & Rasku-Puttonen 2012; Paloniemi & Collin 2012; Vähäsantanen & Eteläpelto 2009; 2011).

Koska toimijuuden käsite on moniselitteinen, tarvitaan rajaavaa ja kohdennettua keskustelua toimijuuden ontologiasta ja sen erilaisista ilmenemismuodoista. Muutoin on vaarana, että toimijuus tieteellisenä käsitteenä liudentuu diffuusiksi ja abstraktiksi yleiskäsitteeksi, jonka merkitys hämärtyy ja menettää ydinsisältönsä. Myös toimijuutta edistävien käytäntöjen sekä sitä vahvistavan pedagogiikan kehittämiseksi tarvitaan keskustelua siitä, mitä toimijuudella tarkoitetaan.

Tässä artikkelissa¹ luodaan kriittinen katsaus sellaiseen toimijuutta käsittelevään tieteelliseen keskusteluun, jonka on katsottu luovan perustaa ammatillisen toimijuuden käsitteellistämiseksi. Tavoitteena on kohdentaa tarkastelu erityisesti siihen, miten toimijuus on ymmärretty erilaisissa toimijuuskäsityksissä, ja tältä pohjalta käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä. Tutkimuskysymykset voidaan täsmentää seuraavasti:

1. Miten toimijuuden ontologinen luonne on erilaisissa toimijuuskäsityksissä ymmärretty?
 - 1.1. Miten diskursiivinen, praktinen ja kehollinen todellisuussuhde on otettu huomioon?
 - 1.2. Miten intentionaalisuus ja temporaalisuus on otettu huomioon?
 - 1.3. Miten identiteetin merkitys toimijulle on ymmärretty?
2. Miten sosiaalisen ja yksilöllisen välinen suhde on erilaisissa toimijuuskäsityksissä ymmärretty?

Analyysin pohjalta teemme johtopäätöksiä ammatillisen toimijuuden käsitteellistämiseen. Ehdotamme ammatillisen toimijuuden kuvaamiseen subjektikeskeistä, sosiokulttuurista lähestymistapaa.

Jäljitimme aiempaa tutkimusta ja tieteellistä keskustelua toimijuudesta tieteellisestä kirjallisuudesta, erityisesti aikuiskasvatus- ja kasvatus-tieteiden, mutta myös sosiologian, psykologian ja naistutkimuksen alueilta. Jäljitystä ohjasi myös PROAGENT-hankkeessa (www.jyu.fi/proagent) toimivien kirjoittajien aiempi, lähinnä koulutus- ja terveydenhuoltoalan työntekijöiden ammatilliseen toimijuuteen kohdistunut tutkimus. Tältä pohjalta arvioimme, miten eri tutkimusalueiden keskustelu voisi myötävaikuttaa ammatillisen toimijuuden käsitteellistämiseen. Koska toimijuudesta käytävä keskustelu on monitieteistä, laajaa ja omaa pitkiä perinteet erityisesti sosiologiassa, emme tässä artikkelissa pyri tekemään kattavaa analyysiä. Alustavan kartoituksen pohjalta tunnistimme neljä erilaista tutkimustraditiota, joissa toimijuudesta on keskusteltu vilkkaasti: 1. sosiologinen keskustelu, 2. jälkistrukturalistinen naistutkimus, 3. sosiokulttuurinen lähestymistapa ja 4. elämäntutkimus.

Kullakin näistä tutkimusalueista on käytetty erilaisia teoreettisia viitekehyksiä, eikä alueelta toiselle ulottuvaa keskustelua ole juuri käyty. Sen sijaan kunkin alueen sisällä on käyty vilkasta sisäistä debattia. Tämän vuoksi on perusteltua tarkastella alueita toisistaan erillisinä. Koska kunkin alueen sisällä on tunnistettavissa hyvinkin erilaisia käsityksiä toimijuuden ontologiasta sekä eroja yksilön ja sosiaalisen välisestä suhteesta, olemme valinneet lopulliseen tarkasteluun kultakin alueelta sellaiset merkittävimmät teoreetit,

jotka esittävät toimijuudesta toisistaan poikkeavia käsityksiä käyden kriittistä keskustelua toistensa kanssa.

Seuraavassa tuloksia tarkastellaan tutkimusalueiden mukaisessa järjestyksessä. Tämän jälkeen esitämme yhteenvetotaulukon, johon tiivistämme vastaukset tutkimuskysymyksiin.

SOSIOLOGIT GIDDENS JA ARCHER TOIMIJUUDEN JA RAKENNETEKIJÖIDEN SUHTEESTA

Yhteiskuntatieteissä keskustelu toimijuudesta on liittynyt keskusteluun rakenteista, diskursseista ja vallasta sekä niiden rajoittavasta, mutta myös resursoivasta vaikutuksesta yksilöiden toimijuuteen. Yleisesti oletetaan, että sellaiset rakennetekijät, kuten sosiaaliluokka, sukupuoli sekä taloudelliset ja ammatilliset olosuhteet, vaikuttavat yksilöiden toimijuuteen. Eroja on lähinnä siinä, kuinka paljon yksilöillä katsotaan olevan toimijuutta. Sosiologisessa toimijuutta koskevassa keskustelussa erityisesti kaksi vaikutusvaltaista teoreetikkoa, Anthony Giddens ja Margaret Archer, ovat käsitelleet laajasti toimijuutta tehden myös ontologiset kannanottonsa selviksi.

Giddensin (1984) näkemyksen mukaan inhimillinen toiminta ilmentää toimijuutta ainoastaan silloin, kun se on toimijan näkökulmasta intentionaalista. Tällöin pelkkä automaattinen, tiedostamaton tai tavan vuoksi tapahtuva reagointi johonkin asiantilaan ei vielä ole toimijuutta. Intentionaalisuus merkitsee sitä, että toimija tietää tai ainakin uskoo, että tekemisellä on tiettyjä tuloksia tai seuraamuksia. Toimijuus on Giddensille toimimista tietoisesti eri tavalla tilanteessa, jossa yksilöllä on vaihtoehtoja ja valtaa toimia toisin ja näin vaikuttaa tapahtumien kulkuun. Giddensin määritelmässä korostuu vahvasti yksilön intentionaalinen rooli tietoisena ja tahtovana toimijana, joka tuottaa ja saa aikaan seuraamuksia yhteisöllisellä ja yhteiskunnallisella tasolla.

Giddensin määritelmää on kritisoitu yksilöllisen ja sosiaalisen analyttisestä erottamattomuudesta sekä siitä, että se pelkistää inhimillisen elämän puhtaasti yksilön rationaaliseen toimintaan. Ilman yksilöllisen ja sosiaalisen analyttistä erottamista ei voida tarkastella yksilön ja hänen sosiaalisten olosuhteidensa välistä vuorovaikutusta (Archer 2000, 2003). Emirbayer ja Mische (1998) ovat kritisoineet ajalli-

sen ulottuvuuden puuttumista Giddensin toimijuuskäsityksestä. He ehdottavat ajallisen perspektiivin laajentamista siten, että se kattaisi nykyisyyden lisäksi menneisyyden ja tulevaisuuden.

Giddensin teorian vahvuutena työelämä tutkimuksen näkökulmasta on sen valtaa koskeva analyysi. Valta on toimijuuden oleellinen edellytys siinä mielessä, että saadakseen aikaan jotakin yksilö tarvitsee valtaa (*power to*), ja vallan puute merkitsee toimijuuden puuttumista. Vaikka viralliset ja epäviralliset valtasuhteet ovat olennainen osa työpaikkojen todellisuutta ja työssä oppimista, valtaa ei ole empiirisesti juurikaan oppimistutkimuksessa tarkasteltu. Koska valta monella tapaa sekä rajoittaa että resursoi työpaikkojen todellisuutta ja niissä harjoitettavaa toimijuutta, vallan rakenteet (johtamiskäytännöissä, organisaatorakenteissa, työpaikan hallitsevissa diskursseissa) ja sen eri muodot tulisi ottaa tarkastelun kohteeksi erityisesti ammatillisen toimijuuden kohdalla (vrt. Eteläpelto ym. 2011).

Giddensin teoriaa on kritisoitu etenkin brittisiologi Margaret Archer, jonka kriittiseen realismiin perustuvaa teoriaa on viime aikoina käytetty lisääntyvästi esimerkiksi identiteetti- ja naistutkimuksen piirissä. Archerin (2000, 2003) toimijuutta koskeva teoria nojaa paljolti sosiaalista konstruktionismia koskevaan kritiikkiin. Archerin lähtökohtana on realistinen sosiaalinen teoria. Hänen mukaansa diskursiivisten todellisuussuhteiden lisäksi ihmisellä on myös praktinen ja kehollinen suhde todellisuuteen. Archer pitää ensisijaisena praktista suhdetta, jossa keskeiset laatumääreet koostuvat ihmisen kapasiteeteista ja kompetensseista. Keholliset todellisuussuhteet viittaavat ihmisen fyysiselle terveydelle ja hyvinvoinnille merkittäviin tekijöihin, jotka luovat perustan minuudelle ja persoonalliselle identiteetille.

Archerin toimijuutta koskevassa teoriassa keskustellaan laajasti identiteetin käsitteestä. Identiteetissä erotetaan sosiaalinen identiteetti (sosiaalisesti tuotetut käsitykset minuudesta), ja kehollinen minätunne, joka edustaa jatkuvuutta yksilön elämänhistoriassa. Archer (2003) painottaa persoonallista identiteettiä ja sen ensisijaisuutta sosiaaliseen identiteettiin nähden. Persoonallinen identiteetti rakentuu jatkuvasta emotionaalisesti värityneestä sisäisestä keskustelus-

ta ympäristön kanssa. Tämä keskustelu on yksilön ja sosiaalisen välistä vuoropuhelua. Toimijuuden Archer määrittelee intentionaaliseksi ja tavoitteelliseksi prosessiksi, jolla on suhteellinen autonomia henkilön minuuden harjoituksessa ja toteutuksessa. Nähdessään toimijuuden intentionaaliseksi Archer on samoilla linjoilla Giddensin kanssa. Sen sijaan heidän näkemyksensä ovat vastakkaisia siinä, miten he näkevät toimijuuden ontologian sekä sosiaalisen ja yksilöllisen välisen suhteen.

Ajatellen toimijuuden määrittelyä työssä Giddensin ja Archerin keskustelu antaa merkittäviä aineksia työn kontekstin, olosuhteiden ja valtarakenteiden sekä toimijuuden rajoitteiden ja resurssien ymmärtämiseen. Kuitenkaan se ei tarjoa käsitteellisiä välineitä, joiden avulla voitaisiin ymmärtää yksilöiden kehityksellisiä prosesseja ja ammatillisia identiteettejä, jotka ovat keskeisiä ammatillisessa kehittämisessä ja oppimisessa. Näihin liittyviä ilmiöitä on sen sijaan pohdittu naistutkimuksen piirissä käydystä toimijuuskeskustelusta.

JÄLKISTRUKTURALISTINEN NAISTUTKIMUS: TOIMIJUUS, DISKURSSIT JA SUBJEKTIT

Feministisessä jälkistrukturalistisessa keskustelussa toimijuutta on pohdittu pitkään ja siitä on esitetty kiistanalaisia käsityksiä. Keskustelussa on tarkasteltu, miten kieli ja kielen käyttö rakentavat ja antavat merkityksiä todellisuudelle. Tässä viitekehyksessä työskentelevät kasvatustieteilijät (esim. St. Pierre 2000; Walkerdine 1990) ovat tutkineet, miten kieli ja puhuvat toimivat, ja miten ne rajoittavat tai synnyttävät tietyn tyyppisiä subjektipositioita ja valtarakenteita, jotka ovat läsnä kaikessa vuorovaikutuksessa ja inhimillisessä elämässä. Tutkimus kohdistuu puhetapojen rakenteisiin, jotka nähdään historiallisesti ja sosiaalisesti muodostuneina lausumina, termeinä, luokituksina ja uskomuksina. Keskeisenä tutkimuksen kohteena on ollut se, miten puhuvat sijoittavat tietyt henkilöt subjekteiksi ja toiset objekteiksi (St. Pierre 2000). Puhetapoja ei nähdä pelkästään kieleen liittyvinä asioina, koska ne samalla jäsentävät ja tuottavat tapoja, joilla ihmiset toimivat maailmassa. Karkeasti jälkistrukturalistiset teoriat voidaan niiden toimijuutta koskevan ontologian ja yksilön

roolia koskevan käsityksen mukaan jakaa kahteen luokkaan: vahvaan ja välittävään jälkistrukturalismiin.

Vahvan jälkistrukturalismin edustajat nojaavat Derridan tekstuaalisuuteen olettaen, että tekstien ulkopuolella ei ole mitään (St. Pierre 2000; Weedon 1987). Tästä seuraa, että myös subjektit nähdään fiktiivisinä prosesseina, jotka ovat olemassa vain mielikuvissa, metaforissa, tarinoissa ja muissa kielen olomuodoissa kuten persoonapronomineissa (Gordon 2005). Vahvassa jälkistrukturalismissa toimijuuden käsite nousee subjektin ja subjektiposition käsitteistä. Erilaisten diskurssien oletetaan tarjoavan erilaisia subjektipositioita, eikä subjekti suinkaan ole vapaa valitsemaan mitä haluaa. Yhtäältä subjekti nähdään alistaisena ja pakotettuna tiettyihin hallinnan tapoihin, jotka ovat olemassa diskursseissa. Toisaalta subjektit voivat ilmaista toimijuutta sikäli kun he uudelleen kirjoittavat aiempia diskursseja (St. Pierre 2000; Weedon 1987). Toimijuus ymmärretään näin kielen ja diskurssien tasolla sosiaalisena ja kollektiivisena ilmiönä.

Vahvan jälkistrukturalismin ansiona voidaan pitää sitä, että se on paljastanut aiemmin näkymättömäksi jääneitä diskursiivisia valtarakenteita. Samalla se on antanut käsitteellisiä välineitä ymmärtää toimijuuden rajoitteina ja resursseina olevaa epävirallista ja virallista valtaa, joka ilmenee työorganisaatioissa ja ammatillisissa ympäristöissä hegemonisina diskursseina (esim. Hökkä ym. 2012). Vahvaa jälkistrukturalismia on kuitenkin kritisoitu minuuden häivyttämisestä vahvojen rakenneteorioiden tapaan – vain sillä erotuksella, että rakenteet pelkistetään kieleksi ja diskurssiksi (McNay 2003). Jos subjektien ajatellaan rakentuvan ainoastaan diskursseissa, heille jää hyvin niukasti toimijuutta.

Kritiikki voimistui 2000-luvulla, jolloin joukko tutkijoita (The London Feminist Saloon Collective 2004) kyseenalaisti vahvan jälkistrukturalistisen käsityksen pitäen yksilön minuutta koskevaa käsitettä välttämättömänä. Vain tällä tavoin voitaisiin riittävästi ymmärtää yksilöllistä ja kollektiivista toimijuutta sekä niitä tapoja, joilla rakenne vaikuttaa toimijuuteen. Tässä voimme yhtyä kritiikkiin todeten, että identiteetin käsite on välttämätön tutkittaessa työhön liittyvää toimijuutta. Lisäksi pidämme tärkeänä, että toimijuutta

ei nähdä pelkästään rationaalisen tai diskursiivisenä ilmiönä, vaan siinä on aina mukana myös emotionaalinen puoli. Nämä eri puolet ovat mukana välittävän jälkistrukturalismin edustamassa käsityksessä toimijuudesta.

Vahvaan jälkistrukturalismiin kohdistuvassa kritiikissä on ehdotettu vaihtoehtoisia tapoja määritellä toimijuutta esimerkiksi Bourdieun habituskäsitteen pohjalta. McNayn (2004) mukaan toimijuus tulisi nähdä välittävänä tekijänä kulttuuristen ja taloudellisten voimien, identiteettien ja sosiaalisten rakenteiden välillä. Hänen mukaansa toimijuus viittaa yksilön kykyyn itsereflektioon ja itsearviointiin ja liittyy näin henkilön kokemuksiin maailmasta. Myös Clegg (2006) korostaa, että vahva jälkistrukturalismi ei kykene tarjoamaan käsitteellisiä välineitä yksilöllisen ja kollektiivisen toimijuuden ja minuuden käsitteellistämiseen. Hän ottaa episteemiseksi lähtökohdakseen Archerin kriittisen realismin ja kolmitasoisen todellisuussuhteen. Clegg pitää tältä pohjalta diskursiivista todellisuussuhdetta edeltäviä praktisia ja kehollisia suhteita välttämättöminä, jotta voitaisiin käsitteellistää inhimillistä toimijuutta ja minuuden rakentumista.

Toimijuuden käsite, sellaisena kuin McNay (2004) sen määrittelee, näyttäytyy välittävänä kategoriana, jonka kautta kulttuuristen ja taloudellisten voimien, identiteettien muokkauksen ja sosiaalisten rakenteiden välistä suhdetta voidaan tutkia ja ymmärtää. Välittävän jälkistrukturalismin käsitystä toimijuudesta voidaan pitää adekvaattina siinä, että se huomioi yksilön diskursiivisen todellisuussuhteen lisäksi myös praktisen ja kehollisen suhteen. Se ottaa huomioon yksilön tilannekohtaisen toiminnan näissä suhteissa samoin kuin yksilön toimintakapasiteetin, mukaan lukien itsereflektion ja itsearvioinnin. Lisäksi huomioidaan yksilön identiteetti ja nähdään sen yhteys toimijuuteen. Ammatillisen toimijuuden määrittelyyn liittyy oletamme samansuuntaisesti, että toimijuutta tulisi tutkia yksilön subjektikeskeisestä näkökulmasta siten, että huomioidaan yksilön kolmitasoiset suhteet todellisuuteen. Nämä on laininlyöty – ei pelkästään vahvassa jälkistrukturalismissa – vaan myös sosiokulttuurisen lähestymistavan monissa suuntauksissa.

VILKASTUVA KESKUSTELU TOIMIJUUDESTA SOSIOKULTTUURISEN LÄHESTYMISTAVAN PIIRISSÄ

Sosiokulttuurisen lähestymistavan piirissä on hyvinkin poikkeavia käsityksiä siitä, miten sosiaalinen ja yksilöllinen ovat suhteessa toisiinsa. Näihin liittyen on myös erilaisia käsityksiä toimijuudesta. Erityisesti varhaisemmassa keskustelussa (karkeasti vuosina 1980–2000) yksilöllistä toimijuutta ei pelkästään jätetty huomiotta, vaan sen olemassaolo saatettiin eksplisiittisesti kieltää (esim. Roth 2007). Myöhemmin toimijuutta – ymmärrettynä etupäässä kollektiivisena ja sosiaalisena ilmiönä – on korostettu ja sitä on tutkittu runsaasti sosiokulttuurisen lähestymistavan piirissä (Billett 2006; Hökkä ym. 2012; Lasky 2005; Lipponen & Kumpulainen 2011; Vähäsantanen ym. 2008).

Yhteistä sosiokulttuurisille lähestymistavoille on, että ne painottavat sosiokulttuurisen kontekstin, erityisesti työvälineiden ja työn kohteen merkitystä ihmisen toiminnan välittäjänä. Sosiokulttuurisen lähestymistavan sisällä on kuitenkin useita eri suuntauksia, jotka poikkeavat toisistaan siinä, missä määrin ne ottavat huomioon yksilökehitykselliset tekijät. Eroja on myös siinä, ymmärretäänkö yksilöllinen ja sosiaalinen analyttisesti erilliseksi. Toisessa ääripäässä (mm. situationaalisen oppimisen ja jaetun kognition teorit) oletetaan sosiaalisen kontekstin ja yksilön toiminnan olevan erottamattomia, jolloin ei analysoida erikseen yksilöllisiä prosesseja. Tässä sosiokulttuuriset tutkijat tulevat lähelle vahvaa jälkistrukturalismia siinä mielessä, että molemmat kieltävät yksilöllisen subjektin toimijuuden. Toisessa ääripäässä ovat kehityspsykologisesti suuntautuneet Vygotskin jalanjäljissä kulkevat tutkijat, jotka ovat todistelleet kielen ja teknologisten työkalujen välittävää roolia. Seuraavassa tehdään jako objektikeskeisiin teorioihin, joissa vallitsevana on työn kohteen ja työvälineiden korostus ja niihin, jotka edustavat subjektilähtöisiä kehityksellisiä suuntauksia.

Tyypillisenä objektikeskeisenä mallina voidaan pitää venäläisen psykologi A.N. Leontjevin (1987) toiminnan teoriaa. Siinä kuvataan toiminnan monitasoista luonnetta erottamalla toiminta, teko ja operaatio (Leontjev 1978). Objektikeskeiset lähestymis-

tavat perustuvat marxilaiseen käsitykseen työstä heijastaen varhaisen teollisuustyön sidottua luonnetta, jossa ihminen oli lähinnä ulkoapäin ohjattu koneen osa. Teollisuuden liukuhihnalla työskentelevällä työntekijällä ei juuri ollut vapausasteita tehdä työsään yksilöllisiä valintoja, eikä yksilöllistä toimijuutta tässä mielessä tarvittu. Niinpä on ymmärrettävää, että työtoiminnan kuvauksessa korostuivat työn kohde ja työvälineet, kun taas työtä tekevä subjekti oli näille alistainen ja näiden määrittämä.

Myöhemmät työssä oppimista kuvaavat teorit poikkeavat toisistaan siinä, onko niissä lähtökohtana työkontekstista nousevat mallit vai yksilöllisiin ja sosiaalisiin oppimisprosesseihin liittyvät seikat. Ekspanstiivisen oppimisen toimintateoreettinen malli (Engeström 1987) edustaa objektikeskeistä mallia, jonka painopiste on työn kohteessa ja työvälineissä. Objektikeskeisten lähestymistapojen pohjalta tehty empirinen tutkimus on pyrkinyt osoittamaan, miten erilaiset työvälineet ja työn kohteen siirtymät välittävät ja rakentavat inhimilliselle toiminnalle keskeiset määreet.

Viime vuosina objektikeskeisen koulukunnan piirissä on käyty kriittistä keskustelua siitä, miten toiminnan kohde tulisi ymmärtää ja miten se tulisi erottaa esimerkiksi motiivin käsitteestä (Kaptelin & Miettinen 2005). Joidenkin tulkintojen mukaan toiminnan kohde on ymmärretty mielikuvaksi konkreettisesta kohteesta, henkilön motiiviksi tai jopa halun kohteeksi (Kaptelin 2005). Toisissa tulkinnoissa objekti on nähty taloudellisiin, sosiaalisiin ja valtasuhteisiin kietoutuvana monimutkaisena ja vastakkaisia suhteita sisältävänä ilmiönä (Miettinen 2005). Stetsenko (2005) ehdottaa, että kulttuurihistoriallisen toiminnan teorian (CHAT) objektin käsitettä tulisi laajentaa käsittämään myös yksilösubjekti. Hänen mukaansa tulisi sovittaa yhteen ihmisen kehitystä koskeva ja sosiaalisten prosessien näkökulma sekä ymmärrys siitä, että ensisijaisesti yksilöllinen subjekti ja toimijuus mahdollistavat inhimillisen kehityksen ja sosiaaliset prosessit.

Vaihtoehtona vahvoille objektikeskeisille malleille sosiokulttuurisen lähestymistavan piirissä onkin lisääntyvästi tutkijoita, jotka tunnustavat työtä tekevän subjektin ja yksilöllisen toimijuuden merkityksen – kieltämättä kuitenkin sosiaalisen, kulttuurisen ja

HENKILÖN KÄSITYS ITSESTÄÄN VAIKUTTAA MYÖS MERKITTÄVÄSTI SIIHEN, MITEN JA MILLAISTA TOIMIJUUTTA HÄN HARJOITTA.

materiaalisen kontekstin merkitystä (Billett 2006; Eteläpelto 2008; Evans 2007; Hager 2011; Hodgkinson, Biesta & James 2008). Billett (2006) korostaa, että mikäli haluamme ymmärtää inhimillistä oppimista ja kulttuurin muuttumista, meidän tulisi kiinnittää huomiota yksilölliseen toimijuuteen, joka sisältää intentionaalisuuden, identiteetin ja subjektuuden. Billett pyrkii löytämään tasapainon sosiaalisen determinismin ja ääri-individualististen selitysmallien välille. Tässä hän nojaa malleihin, jotka kuvaavat yksilökehitystä (Cole 1996; Valsiner 1998) sekä yksilöllisen ja sosiaalisen vastavuoroista suhdetta (Archer 2000). Hän kuvaa yksilöllisen ja sosiaalisen suhdetta vahvasti toisistaan riippuvaksi. Yksilöt harjoittavat toimijuutta valitessaan millaisiin asioihin ja ongelmiin he tarttuvat, ja tällä on seuraamuksia siihen, mitä he oppivat ja miten he toimivat. Erilaisen osallisuuden ja kiinnittymisen seurauksena yksilöt oppivat erilaisia asioita (esim. Eteläpelto, Littleton, Lahti & Wirtanen 2005).

Mitä tämä subjektilähtöinen painotus sitten merkitsee ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen tutkimukselle? Ainakin se merkitsee tarvetta ottaa huomioon subjektien kiinnostukset ja identiteetit sen lisäksi, että huomioidaan sosiaalisten käytäntöjen historiallinen luonne, tavoitteet ja jatkumot sekä yksilöiden mahdollisuudet vaikuttaa näiden uudistamiseen. Edelleen tästä seuraa, että toimijuuden nähdään kietoutuvan subjektien ammatillisiin identiteetteihin ja työssä oppimiseen. Toimijuutta tarvitaan identiteettien muokkaamiseen ja uudelleenneuvotteluun. Henkilön käsitys itsestään vaikuttaa myös merkittävästi siihen, miten ja millaista toimijuutta hän harjoittaa. Tämän osoittaa myös laaja empirinen tutkimus, jota on tehty Banduran sosiokogni-

tiivisen minäpystyvyyttä koskevan teorian pohjalta. Heikko minäpystyvyys liittyy alhaiseen toimijuuteen ja korkea minäpystyvyys puolestaan aktiiviseen toimijuuteen, joka ymmärretään intentionaalisenä vaikuttamisena omaan elämään ja elinoloihin (Bandura 2006).

Ammatillisen toimijuuden määrittelyä ajatellen näemme merkittävänä subjektilähtöisen lähestymistavan käsityksen, jonka mukaan ihmisten ajattelu, toiminta ja oppiminen ovat aina ikään kuin syväväjättyneet sekä määrittäneet ja tulleet resursoituiksi heidän sosiokulttuurisen kontekstinsa mukaisesti. Oletamme myös, että sosiokulttuurisen kontekstin ja yksilöiden oppimisen sekä identiteettien rakentamisen välillä vallitsee vastavuoroisesti toisiaan rakentava suhde, jossa toimijuus näyttäytyy niin diskursiiviseen kuin praktiseen ja keholliseen todellisuussuhteeseen liittyvinä tekoina. Niinpä toimijuutta tulisikin analysoida tarkastelemalla sen ilmentymiä sekä 1) sosiokulttuurisessa ja diskursiivisessa todellisuudessa (kielessä, kulttuurisissa käytänteissä, sosiaalisissa normeissa, hegemonisissa diskursseissa sekä niihin liittyvissä virallisissa ja epävirallisissa valtasuhteissa) että 2) subjektien tulkinnoissa, ja merkityksenannoissa sekä siinä, miten nämä ovat kietoutuneet yksilöiden identiteetteihin. Koska toimijuus vaihtelee ajan ja olosuhteiden mukaan, toimijuutta tulisi tutkia ajallisesti vaihtelevana ilmiönä ihmisen elämänsä näkökulmasta perspektiivistä. Ajallinen ulottuvuus on paljolti laiminlyöty oppimisen tilannekohtaisuutta kuvaavissa malleissa. Sen sijaan ajallisuus on vahvasti läsnä toimijuutta elämänsä näkökulmasta tarkastelevassa keskustelussa.

TOIMIJUUS JA IDENTITEETIT ELÄMÄNKULKUTUTKIMUKSESSA

Elämänsä näkökulmasta tarkasteltuna toimijuutta on tarkasteltu siitä näkökulmasta, miten yksilöt rakentavat elämänsä erilaisissa sosiaalisissa oloissa (Elder, Johnson & Crosnoe 2003). Toimijuutta ilmentäväksi teoiksi ja valinnoiksi ymmärretään ne, jotka rakentavat yksilöiden elämänsä näkökulmasta. Sosiaaliset olosuhteet nähdään ihmisen toiminnasta analyttisesti erillisinä samalla kun ne ymmärretään sosiaalisina ja historiallisina resursseina ja rajoitteina yksilöiden toiminnalle. Toimijuuden käsitteellistämiseen

kuuluu vahvasti ajallinen ulottuvuus, joka viittaa yksilön elämänsä näkökulmaan.

Elämänsä näkökulmasta toimijuuden ymmärtäminen erilaisissa konteksteissa ja eri aikoina edellyttää huomion kiinnittämistä siihen dynaamiseen vuorovaikutukseen, joka vallitsee 1) menneisyydestä tulevien seuraamusten ja aiempien kokemusten, 2) nykyhetken tekojen ja 3) tulevaisuuteen suuntautuvien orientaatioiden kesken. Toimijuuden nähdään nousevan menneistä saavutuksista sekä niihin nojaavista käsityksistä ja toimintamalleista (Ecclestone 2007). Elämänsä näkökulmasta viitekehityksessä korostetaan voimakkaasti historiallisten ja sosiaalisen-taloudellisten olosuhteiden merkitystä. Traditioon kuuluu tutkimusperinne, joka tarkastelee identiteettien, toimijuuden ja rakenteiden välisiä suhteita ja valottaa ihmisten 'elettyjä sosiaalisia realiteetteja' vallitsevien diskursseiden ja käytäntöjen sisällä. Evans (2002) kehitti sidotun toimijuuden (*bounded agency*) käsitteen kuvaamaan sitä monimutkaista vuorovaikutusten kenttää, joka syntyy kulttuurisen kontekstin, instituutioiden, henkilöiden omien asenteiden ja tekojen yhteydestä työelämän, koulutuksen ja sosiaalisen tuen järjestelmiin (ks. Vanhalakka-Ruohon artikkeli tässä numerossa).

Hitlin ja Elder (2007) tekevät hyödyllisen erotelun 1) eksistentiaalisen, 2) pragmaattisen, 3) identiteettiin ja 4) elämänsä näkökulmaan liittyvän toimijuuden välille. Eksistentiaalinen toimijuus tarkoittaa ihmisen universaalista mahdollisuutta ja kapasiteettia itseohjautuvaan ja aloitteelliseen toimintaan. Pragmaattinen toimijuus ilmenee tekoina, joita tarvitaan silloin kun tottumukseen perustuvat rutiinit eivät riitä ja vaaditaan välitöntä muutosta toiminnan kulkuun tai aivan uudenlaista toimintaa. Identiteettitoimijuus viittaa identiteettisitoumuksiin, jotka motivoivat toimintaamme. Elämänsä näkökulmaan liittyvä toimijuus viittaa henkilön pyrkimykseen vaikuttaa omaan kehityskulkuunsa pitkällä tähtäimellä. Erityisesti elämänsä näkökulman siirtymissä ja käännekohdissa tehdyt päätökset kuvaavat tapoja, joiden kautta ihmiset ovat aktiivisia toimijoita muokatessaan elämänsä näkökulmaa (Hitlin & Elder 2007).

Määriteltäessä ammatillista toimijuutta työssä elämänsä näkökulmasta tarkasteltuna toimijuuden kä-

site tarjoaa hyödyllisiä aineksia subjektikeskeiselle sosiokulttuuriselle lähestymistavalle. Sen vahvuutena on elämäntutkimukseen liittyvän ajallisen ulottuvuuden huomioon ottaminen. Lisäksi se huomioi ihmisten identiteettisitomusten merkityksen yksilöiden valintojen ja tekojen kannalta. Traditio tarjoaa hyödyllisiä käsitteellisiä välineitä, jotka kuvaavat, miten identiteetti on kietoutunut toimijuuden harjoittamiseen käytännön tilanteissa. Elämäntutkimukseen liittyvää toimijuutta tarvitsevat yhtä hyvin nuoret kuin aikuiset rakentaessaan elämäntutkimukseen ja työuriaan

monimutkaisessa ja epävarmassa todellisuudessa. Yksilöt joutuvat siinä tekemään päätöksiä, miten he rakentavat urapolkujaan koulutuksen ja työelämän sekä perhe-elämän ja yksilöllisten elämäntavoitteiden kentässä.

TOIMIJUUSKÄSITYSTEN VERTAILUA JA YHTEENVETOA

Taulukossa 1 on esitetty tutkimuskysymysten mukaisesti yhteenveto edellä tarkastelluista lähestymistavoista. Ensimmäinen tutkimuskysymys koski

LÄHESTYMISTAPA	ONTOLOGIA JA ILMENEMINEN	YKSILÖLLISEN JA SOSIAALISEN VÄLINEN SUHDE	
Sosiologinen	Giddens	Toimijuus yksilöiden intentionaalisina ja rationaalisina tekoina, joilla on sosiaalisia seuraamuksia. Temporaalisuutta ja identiteettejä ei tarkastella.	Erottamattomuus. Analyttisesti ensisijainen suunta on yksilöstä sosiaaliseen (mikrosta makroon).
	Archer	Sosiaalinen, praktinen ja luonnollinen todellisuus ja ihmisen näitä vastaavat diskursiiviset, praktiset ja keholliset suhteet maailmaan. Agenttiset teot ovat intentionaalisia ja tavoitteellisia prosesseja. Persoonallinen identiteetti merkittävä. Temporaalisuus huomioitu.	Sosiaalinen ja yksilöllinen analyttisesti erillisiä. Sisäinen keskustelu ja emotionaalinen elaborointi nähdään välittävänä prosessina yksilöllisen ja sosiaalisen välillä.
Jälkistrukturalistinen naistutkimus	Vahva jälkistrukturalismi	Toimijuus sosiaalisella ja kollektiivisella tasolla diskursiivisena ilmiönä. Toimijuus syntyy kun subjektipositioista käsin kirjoitetaan uusiksi hegemonisia diskursseja. Temporaalisuutta ja identiteettejä ei huomioida.	Erottamattomuus: yksilöt pelkistetään diskursseihin. Diskursiivinen subjekti on alisteinen vallitseville diskursseille.
	Välittävä jälkistrukturalismi	Toimijuus ihmisten elettyinä kokemuksina sosiaalisista suhteistaan ja kapasiteettina itsereflektioon ja toimintaan. Identiteetti ja subjektius keskiössä. Temporaalisuutta ei tarkastella.	Materiaalinen, kulttuurinen, taloudellinen sekä sosiaalinen analyttisesti erillisiä yksilöllisistä kokemuksista ja identiteeteistä. Toimijuus välittää yksilöllisen ja sosiaalisen suhdetta.
Sosiokulttuurinen lähestymistapa	Objektikeskeinen toimintateoria	Prosessi-ontologia; yksilöllisen toimijuuden hylkääminen ja/tai sen alisteisuus työn kohteelle ja työvälineille. Temporaalisuutta ei tarkastella. Identiteetti ja subjektius kielletään.	Yksilöllisen ja sosiaalisen erottamattomuus. Yksilöllisen redusointi sosiaalisiin prosesseihin.
	Kehityksellinen subjektilähtöinen	Yksilöt aktiivisina toimijoina suhteessa sosiaaliseen maailmaan. Intentionaalisuus ja subjektius osallisuutena ja kiinnittymisenä. Yksilökehityksellinen temporaalisuus sisältää elämäntutkimuksen ja aiemmat kokemukset. Identiteetti huomioidaan.	Analyttisesti erillinen; keskinäinen riippuvuus ja vastavuoroisuus yksilöllisen ja sosiaalisen välillä. Toimijuus liittyy läheisesti henkilöiden identiteetteihin.
Elämäntutkimus	Yksilöiden tavat rakentaa omaa elämäntutkimukseen valintojen ja pitkän tähtäimen tekojen kautta. Temporaalisuus huomioitu yksilöiden elämäntutkimuksen mittakaavassa. Identiteetit nostettu tarkastelun keskiöön.	Poissulkevasti erillinen: sosiaaliset ja taloudelliset olosuhteet mahdollisuuksina ja rajoitteina. Historiallisesti muuttuvat ja kulttuurisesti vaihtelevat elinolot.	

Taulukko 1. Yhteenveto toimijuuskäsitysten ontologiasta sekä yksilöllisen ja sosiaalisen välisestä suhteesta.

toimijuuden ontologiaa ja ilmenemismuotoja. Ontologisesti toimijuus on nähty kapeimmillaan vain yksittäisenä tavoitteellisenä ja rationaalisenä tekona. Laajimmillaan toimijuus on nähty sosiaalisesti ja diskursiivisesti rakentuvina subjektipositioina tai muuttuvina yksilöllisinä subjektiksi ja identiteetteinä, jotka neuvotellaan sosiaalisten ja materiaaalisten resurssien kentässä. Ontologisesti selkein jakolinja kulkee niiden toimijuuskäsitysten välillä, jotka näkevät toimijuuden pelkästään diskursiivisena ilmiönä (vahvat jälkistrukturalistit ja jotkut sosiokulttuurisen lähestymistavan edustajat) ja niiden välillä, jotka näkevät toimijuuden ilmenevän lisäksi ihmisen käytännöllisessä ja kehollisessa todellisuussuhteessa (esim. Archer 2003), jolloin siihen kuuluu myös esimerkiksi omaa hyvinvointia ja terveyttä koskeva ulottuvuus. Tällaisen kolmitasoisen todellisuussuhteen ovat omaksuneet myös välittävät jälkistrukturalistit (Clegg 2005, 2006; McNay 2003, 2004) painottaessaan toimijuuden praktista ja kehollista puolta, unohtamatta kuitenkin diskursiivista tasoa.

Erot intentionaalisuuden ja temporaalisuuden osalta näkyvät siinä, että toimijuus on saatettu ymmärtää yksilön intentionaalisenä valintana (esim. Giddens 1984) tai tälle vastakkaisesti henkilön elämänhistoriasta nousevana tapana rakentaa omaa elämäntulkuaan (esim. Hitlin & Elder 2007). Aiemmin toimijuus ymmärrettiin usein ei-historiallisena ilmiönä, mutta viimeaikaisessa keskustelussa sitä on alettu tarkastella yhä enemmän ajallisenä jatkumona, joka ulottuu nykyhetken yli menneisyydestä tulevaisuuteen (Emirbayer & Mische 1998). Tämä on vaikuttanut siihen, että toimijuus liitetään yhä enemmän myös pitkän tähtäimen elämän tavoitteisiin. Ajallinen ulottuvuus on huomioitu ainoastaan niissä lähestymistavoissa, joissa on huomioitu myös yksilön identiteetti ja subjektius (välittävässä jälkistrukturalismissa, subjektikeskeisessä sosiokulttuurisessa ja elämäntulkututkimusta kuvaavissa lähestymistavoissa).

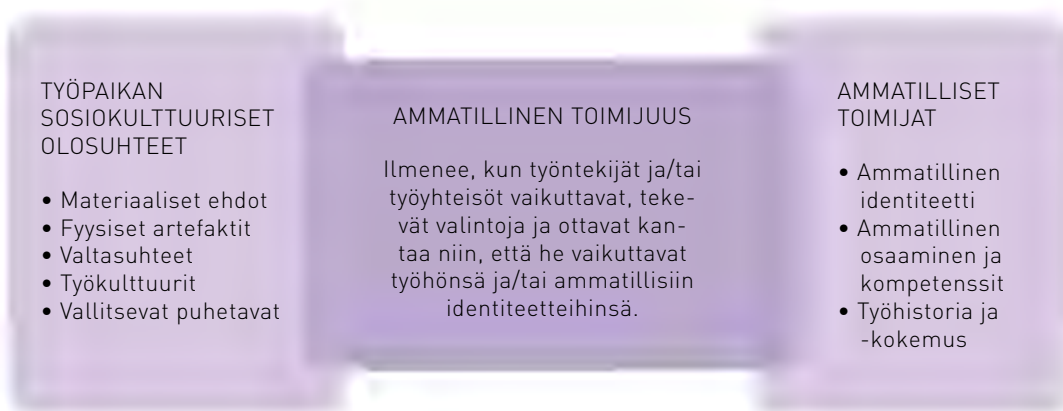
Ne lähestymistavat, jotka olettavat vain prosessien olemassaolon (erityisesti vahva jälkistrukturalismi ja objektikeskeinen sosiokulttuurinen lähestymistapa), ovat puutteellisia siten, että ne kieltävät toiminnan praktisen ja kehollisen puolen sekä yksilökehityksen tarkastelun. Sen sijaan praktinen ja kehollinen

ulottuvuus ovat mukana välittävässä jälkistrukturalistisessa, kehityksellisessä sosiokulttuurisessa ja elämäntulkututkimuksen lähestymistavassa. Näiden lähestymistapojen ansiona onkin pidettävä sitä, että ne huomioivat ajallisen ja yksilön kehitykseen liittyvän ulottuvuuden.

Toiseen tutkimuskysymykseen liittyvä analyysi yksilöllisen ja sosiaalisen suhteesta osoitti, että eri lähestymistapojen välillä on huomattavia eroja siinä, miten tämä suhde ymmärretään. Käsitteet ulottuivat yksilön ja sosiaalisen erottamattomuutta koskevista käsitteistä analyttiseen erottamiseen, jossa usein kuitenkin nähdään vahvaa keskinäistä riippuvuutta ja/tai vastavuoroisuutta. Niin sosiaaliteiteissä kuin jälkistrukturalistisessa traditiossa on viime aikoina esitetty kasvavaa kritiikkiä erottamattomuus-oletusta kohtaan. Kritiikki on kohdistunut siihen, että erottamattomuus estää kysymästä tärkeitä kysymyksiä yksilöllisen ja sosiaalisen välisestä suhteesta. Ellei sosiaalista ja yksilöllistä nähdä analyttisesti erillisinä, ei voida myöskään kysyä, miten sosiaaliset, kulttuuriset ja materiaaliset olosuhteet vaikuttavat, rajoittavat ja/tai resursoivat yksilöllistä toimijuutta. Erottamattomuus-oletuksella, joka samalla merkitsee prosessiontologiaa, onkin vakavia rajoituksia työn ja työhön liittyvän oppimisen tutkimuksessa. Se estää näkemästä ja asettamasta tärkeitä kysymyksiä niistä mekanismeista, jotka valitsevat sosiaalisten, kulttuuristen ja materiaaalisten olosuhteiden ja yksilöllisen toimijuuden välillä. Se ei myöskään anna käsitteellisiä välineitä kysyä, miten nämä ovat yhteydessä ammatillisten identiteettien ja mielekkäiden elämäntulkujen rakentumiseen.

SOSIOKULTTUURINEN SUBJEKTIKESKEINEN LÄHESTYMISTAPA AMMATILLISEEN TOIMIJUUTEEN

Analyysimme pohjalta esitämme, että ammatillinen toimijuus tulisi käsitteellistää subjektikeskeisestä sosiokulttuurisesta lähestymistavasta käsin. Näkökulma kohdistaa huomion siihen, miten yksilöt rakentavat ammatillisia identiteettejään, ja miten he neuvottelevat toimijuutta rakentaessaan elämäntulkuaan ja työhistoriaansa vallitsevassa sosiaalisessa todellisuudessa, sen rajoitteissa ja resursseissa.



Kuvio 1. Subjektikeskeinen sosiokulttuurinen lähestymistapa ammatilliseen toimijuuteen.

Diskursiivisen todellisuussuhteen lisäksi tulisi huomioida myös praktiset ja keholliset suhteet. Pidämme tärkeänä sitä, että toimijuuden tutkimuksessa ei rajoituta pelkästään lyhytkestoisin episodeihin ja poikkileikkaustutkimuksiin, vaan pyritään ymmärtämään toimijuutta elämänkulun ja yksilökehityksen perspektiivistä. Tällöin voidaan paremmin ymmärtää muun muassa sitä, miten ihmisten koulutuksen ja työn konteksteissa kehittyvät ammatilliset identiteetit ja työurat rakentuvat ja vaikuttavat toisiinsa. Kehityksellistä otetta tarvitaan myös, jotta voitaisiin ymmärtää oppimista, identiteettejä ja niiden kehittymistä silloin, kun henkilöt siirtyvät työstä ja työpaikasta toiseen, tai kun he navigoivat omaa polkuaan työelämän globaalisti määrittävissä konteksteissa. Ilman tällaista toimijuuskäsitystä meiltä puuttuvat käsitteelliset välineet ymmärtää, miten ihmiset yhä epävakammassa työelämän olosuhteissa rakentavat oman elämänsä jatkuvuuksia ja identiteettejä tai miten he luovasti muuttavat työkäytäntöjään, kulttuurejaan ja diskursseja työorganisaatioissa ja työyhteisöissä (Collin & Billett 2010; Hökkä ym. 2010; Littleton, Taylor & Eteläpelto 2012). Jos haluamme ymmärtää toimijuutta työelämän konteksteissa, meidän on tarkasteltava miten toimijuutta harjoitetaan, mikä sitä rajoittaa, mikä resurssi, ja miten se on sidottu kulloisiinkin kontekstitekijöihin kuten valtasuhteisiin ja diskursseihin, materiaaliin ja sosiaaliin olosuhteisiin ja sosiaalisen vuorovaikutuksen kulttuureihin työyhteisöissä (**Kuvio 1**).

Määrittelemme ammatillisen toimijuuden prosessiksi ja katsomme sen ilmenevän, kun työntekijät ja/tai työyhteisöt vaikuttavat, tekevät valintoja ja ottavat kantaa työhönsä ja ammatillisiin identiteetteihinsä. Subjektikeskeinen sosiokulttuurinen lähestymistapa hyödyntää aineksia niin sosiaaliteellisestä ja välittävästä jälkistrukturalistisesta kuin subjektikähtöisestä sosiokulttuurisesta ja elämänkulkutoimijuuden traditioista. Oletamme, että ihmisellä on praktinen, diskursiivinen ja kehollinen suhde todellisuuteen, ja että toimijuus ilmenee ajallisesti muuttuvana yksilökehityksellisenä jatkumona, joka perustuu menneisyyteen, mutta sisältää aina myös tulevaisuusorientaation. Toimijuus on vahvasti kietoutunut persoonalliseen identiteettiin, jonka jatkuvuus näyttäytyy ja rakentuu ihmisten elettyinä ja kerrottuina kokemuksina ja tunteena omasta minuudesta. Sosiaalisen ja yksilöllisen suhteen näemme analyttisesti erillisenä. Tämä mahdollistaa historiallisesti muuttuvan sosiaalisen ja yksilön ainutkertaisen elämänkulun vastavuoroisuuden tarkastelun. Toimijuutta ei tulisi kuitenkaan nähdä vain yksilöllisenä, vaan toimijuuden subjektina voi yhtä hyvin olla yhteisö (ks. Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2013, 2014).

Subjektikeskeinen sosiokulttuurinen lähestymistapa ammatilliseen toimijuuteen voidaan tiivistää seuraavan seitsemän teesiin muotoon:

1) Ammatillinen toimijuus työssä merkitsee sitä, että ammatilliset subjektit ja/tai yhteisöt tekevät va-

lintoja, käyttävät vaikutusmahdollisuuksiaan ja ottavat kantaa tavoilla, jotka vaikuttavat heidän työhönsä ja/tai ammatillisiin identiteetteihinsä.

2) Ammatillinen toimijuus kietoutuu työntekijän ammatilliseen identiteettiin (ammatilliset ja eettiset sitoumukset, ihanteet, motivaatiot, kiinnostukset, tavoitteet).

3) Työntekijöiden työhistoria ja -kokemus, osaaminen, asiantuntijuus ja kompetenssit toimivat heidän kehityksellisinä varantoinaan ja yksilöllisinä resursseinaan ammatilliselle toimijuudelle.

4) Ammatillisilla subjekteilla on diskursiivinen, praktinen ja kehollinen suhde (työn) todellisuuteen; nämä suhteet rakentuvat ajallisesti kattaen menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden.

5) Ammatillista toimijuutta harjoitetaan aina tiettyä tarkoitusta varten ja tiettyjen historiallisesti muotoutuneiden työpaikan sosiokulttuuristen ja materiaalien ehtojen sisällä; nämä sekä rajoittavat että resursoivat toimijuutta.

6) Ammatillista toimijuutta tarvitaan erityisesti oman työn ja työolojen (luovaan) kehittämiseen, työssä oppimiseen ja ammatillisen identiteetin neuvotteluun.

7) Ammatillisen toimijuuden tutkimuksessa yksilöllinen ja sosiaalinen on syytä nähdä analyttisesti erillisinä ja toisiaan vastavuoroisesti rakentavina.

Työelämässä toimijuus näyttäytyy usein yhteisöllisenä ja kollektiivisena; tällöin toimijana on työyhteisö, tiimi, ammattijärjestö, osasto, työpaikka, organisaatio tai muu yhteenliittymä. Toimijuus voidaan työelämässä nähdä tavoitteena, jossa kohtaavat niin työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet kuin työelämän muutosvaatimuksista nousevat uudistamistarpeet. Vaikutusmahdollisuudet luovat turvallisuutta ja hyvinvointia sekä mahdollisuuden kehittää omaa työtä samalla kun ne ylläpitävät ammatillisen toimijuuden edellytyksenä olevaa oman osaamisen vahvistamista sekä parantavat työn tuottavuutta ja laatua.



Anneli Eteläpelto
FT, professori
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto



Katja Vähäsantanen
KT, tutkijatohtori
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto



Päivi Hökkä
KT, projektitutkija
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto



Susanna Paloniemi
KT, yliopistolehtori
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

LÄHTEET

- Archer, M. (2000). *Being Human: The Problem of Agency*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Archer, M. (2003). *Structure, Agency and the Internal Conversation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (2006). Towards a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), 164–180.
- Biesta, G., & Tedder, M. (2007). Agency and learning in the life course: Towards an ecological perspective. *Studies in the Education of Adults*, 39(2), 132–149.
- Billett, S., & Pavlova, M. (2005). Learning through working life: Self and the individual's agentic action. *International Journal of Lifelong Education*, 24(3), 195–211.
- Billett, S. (2006). Work, subjectivity and learning. Teoksessa Billett, S., Fenwick, T. & Somerville, M. (toim.) *Work, Subjectivity and Learning. Understanding Learning through Working Life*. Dordrecht: Springer, 1–20.
- Clegg, S. (2005). Theorising the mundane: The significance of agency. *International Studies in Sociology of Education*, 5(2), 149–163.
- Clegg, S. (2006). The problem of agency in feminism: A critical realist approach. *Gender and Education*, 18(3), 309–324.
- Cole, M. (1996). *Cultural Psychology: A Once and Future Discipline*. Cambridge: Harvard University Press.
- Collin, K. & Billett, S. (2010). Luovuus ja oppiminen työssä. Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus*. Helsinki: WSOY, 211–224.
- Ecclestone, K. (2007). An identity crisis? The importance of understanding agency and identity in adults' learning. *Studies in the Education of Adults*, 39(2), 121–131.
- Elder, G. H., Jr., Johnson, M. K. & Crosnoe, R. (2003). The emergence and development of life course theory. Teoksessa Mortimer, J. T. & Shanahan, M. J. (toim.) *Handbook of the Life Course*. New York: Kluwer, 3–19.
- Emirbayer, M. & Mische, A. (1998). What is agency? *American Journal of Sociology*, 103(4), 962–1023.
- Engeström, Y. (1987). *Learning by expanding. An activity – theoretical approach to developmental research*. Helsinki: Orienta-Konsultit.
- Eteläpelto, A. (2008). Perspectives, prospects and progress in work-related learning. Teoksessa Billett, S., Harteis, C. & Eteläpelto, A. (toim.) *Emerging Perspectives of Workplace Learning*. Rotterdam: Sense, 233–247.
- Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (toim.) (2011). *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatuksen vuosikirja 49*. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Eteläpelto, A., Littleton, K., Lahti, J. & Wirtanen, S. (2005). Students' accounts of their participation in an intensive long-term learning community. *International Journal of Educational Research*, 43(3), 183–207.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2013). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review*, 10, 45–65.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2014). Identity and agency in professional learning. Teoksessa Billett, S., Harteis, C. & Gruber, H. (toim.) *International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning, Vol. 2* Dordrecht: Springer. 645–672.
- Evans, K. (2002). Taking control of their lives? Agency in young adult transitions in England and the new Germany. *Journal of Youth Studies*, 5(3), 245–269.
- Evans, K. (2007). Concepts of bounded agency in education, work and the personal lives of young adults. *International Journal of Psychology*, 42(2), 85–93.
- Fenwick, T. (2006). Escaping/becoming subjects: Learning to work the boundaries in a boundaryless work. In Billett, S., Fenwick, T. & Somerville, M. (toim.) *Work, subjectivity and learning. Understanding learning through working life*, 21–36. Dordrecht: Springer.
- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society*. Berkeley: University of California Press.
- Gordon, T. (2005). Toimijuuden käsitteen dilemma. Teoksessa Meurman-Solin, A. & Pyysiäinen, I. (toim.) *Ihmistieteet tänään*. Helsinki: Gaudeamus, 114–130.
- Hager, P. (2011). Theories of workplace learning. Teoksessa Malloch, M., Cairns, L., Evans, K. & O'Connor, B. N. (toim.) *The Sage Handbook of Workplace Learning*. Lontoo: Sage, 17–31.
- Hitlin, S. & Elder, G. H. (2007). Time, self and the curiously abstract concept of agency. *Sociological Theory*, 25(2), 170–191.
- Hodkinson, P., Biesta, T. & James, D. (2008). Understanding learning culturally: Overcoming the dualism between social and individual views of learning. *Vocations and Learning: Studies in Vocational and Professional Education*, 1(1), 27–47.

- Hökkä, P., Eteläpelto, A. & Rasku-Puttonen, H. (2010). Recent tensions and challenges in teacher education as manifested in curriculum discourse. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 845–853.
- Hökkä, P., Eteläpelto, A. & Rasku-Puttonen, H. (2012). The professional agency of teacher educators amid academic discourses. *Journal of Education for Teaching*, 38(1), 83–102.
- Kaptelin, V. (2005). The object of activity: Making sense of the sense-maker. *Mind, Culture, and Activity*, 12(1), 4–18.
- Kaptelin, V. & Miettinen, R. (2005). Perspectives on the object of activity. *Mind, Culture, and Activity*, 12(1), 1–3.
- Lasky, S. (2005). A sociocultural approach to understanding teacher identity, agency and professional vulnerability in a context of secondary school reform. *Teaching and Teacher Education*, 21(8), 899–916.
- Leontjev, A. N. (1978). *Activity, Consciousness, and Personality*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Lipponen, L. & Kumpulainen, K. (2011). Acting as accountable authors: Creating interactional spaces for agency work in teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 27(5), 812–819.
- Littleton, K., Taylor, S. & Eteläpelto, A. (2012). Special issue introduction: Creativity and creative work in contemporary working contexts. *Vocations and Learning Studies in Vocational and Professional Education*, 5(1), 1–4.
- McNay, I. (2003). Agency, anticipation and indeterminacy in feminist theory. *Feminist Theory*, 4(2), 139–148.
- McNay, L. (2004). Agency and experience: Gender as a lived relation. *The Sociological Review*, 52(2), 173–190.
- Miettinen, R. (2005). Object of activity and individual motivation. *Mind, Culture, and Activity*, 12(1), 52–69.
- Packer, M. J., & Goicoechea, J. (2000). Sociocultural and constructivist theories of learning: Ontology, not just epistemology. *Educational Psychologist*, 35(4), 227–241.
- Paloniemi, S., & Collin, K. (2012). Discursive power and creativity in inter-professional work. *Vocations and Learning*, 5(1), 23–40.
- Roth, W. M. (2007). On the subject, self, and individual or monolingualism of the other and the possible impossibility of babel fish. *Mind, Culture, and Activity*, 14(4), 227–234.
- Stetsenko, A. (2005). Activity as object-related: Resolving the dichotomy of individual and collective planes of activity. *Mind, Culture, and Activity*, 12(1), 70–88.
- St. Pierre, E. A. (2000). Poststructural feminism in education: An overview. *Qualitative Studies in Education*, 13(5), 477–515.
- The London Feminist Salon Collective. (2004). The problematization of agency in postmodern theory: As feminist educational researchers, where do we go from here? *Gender and Education*, 16(1), 25–34.
- Valsiner, J. (1998). *The Guided Mind: A Sociogenetic Approach to Personality*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Vähäsantanen, K., & Eteläpelto, A. (2009). Vocational teachers in the face of a major educational reform: Individual ways of negotiating professional identities. *Journal of Education and Work*, 22(1), 15–33.
- Vähäsantanen, K., & Eteläpelto, A. (2011). Vocational teachers' pathways in the course of a curriculum reform. *Journal of Curriculum Studies*, 43(3), 291–312.
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A., Rasku-Puttonen, H. & Littleton, K. (2008). Teachers' professional identity negotiations in two different work organisations. *Vocations and Learning: Studies in Vocational and Professional Education*, 1(2), 131–148.
- Walkerdine, V. (1990). *Schoolgirl Fictions*. Lontoo: Verso.
- Weedon, C. (1987). *Feminist Practice and Poststructuralist Theory*. Oxford: Blackwell.
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: learning, meaning, and identity*. New York: Cambridge University Press.

VIITTEET

- 1 Pohjana on ollut laajempi englanninkielinen artikkeli Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2013).

ANJA HEIKKINEN

Aktivismista realismiin

– ihmis- ja yhteiskuntakeskeisen
aikuiskasvatuksen/
aikuiskasvatustieteen kritiikki



ALKUHUOMAUTUKSIA

AIKUISKASVATUKSEN TUTKIJAT näyttävät niin suomalaisessa kuin kansainvälisessä tiedeyhteisössä käyvän loputonta oikeutus- ja identiteettikamppailua sekä keskenään että muiden tieteenalojen, käytännön toimijoiden ja politiikan tekijöiden kanssa. Yksi toistuvista meisyysrituaaleista on julistautuminen aikuisten emansipaation ja yhteiskunnallisen edistyksen edelläkävijäksi. Kahlitsevan teoretisoinnin sijasta tutkijan sopii irtaantua latteasta käytännöstä ja rakennella ainakin teksteissä itselleen sopivaa aktivisti-identiteettiä. (Tuomisto 1985, Finger ym. 2001, Suoranta ym. 2008, Filander ym. 2010, Heikkinen 2012a).

Kysyn tässä yhteydessä niin itseltäni kuin muilta aikuiskasvatustutkijoilta, voisiko identiteettikriisiin osaltaan vaikuttaa tieteenalan takertuminen edistykseksi pidettyyn käytäntöön (ja politiikkaan) koh-

teena olevien ilmiöiden ja toiminnan systemaattisen analysoinnin ja teorianmuodostuksen sijaan?

Monet aikuiskasvatustutkijat lienevät ainakin hiljaa mielessään ”oikeasti” yhteiskuntatieteilijöitä, joten seuraava talousantropologi Susana Nartozkyn toteamus voi sopia myös heihin:

The second (methodological issue – AH) is the relevance of intellectuals’ particular political projects for the development of abstract concepts. Through their ordinary participation in the political struggles of their day, social scientists’ commonsense views of their lived experience get entangled in the production of scientific concepts, with the result that the categories used for description and analysis become part of different political projects that treat abstraction and causality in particular oriented ways (Narotzky 2007).

Kritiikkini kohdistuu ensisijaisesti aikuiskasvatukseen tieteenä ja tutkimusalana, mutta koskee myös aikuiskasvatustieteiden ja -käytäntöjä, onhan sen taustalla oletus, että aikuiskasvatusta on perustellut itseään tieteen ja tutkimuksen alana nimenomaan aineellaisella suhteellaan politiikkaan ja käytäntöön.

Otsikossa käytetty ilmaus yhteiskuntakeskeinen johtaa hiukan harhaan. Englanniksi otsikko voisi kuulua *Critique of human and social-centred adult education*. Suomeksi sana *social* on aina viimeaikojen sosiaalitieteelliseen käänteeseen asti yleisesti käännetty yhteiskunnalliseksi eikä sosiaaliselle ole vakiintunut suomenkielistä vastinetta. Sosiaalisen tilalla ajattelin sanaa 'seuraisa', kun 'seurallinen' tai 'yhteisöllinen' saattaisivat viedä ajatukset tarkoitusta vastaamattomaan suuntaan, ja yksityiskohtaisemmat ilmaisut, kuten (ihmis)yksilöiden välinen tai (ihmis)yksilöitä yhdistävä, vaikuttivat liian kankeilta käytettäväksi. Tarkastelun kohteena on silti tuo epämääräinen, erityisesti ihmisille ominainen seuraisuus.

Yksi sosiaalikeskeisyyden ilmentymä yhteiskunta (tai, vai sosiaali-) tieteissä ja kasvatustieteissä on jo varsin kypsäksi käynyt sosiaalisen konstruktionismin virtaus. Sen alulle panijoiksi kirjataan usein Bergerin ja Luckmannin (1966) kulttiteos *Todellisuuden sosiaalinen konstruktio* (*The social construction of reality*). (Saksankielinen käännös *Gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit* voisi viedä suomalaisia tulkintoja hiukan eri suuntaan.)

Berger ja Luckmann laajensivat filosofiassa ja yhteiskuntatieteissä meneillään olleen epistemologisen lingvistisen käänteeseen sosiaalista priorisoivaksi ontologiaksi. Kuten bestsellerit usein, myös heidän teoriasa alkoi elää omaa elämäänsä ja kun siihen yhdistyi kirjallisuustieteistä eskaloitunut postmodernistinen diskurssi ja digitalisaation edistyksellinen utopia, avautui aikuiskasvatuksen tutkijoille kiehtovia uusia tapoja muotoilla emansipatorinen, aktivistinen ohjelmansa.

AIKUISKASVATUKSEN PROJECT IN THE MODEL: IHMIS- JA SOSIAALIKESKEINEN AIKUISKASVATUS

Tieteellistä statusta tavoitteleva aikuiskasvatusta on eri muodoissaan rajannut paikkaansa yhteiskunta- ja humanististen oppiaineiden piiriin. Niin angloamerikkalaisissa kuin suomalaissakin yhteiskunnassa opinalan akateemistumisen kontekstina oli yliopisto-opiskelijoiden ja oppineiden osallistuminen poliittis-ideologisiin liikkeisiin ja järjestöihin – angloamerikkalaisittain *adult education movement* ja suomalaisittain kansanvalistustyöhön. Tässä yhteydessä en tartu perustajaisien – *founding fathers* – vaikutussellisiin verkostoihin ja yleisempiin kasvatusta tai koulutuspoliittisiin ohjelmiin. Kiinnitän huomiota vain siihen, millaiseksi toiminnaksi he aikuiskasvatusta asemoivat ja miten he yltivät tähän aikuiskasvatusta opinalana.

Etenkin Pohjois-Amerikassa aikuiskasvatusta (*adult education*) akatemisoituminen seurasi laajaa – lähinnä eurooppalaista – siirtolaisvirtaa 1900-luvun alussa. Aikuiskasvatusta etsivät toiminnalleen akateemista oikeutusta propagoimalla uutta tieteenalaa, joka ei palautuisi sosiologiaan, psykologiaan tai kasvatustieteeseen.

Yhtenä syynä oli vaikeus saada valtavirtadisipliinien ja yliopistopolitiikkojen hyväksyntä. Pohjois-Amerikassa sosiaalitieteilijät eivät 1920-luvulla suostuneet sisällyttämään aikuiskasvatusta osaksi tieteenalaansa. (Stubblefield 1988, Charters ym. 1989.) Samaan aikaan Suomessa tyrehtyivät Zachris Castrénin ja kumppaneiden yritykset perustaa kansansivistystyön oppituoli Helsingin yliopiston kasvatustieteiden laitokselle. (Rasila 1973.)

Angloamerikkalaisessa maailmassa aikuiskasvatusta opinto-ohjelmat ja tutkimus käynnistyivät tyypillisesti yliopistojen aikuiskasvatusta harjoittavissa yksiköissä tavoitteenaan valmentaa yliopistojen opiskelijoita ja asiantuntijoita toimimaan aikuiskasvatustehtävissä. Kun perustajaisat poikkeuksetta olivat ajankohtaisten poliittisten ja aikuiskasvatustieteiden

keiden aktiiveja, on ymmärrettävää, että uuden oppiaineen identiteetti rakentui niiden perustalta. Esimerkiksi Lindeman peräänkuulutti uutta sosiaalityötä, jonka käsitteet ja teoriat kehittyisivät tutkijoiden, käytännön toimijoiden ja aikuisten yhteistyönä. Aikuiskasvatustieteen ja -tutkimuksen tuli samaistua ”oikeaan” aikuiskasvatukseen, joka puolestaan samaistuu sosiaaliin liikkeisiin. Toiset odottivat akateemisen aikuiskasvatuksen erityisyyden löytyvän tuomalla yhteiskuntatieteelliset, psykologiset ja kasvatustieteelliset teoriat ja tutkimus aikuiskasvatuksen erityiseen, holistiseen ja elämismaailmalliseen kontekstiin. (Charters ym. 1989.)

Suomessa kansansivistysoppi tuotiin osaksi julkishallinnon ammattilaisten ja kansansivistäjien koulutusta, jonka ytimessä oli kansansivistyksen henkisten ja eettisten päämäärien pohdinta. (Castrén 1934, Tuomisto 2014.) Eroista huolimatta aikuiskasvatuksen disiplinautumistarinoille on yhteistä sitoutuminen yhteiskunnalliseen edistykseen ja ihmisten vapauttamiseen ja valtauttamiseen – aikuisina, oppijoina tai työntekijöinä.

Toinen aikuiskasvatustieteen perustaa luoneiden ratkaiseva valinta oli määritellä tutkimuskohteensa eksklusiivisesti ihmis-, yhteiskunta- ja henkityhteellisesti. Aikuiskasvatustyön aineellisista, taloudellisista ja ammatillisista realiteeteista huolimatta he halusivat nähdä sen vain henkisenä ja sosiaalisena liikkeenä. Lindeman saarnasi, että ”oikea” aikuiskasvatusta kohdistuu yksilöiden älylliseen, kulttuuriseen ja henkiseen kasvuun ja yhteisöjen sosiaaliin tai kansaisiin päämääriin. (Lindeman 1925.) Suomessa Zachris Castrén piti kansansivistystyön perustana etiikkaa, ihmisten johdattamista totuudenetsintään, joka avaisi heidän mielensä kulttuurisille arvoille ja muodostaisi heidän elämänsä sivistävän perustan. (Castrén 1934.) Aina tästä lähtien ”oikeaa” aikuiskasvatusta on pidetty ihmis- ja sosiaalikeskeisenä opinalana, joka sulkee ihmisten yksilöllisen, kollektiivisen ja meta-kollektiivisen elämän luontoyhteyden ja luonnontieteellisen tarkastelun ulkopuolelleen.

Ihmis- ja sosiaalikeskeisen aikuiskasvatuksen ja aikuiskasvatustieteen paradigma on pitänyt pintansa eri muodoissaan: tiede- ja teoriavastaisena postmodernismina, digiteollisuuteen sitoutuvana opetusteknologiana, organisaatio- ja johtamiskonsultointina, aikuiskasvatuksen professionalisaationa. Viime vuosina esimerkillisenä ”oikean” aikuiskasvatustieteen harjoituksena on pidetty heittäytymistä niin sanottuun rhizomaattiseen aktivismiin digitaalisissa oppisympäristöissä ja sosiaalisessa mediassa:

The concept of rhizoactivity aims to construct a theory of lifelong learning... The learning theory in the garden (of lifelong learning research – AH) is actually a rhizome. It sprouted in the garden and made its own connections and drew lines of flight. (Kang 2007).

Robin Usher kehottaa aikuiskasvatustutkimusta hylkäämään objektiivisuutta tavoittelevat (luonnon)tieteelliset esikuvat ja siirtymään halun voimasta kumpuvaan rhizomaattiseen tutkimukseen.

In order to “ground” this way of seeing research differently I have taken lifelong learning and electronic communication as both context and catalyst within which to locate and foreground research. There is a powerful symmetry between lifelong learning, hyper-connectivity (which uncannily embodies, and has helped to bring about, a society with rhizomatic characteristics) and Deleuze and Guattari’s critique of hierarchy and authority... Lifelong learning presents itself as a legitimate area of research and being rhizomatic it requires a rhizomatic approach and sensibility in the researcher. The hyper-connectivity of the Internet reinforces this development influencing the way research is carried out and the way its knowledge outcomes are distributed and used – a research without hierarchy and authority. (Usher 2010).

”Oikea” aikuiskasvatuksen tutkimus sulautuu ”oikeaan” aikuiskasvatukseen ei-hierarkkisissa, hyper-

konnektiivissa digitaalisissa verkostoissa, joissa halu korvaa totuuden etsinnän: yhteiskuntaa muuttavan aikuiskasvatuksen kanssa resonoiva tutkimus voi käsitteellisesti tavoittaa yhteiskunnan muutoksessaan ja näin edistää muutosta.

Vastaavia esimerkkejä löytyy runsaasti aikuiskasvatustieteellisistä jounaaleista. Tutkijat kertovat onnistuneensa edistämään ”oikeaa” aikuiskasvatusta kieltäytymällä ortodoksisen pedagogiikan akateemisesta argumentaatiosta ja kehittämällä oppimisen malleja, jotka ovat *“partial, unstable, uncertain, imperfect and subject to interrogation”* (Maginess 2012). *He toteavat, etteivät kehitä teorioita, vaan “(R)ather, we wish to open the possibility of seeing things differently and altering our way of thinking”* (Vandenabeele ym. 2011). Tutkijan tuottama tieto on ihmisten kertomusten ja filosofisten diskurssien kääntämistä toisikseen. Kertomuksia osaavat lukea vain ne, jotka arvostavat kertomusta ja ovat valmiita kääntämään sen omaksi kertomukseksi, mutta ne eivät aukea lukijoille, jotka etsivät kausaliteetteja ja selityksiä. ”Oikeaan” aikuiskasvatukseen kiinnittynyt ”oikea” aikuiskasvatustiede pitää yllä emansipatorista, kriittistä ja osallistuvaa perinnettä. (Barros 2012.) ”Oikeaa” aikuiskasvatusta tutkiva ”oikea” kasvatustiede tuottaa teorioita pragmaattisesti konkreettisista arkipäivän ongelmista, osallistumalla yhteisölliseen poliittiseen vastarintaan yhteiskunnallisia epäkohtia kohtaan.

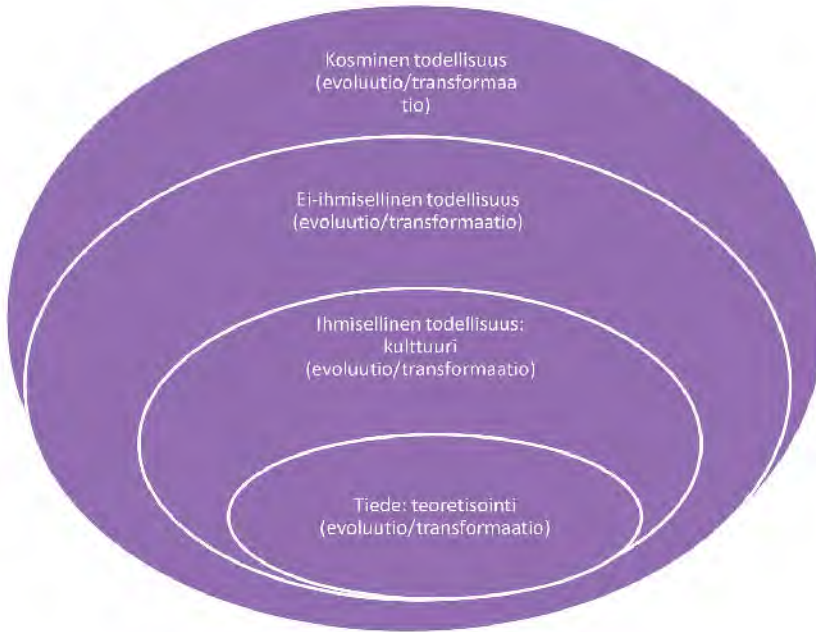
Tarkoitukseni ei ole väheksyä ajankohtaisen aikuiskasvatustutkimuksen uusia näkemyksiä ja hedelmällisiä tuloksia, vaan ihmetellä ”oikean” aikuiskasvatuksen ja ”oikean” aikuiskasvatuksen itseymmärryksen jatkuvuutta. Vaikka edelliset kommentit koskevat avoimesti emansipatoriseen ja yhteiskunnalliseen edistykseen sitoutuneita tutkimussuuntauksia, myös suurin osa aikuiskasvatuksen kehittävästä ja vaikuttavuustutkimuksesta näyttää yhtä lailla sitoutuvan käytännölliseen ja poliittiseen vaikuttamiseen. Siltatiede-metaforan turvin aikuiskasvatustutkijat voivat hyödyntää laskelmoivasti sosiologiaa, kulttuurintutkimuksellisia, oppimispsykologisia ja

liiketaloudellisia lähestymistapoja ja metodeja, kunhan ne vain palvelevat sosiaalista aktivismia, organisaatioiden kehittämistä tai koulutuksen järjestäjien ja alan ammattilaisten toiminnan oikeutusta. Silloittamisen ontologisilla ja epistemologisilla kysymyksillä ei liberatiivisessa ja emansipatorisessa tutkimuksessa ole mieltä.

MITKÄ PROJEKTIT MALLISSA SIVUUTETAAN: EI-IHMISELLINEN JA EI-SOSIAALINEN TODELLISUUS

Ennen kuin pohdin, miksi ihmis- ja sosiaalikeskeinen aikuiskasvatustiede on pulmallista ja mitä niiden toisinajattelemisen voisi tarkoittaa, luonnehdin lyhyesti, mitä ihmisellinen ja sosiaalinen voisivat tarkoittaa ei-ihmisellisen ja ei-sosiaalisen kontekstissa. (vrt. Latour 2004, Gazzaniga 2010, Carr 2011, McGilchrist 2009.) Aina Aristoteleesta asti filosofit, sittemmin antropologit, fysiologit ja psykologit ovat analysoineet ihmisellisen ja sosiaalisen uponneisuutta ei-ihmiselliseen todellisuuteen ja niiden vastavuoroista muotoutumista.

Kuitenkin luonnontieteiden – erityisesti biologian – tuottama tieto tekee mahdolliseksi ymmärtää ja selittää todellisuuden kerrostuneisuutta. Ihmiselliseksi voi luonnehtia ihmislajin evoluutiossa ja ihmisyksilöiden ontogeneesissä muodostunutta elimellistä ja ympäristössään toimivaa kokonaisuutta. Ihmisellisyys on emergenttiä suhteessa ei-ihmisellisiin ainesosiinsa. Vaikka sen kerrostumiin sisältyy esimerkiksi muiden eläinten kanssa jaettuja ominaisuuksia, etenkin evoluutiossa kehkeytyneet isot aivot ja niiden kuorikerros mahdollistavat niistä poikkeavia ominaisuuksia. Sosiaalisuus on yksi ihmisellisyyteen perustavasti kuuluva ominaisuus, mutta sillä on ei-sosiaaliset rajansa. Luonnontieteiden ansiosta tiedämme, että ihmislaji on niin sanotusti vapautunut biologisesta evoluutiosta ja esimerkiksi luonnollisista valintamekanismeista kulttuurisen evoluution avulla. Ihmisellisen todellisuuden olemassaolo ja näennäisen omaehtoinen transformaatio toteutuu ihmislajin



Kuvio 1. Ihmisellisen todellisuuden evolutionäärinen konteksti.

manipuloidessa maapalloista ympäristöä oman lajin elinelpoisuuden ja menestyksen hyväksi. Tätä ihmisellisyttä ylläpitävää todellisuuden kerrostumaa voi kutsua kulttuuriksi. Tältä kannalta puhe sosiaalisesti konstruoidusta todellisuudesta on tautologista, mikäli sillä tarkoitetaan kulttuurisia merkityksiä, jotka lähtökohtaisesti ovat ihmisellisessä vuorovaikutuksessa kehittyviä, siirtyviä ja muuntuvia.

Yksi mahdollisuus uponneisuuden hahmottamiseen on käsitteellinen viitekehys, joka historiallistaa kaikki todellisuuden kerrostumat niille ominaisine evolutionäärisine toimintaperiaatteineen (**kuvio 1**). Ihmisen tietokyvyn rajoissa yleisin ja laajin on kosminen kerrostuma fysikaalisine ja tähtitieteellisine aineksineen ja vuorovaikutussääntöineen. Kerrostumia voi toki kirjata lisää, mutta emergenssiperiaatteen mukaan niiden hierarkkisessa seuraannossa aineksiltaan yksinkertaisempi määrittää monimutkaisemman omalaatuisuudelle reunaehdot. (esim. Vollmer 2010, Welsch 2012.)

Evolutionäärisessä katsannossa ihmisellinen ja sosiaalinen todellisuus on monikerroksisen ja -aineksisen todellisuuden rajallinen historiallinen ilmentymä. Se on kehkeytynyt yhteydessä ei-ihmisellisen ja ei-sosiaalisen todellisuuden evoluution ja transformaation myötä. Kysymyksiä osallisuudesta – kansalaisuudesta ja demokratiasta – ei tällöin voi pitää vain ihmislajin sisäisinä. (vrt. Latour 2004, Bryant 2011, Welsch 2012). Ihmisellisen ja ei-ihmisellisen, sosiaalisen ja ei-sosiaalisen suhteiden pitkä linja on kulkenut ihmislajin siirtymisestä kulttuurisen evoluution turviin noin 40 000 vuotta sitten ja maa-planeetan redusoimisesta sen palvelijaksi noin 10 000 vuotta sitten. Samalla ei-ihmisellisen kulttuurinen sfääri on räjähdyksmäisesti kasvanut. Ihmisten jatkuva sota muuta luontoa ja biologista evoluutiota vastaan on edellyttänyt alati paisuvan artefaktien apparaatin. Kulttuurievoluution – jota ihmiset mielusti kutsuvat myös historiaksi tarkoittaen sillä ihmisellistä ja sosiaalista historiaa – myötä ihmislajin

NOLLATAANKO TÄHÄNASTINEN AIKUISKASVATUS – TIEDE, TUTKIMUS, POLITIikka, KÄYTÄNTÖ?

voi väittää vieraantuneen ja käyneen enenevästi kokemuksellisesti ja tiedollisesti ymmärtämättömäksi siitä, että ihmisellinen todellisuus edelleen on uponnut todellisuuden muihin kerrostumiin. Kulttuuriset merkitykset ja sosiaaliset konstruktiot ovat enenevästi alkaneet elää omaa elämäänsä: kollektiiviset illuusiot ja utopiat haluttujen maailmojen ja todellisuuksien tekemisestä ovat irronneet ihmisellisen ei-ihmisellisistä edellytyksistä niin sisäisesti kuin suhteessa ei-ihmiselliseen ympäristöön.

Kun ihmislaji on kehittänyt kulttuurievolutionäärisiä puskureita välttääkseen muiden eliöiden historiaa ehdollistavan biologisen sekä muiden ei-ihmisellisen todellisuuden kerrostumien evoluution, on niiden kohtalo enenevästi jätetty huomiotta. Ugrien pakanalliseen kulttuuriin kuului vielä hyvillä ja pyytää anteeksi muulta luonnolta sen käyttämistä ihmisten hyödyksi, mutta kokonaisuutena ihmiskunta on vähintään satoja vuosia häpeilemättä alistanut maaplaneetan ihmislajin leviämisen, lisääntymisen ja ns. hyvinvoinnin raaka-aineeksi ja orjatyövoimaksi. Ihmislajin ekspansiota on seurannut muiden lajien eksponentiaalinen sukupuuttoon kuoleminen sekä ihmisen kulttuurievoluutiota palvelevien lajien masiivinen lisääminen.

Ihmis- ja eläinenergiaan ja paikalliseen, pitkälti biosfääriin kiertoon palautuvaan tuotantoon perustavassa kulttuurissa tuotannollinen ja kulutuksellinen kasvu perustui pitkään epävapaan ihmistyön – etenkin orjien – lisääntyvään käyttöön. Ei-ihmisellisten

energiälähteiden saatavuus ja teknologinen käytettävyys vähensi kalliimman ja hankalamman orja- ja eläinenergian tarvetta.

Yhdysvaltain energiaministeriön alaisen *Energy Information Administrationin* energiakulutuksen muutosdiagrammi (www.eia.gov) vuosilta 1775–2010 osoittaa, että ihmisenergia alkoi jo 1800-luvun loppupuolella menettää Yhdysvalloissa merkitystään, kun näennäisesti halvat ja äänettömät raaka-aineet mahdollistivat yhä tehokkaampia teknologisia innovaatioita ja loputtomalta näyttävää tuotannon ja kulutuksen kasvua. Maapallon energia- ja raaka-ainevarojen sekä muiden eliölajien ottaminen kulttuurisen evoluution piiriin on vaikuttanut enenevästi ihmistyön määrälliseen ja laadulliseen tarpeeseen. Ei-ihmisellisen ja ei-sosiaalisen todellisuuden edustajat eivät kuitenkaan ole osallistuneet työn – siis energian ja epäorgaanisten ja orgaanisten raaka-aineiden – jakamista ja käytön ehtoja koskeviin neuvonpitoihin. Toistaiseksi ihmiset eivät ole tunnistaneeet myöskään niiden ”muutosvastarintaa” ja ”lakkoilua” tai piitaneet siitä. ”Mutta historian kulkua, ei taaksepäin voi tuupata, ja tyrannit saavat aina palkkansa”: ihmiskunnan ei-ihmisellisestä piittaamaton historia alkaa kuitenkin näyttäytyä ihmisille itselleenkin uudessa valossa. Yhtäältä se johtuu kulttuurievoluution kriittisistä seurauksista niin kulttuurin sisäisesti kuin sen ulkopuolella: kun herrakansa on unohtanut riippuvuutensa rengistä, on renki alkanutkin asettaa rajoja ja ehtoja käytettävyydelleen. Mitä totaalisempaa on työkalujen ja teknologisten artefaktien hyödyntäminen, sitä totaalisemmin ne hyödyntävät ihmiskäyttäjää. Toisaalta tiede – lähinnä luonnontieteet – ovat osoittamassa ihmisen toiminnan kestättömyyden seuraukset ympäristökriseinä, luonnonvarojen ehtymisenä, ihmisen kehollisina ja mielellisinä häiriöinä.

Voidaan tehdä ajatuskoe ja kuvitella, miten ihmisellisen todellisuuden kävisi, jos energia-, raaka-aine- ja orgaaniset orjat tekisivät lakon, vaikkapa vain sähkölakon, viikoksi Suomessa. Valot ja lämmöt katkeaisivat, liikenne ei toimisi, hissit eivät kulkisi,

sairaalat, kaupat, tehtaat pysähtyisivät, digilaitteiden akut tyhjenisivät. Mitä ihmiset osaisivat, voisivat ja haluaisivat tehdä? Kulttuurievoluutionääriset puskurit menettäisivät totaalisesti merkityksensä. Tosiasiassa tämä on ihmiskunnan kollektiivinen, planetaarinen tulevaisuus: hyvinvointivaltion alasajolla ei sitä pelasteta, ellei ei-ihmisellisen ryöstöön perustuvaa taloutta aleta purkaa.

Nollataanko tähänastinen aikuiskasvatustiede, tutkimus, politiikka, käytäntö?

Aikuiskasvatustutkimuksen ja -tieteen teoreettisen erityisyyden kirkastamista on toki perätty alkua ajoista asti. Peter Jarvis ehdotti aikanaan, että tämä edellyttäisi sen erilaisten perinteiden – kenttien ja kerrostumien – tarkastelemista yhdessä erityisesti suhteessa kasvatuksen kokonaisuuteen. Keskeistä olisi analysoida aikuiskasvatuksen tilaa ja kehityshistoriaa Euroopassa ja anglosaksisessa maailmassa. (Jarvis 1992). Olen myös ehdottanut monitasoista, poikkikulttuurista ja historiallista – genealogista – analyysiä, joka suhteuttaisi toisiinsa aikuiskasvatuskäytäntöjen, politiikkojen ja teorioiden muutokset ja ottaisi huomioon niistä käydyt sisäiset ja ulkoiset kamppailut ja niihin osallistuneet toimijat ja liittoumat. (Heikkinen 2007, Heikkinen 2012c.) Aikuiskasvatuksen perustanlaskijoiden, myöhempien avaintoimijoiden ja heidän verkostojensa luomistaan käsitteellisistä konstruktioista ja opillisista ohjelmista voisi etsiä niitä poliittisia ”projects in the model”, jotka ovat rakenteistaneet aikuiskasvatusta akateemiseen disiplinaan.

Jarvisin ehdotuksen ongelmana on sitoutuminen aikuisen oppimiseen aikuiskasvatuksen avainkategoriana ja oppimisen redusoiminen sosiaalisesti toiminnaksi tai käytännöksi. Tämä merkitsisi pitäytymistä aikuiskasvatuksen ihmis- ja sosiaalikeskeisessä tulkinna, joka perustajaisista alkaen on torjunut luonnontieteiden löydökset ja käsitteellistykset ihmisestä ja ihmiselämästä yksilöllisinä, kollektiivisina ja metakollektiivisina ilmiöinä. Moninaisista vastakainasetteluistaan huolimatta valtavirran aikuiskas-

vatuksen ja aikuiskasvatustieteen toimijat torjuvat totaalisesti luonnontieteellisten käsitteellistysten – ”projects in the model” – relevanssin aikuiskasvatustutkimien ymmärtämiselle.

”Luonnontieteilijän maailmankuvan mukaan elämä vain on ja kehittyy, evoluutioksi kutsuttuna tapahtumasarjana. Ihmistieteilijälle, aikuiskasvattaja mukaan lukien, elämä ei oikeastaan lainkaan ole evoluutiota, vaan merkityksiä” (Suoranta 2012).

Onko luonnontieteiden ja niiden löydösten ja käsitteellistysten torjuminen on ollut kohtalokasta aikuiskasvatuksen ja aikuiskasvatustieteen itseymmärrykselle? Miten aikuiskasvattajat ja aikuiskasvatustieteilijät voivat oikeuttaa oppimattomuutensa (sic!) inhimillisen olemassaolon, elämän ja elämiskeinojen rakentumisesta ihmisellisten ja ei-ihmisellisten kollektiiveissa ja ihmisellisen todellisuuden säilymisen ehdoista? Aikuiskasvatustieteen kanonisoitu itseymmärrys käytännön – emansipatorisen, edistykseellisen sosiaalisen liikkeen – käsitteellistäjänä ja teoretisoijana saattaisi kyseenalaistaa tekemällä näkyväksi reaalihistorialliset toimijat, verkostot ja diskursiiviset eronteot, joissa kamppailtiin kulttuurisesta eli kielellisestä, taloudellisesta, poliittisesta ja epistemologisesta hegemoniasta. Ehkä tällainen yritys ”vapauttaisi” tutkijoita performatiivisen aktivismin vaatimuksista ja antaisi tilaa ihmisellisen todellisuuden aikuiskasvatukseksi luonnehditun alueen itsekritiiselle ja systemaattiselle havainnoinnille ja analysoinnille.

AKTIVISMISTA REALISMIIN

Tiede ja tutkimus ovat myös kulttuurievoluution aikaansaannoksia (esim. Vollmer 2010). Ihmislajin jäsenenä tieteenharjoittajat ja tutkijat ovat osallisia kulttuurisessa praksiksessa, jossa tehdään jatkuvasti enemmän tai vähemmän demokraattisia ratkaisuja tulevaisuudesta. Osa ihmisistä voi valita niin sanotun aktivismin eli asioihin totaalisesti ja suoraan vaikuttamisen tien muuttaakseen kulttuurista todellisuutta haluamakseen. Kulttuuristen instituutioiden ja ihmistyön jaossa on kuitenkin muodostunut erilaisia

elämänmuotoja, joissa ihmisryhmät vaikuttavat instituution ja ammatillisen tai muun toiminnan kautta spesifisti ja välillisesti muutokseen. Kaikista ulkoakateemisista ja ulkotieteellisistä sidoksistaan huolimatta tieteen ja tutkimuksen ei ehkä ole eettisesti perusteltua sulautua kansalaistoimintaan ja yhteiskunnalliseen aktivismiin. Kontribuoidakseen rakentavasti kulttuuriselle praksikselle – ja osallisuuden ja demokratian tulkintaa laajentaen myös ei-ihmiselliselle muutokselle – tieteellisen praksiksen erityisyys voisi perustua todellisuuden eri kerrostumien, niiden välisten suhteiden ja yhteisen historian realistiseen analysoimiseen, tulkitsemiseen ja selittämiseen.

Mitä annettavaa ei-ihmisellisen ja ei-sosiaalisen realistisesti huomioon ottavalla aikuiskasvatustutkimuksella ja -tieteellä olisi annettavana aikuiskasvatustutkimukselle? Pitääkö ihmis- ja sosiaalikeskeisestä perinteestä luopua? Onko edessä muuta kuin tuomiopäivän kauhuista ja ihmiskunnan rappiosta saarnaaminen? Oletan, että ihmisellisen ja sosiaalisen tutkiminen on vähintään yhtä tärkeää kuin tähän asti. Jo ulkotieteellisistä syistä sen olisi kuitenkin suoritettava kriittinen itsensä läpivalaisu: miten ihmis- ja sosiaalikeskeinen aikuiskasvatustiede on myötävaihtanut ihmisellisen ja ei-ihmisellisen todellisuuden suhteiden muotoutumiseen, mitä se on mahdollistanut, mitä siitä on seurannut?

Realistinen aikuiskasvatustiede ja -tutkimus edellyttäisivät muun muassa ihmisen ontogeneettisen kehityksen ottamisen vakavasti: ”ihminen” ei todellisuudessa ole vain teknologisen koneiston ja kulttuurievolutionääristen puskureiden tehostamista palveleva 25–45-vuotias idealisoitu olento, joka on vailla kehollisia ja sosiaalisia rajoituksia. Ideaali, joka toimii myös niin sitä nuorempien kuin vanhempien ihmisversioiden kelpoisuuden kriteerinä. Ihanneihmisyyss todentuu kulttuurievoluution ylivertaisen sosiaalisen konstruktion – globaalien finanssimarkkinoiden – tuottajina ja ylläpitäjinä, joiden toiminnan seurauksia arvioidaan vain kvartaalililiketaloudellisin kriteerein. Realistinen aikuiskasvatustutkimus voisi perustella sen tunnustamista, että eri ontogeneettistä vaihetta

elävät ihmiset ovat jatkuvasti rinnakkain läsnä erilaisissa tiloissa ja toiminnoissa. Edelleen se voisi perustella, että kaikissa vaiheissa ihmisellisyydellä on ei-ihmiselliset, sisäiset ja ulkoiset ehtonsa, joiden huomiotta jättämisestä koituu yksilöllisen, yhteisöllisen ja ihmislajin uloonjäämisen ja hyvinvoinnin kannalta ei-toivottuja seurauksia. Kasvatusasiantuntijat ovat huolestuneita siitä, mitä monet kulttuurievoluution aikaansaannokset aiheuttavat lasten ja nuorten ”luonnolliselle” kehitykselle, mutta entä aikuiset? Eivätkö he halua piitata siitä, että myös aikuisilla on fysiologisesti ”luonnollinen” kehityksensä – kohti vähittäistä ruumiin toimintojen hiipumista ja kuolemaa?

Jos objektien demokratia ja osallistaminen ja kulttuurisen evoluution puskurien purkaminen otettaisiin vakavasti, aikuiskasvatuksen pidemmän tähtäyksen tehtäväksi voisi asettua ihmiskunnan valmentaminen kollektiiviseen saattohoitoon. Luonnontieteellisen tiedon ja aikuisuutta koskevan kulttuurievolutionääristen tiedon omaksumisesta ei silti tarvitse seurata ihmisellistä elämää kurjistavia käytäntöjä ja politiikkaa. Pöhöttyneen ihmis- ja sosiaalikeskeisen modernin projektin purkaminen voisi tarkoittaa ihmisen oikeutta elää lajinmukaista elämää, seuranaan vähemmän koneita ja palveltavia järjestelmiä. Ihmisellinen elämä voisi tarkoittaa enemmän aikaa ajattelemiseen, keskustelemiseen ja toinen toisensa hoitamiseen. Jos ihmisellisten toimintojen kiihtyvistä delegoisemisesta artefakteille luovuttaisiin, ihmisen ruumis ja mieli voisi saada lajilleen sopivaa työtä ja liikuntaa, ehkä vähemmän melua ja kiirettä ja enemmän mahdollisuuksia rakentaa yhteyksiä ei-sosiaaliseen ympäristöön. Luvassa eivät ehkä olisi lopun ajan onnen päivät, mutta mahdollisesti mielekkäämpi ja antoisampi tapa elää.

Anja Heikkinen
professori, kasvatustiede
Tampereen yliopisto

Näkökulma on Turun Yliopistossa pidetyn aikuiskasvatuksen tutkijatapaamisen 2014 keynote-luento (6.2.2014). Keskustelu aiheesta jatkuu seuraavissa lehdissä.

LÄHTEET

- Barros, R. (2012). From lifelong education to lifelong learning. Discussion of some effects of today's neoliberal policies. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 2(2), 209–225. Saatavana www.rela.ep.liu.se.
- Berger, P. & Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. New York: Doubleday.
- Bryant, L. (2011). *The democracy of objects*. The Open Humanities Press. Saatavana <http://quod.lib.umich.edu/cgi/t/text/text-idx?c=ohp;idno=9750134.0001.001>.
- Carr, N. (2011). *The shallows: What internet is doing to our brains?* New York: W.W. Norton.
- Castrén, Z. (1934). Kansansivistystyön eettinen perusta. *Kansanvalistus ja kirjasto -lehti* 2/1934.
- Charters, A. N. & Hilton, R. J. (toim.) (1989). *Landmarks in International Adult Education: A Comparative Analysis*. London etc.: Routledge.
- Finger, M. & Asun, J. M. (2001). *Adult education at the cross-roads: Learning our way out*. London & New York: Zed Books.
- Gazzaniga, M. (2009). *Human: The Science Behind What Makes Our Brain Unique*. Harper Perennial.
- Heikkinen, A. (2007). Fragmentation of adult education research teoksessa Rinne, R. & Heikkinen, A. & Salo, P. (toim.). *Liberty, Fraternity, Equity in Nordic adult education*. Turku: Finnish Education Research Association.
- Heikkinen, A. (2012a). A-luokan aikuiskasvatustiede. *Aikuiskasvatus* 32(1), 50–58.
- Heikkinen, A. (2012c). *Practicing a practice or mobilizing a movement*. LlinE 2012:2.
- Jarvis, P. (toim.) (1992). *Perspectives on Adult Education and Training in Europe*. Florida: Krieger.
- Kang, D. J. (2007). Rhizoactivity: Toward a Postmodern Theory of Lifelong Learning. *Adult Education Quarterly* 57(3), 205–220.
- Latour, B. (2004). *Politics of Nature: How to Bring the Sciences into Democracy*. Harvard: Harvard University Press.
- Lindeman, E. C. (1925). *The meaning of adult education*. New York: New Republic.
- Maginess, T. (2011). Paradoxes unbounded: Practising community making. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 2(2), 209–225. Saatavana www.rela.ep.liu.se.
- McGilchrist, I. (2009). *The Master and His Emissary: The Divided Brain and the Making of the Western World*. Yale University Press.
- Narotzky, S. (2007). The Project in the Model. *Current Anthropology Volume* 48(3), 403–424.
- Rasila, V. (1973). *Yhteiskunnallinen korkeakoulu 1925–1966*. Porvoo: WSOY.
- Suoranta, J., Kauppila, J., Rekola, H., Salo, P. ja Vanhalakka-Ruoho, M. (2008). *Aikuiskasvatus risteysasemalla*. Tampere: Aducate.
- Stubblefield, H. W. (1988). *Towards a History of Adult Education in America*. London etc.: Croom Helm.
- Tuomisto, J. (1985). Aikuiskasvatuksen kehitys käytäntönä, oppiaineena ja tieteenä. Teoksessa Manni, E. & Tuomisto, J. (toim.). *Humanistin teemojen tuntumassa*. Tampere: Acta Universitatis Tampereensis.
- Tuomisto, J. (2014). Kansansivistysopista aikuiskasvatus-tieteeseen: oppiaineen kehitys ja vakiintuminen Suomessa. Teoksessa Heikkinen, A. & Tuomisto, J. (toim.) *Aikuiskasvatuksen muuttuvat paradigmat*. Tampere: Tampere University Press. Ilmestyy.
- Usher, R. (2010). Riding in the Lines of Flight. *Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 1(1–2), 67–78. Saatavana www.rela.ep.liu.se
- US Energy Information Administration 2011. Saatavana <http://www.eia.gov>.
- Vandenabeele, J., Reyskens, P., Wildemeersch, D. (2011). Diverse views on citizenship, community and participation: Exploring the role of adult education research and practice. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults*, 2(2), 193–208. Saatavana www.rela.ep.liu.se.
- Vollmer, G. (2010). *Biophilosophie*. Stuttgart: Reclam.
- Welsch, W. (2011). *Mensch und Welt: Eine evolutionäre Perspektive der Philosophie*. München: Becksche Reihe.

Maskuliininen ammatti-identiteetti on huomioitava koulutuksessa ja ohjauksessa



Luopuminen terveydelle haitallisista tavoista saattaa olla vaikeaa, jos tarjolla ei ole riittävän houkuttelevia vaihtoehtoja. Mitä maskuliininen elämäntyyli tarkoittaa työhyvinvointiin liittyvän ohjauksen ja koulutuksen näkökulmasta?

TYÖTERVEYSLAITOKSELLE vuosina 2008–2013 toteutetut ammattikuljettajien työhyvinvointiin ja työterveyteen liittyneet kehittämissuunnitelmat tuottivat uutta tietoa ja pohdittavaa kouluttajille ja ohjaajille. Kulttuurisidonnainen maskuliinisuus on kuljetusalalla osa ammatti-identiteettiä. Ammattikuljettajan elämässä epäterveelliset elintavat vievät usein voiton, koska ne ovat sosiaalisesti hyväksytyjä ja luovat yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tästä syystä työhyvinvointiin ja sairauksien ehkäisyyn tähtäävä, tiedonjakamiseen perustuva opetus ja ohjaus eivät hevin tavoita ammattikuljettajia. Ammattikuljettajien elämäkokemuksen hyödyntäminen sekä tietojen liittäminen ammattiin ja sen erityispiirteisiin

helpottavat tiedon omaksumista ja saavat ohjeet tuntumaan merkityksellisiltä. Koska ammattikuljettajien identiteetille on ominaista vapauden kaipuu ja riippumattomuuden tunne, itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen on tärkeää ohjauksessa ja koulutuksessa. Kuljettajien omien kokemusten tarkastelun kautta on mahdollista ylittää ammattikulttuurinen raja-aita ja jalkauttaa käytäntöön tietoja ja taitoja, joiden avulla voidaan vaikuttaa kuljettajan ajovireyteen, työhyvinvointiin ja terveyteen.

Kuljetusalalla on ollut vuodesta 2013 lähtien EU-direktiiviin pohjautuen pakollista täydennyskoulutusta ”5 päivää 5 vuodessa” -mallin mukaan (TraFi 2013, EUR-Lex 2003). Ammattikuljettajat istuvat

usein koulun penkillä opettajien ja kouluttajien ohjattavina. Myös työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyvät koulutuspäivät ovat lisääntyneet. Elintavoilla on suuri merkitys hyvää terveyttä vaativassa kuljetusammattissa, koska ammattikuljettajilla epäterveelliset elintavat ja niihin liittyvät sairaudet ovat yleisiä. Sydän- ja verisuonitaudit ja tyypin 2 diabetes lyhentävät työuria ja lisäävät sairaspöissaoloja (Hannerz & Tüchsen 2001; Tervo & Neira 2008; Kärmeniemi 2009).

TIEDON SOVELTAMINEN KÄYTÄNTÖÖN TYÖLÄSTÄ

Vuosien 2008–2013 aikana Työterveyslaitoksella toteutettiin kaksi laajaa ammattikuljettajien terveyden edistämiseen tähtäävää ESR-rahoitteista projektia: *Virkeänä ratissa – ruoasta terveyttä tien päälle -hanke ja Nuori kuski osaa! Nuoret ammattikuljettajat työkykyisinä ja työelämätaitoisina ratissa*. Tässä artikkelissa näihin kumpaankin hankkeeseen viitataan jatkossa projekteina. Projektien tulosten sekä projekteissa toteutettujen opinnäytetöiden perusteella ammattikuljettajilla on vain keskinkertainen kiinnostus huolehtia omasta terveydestään ja vaalia terveellisiä elintapoja. Kuljettajille oma terveys ja sen hoitaminen näyttäytyivät pääsääntöisesti melko etäisinä asioina.

Virkeänä ratissa -projektin tarkoituksena oli edistää yrittäjä- ja ammattikuljettajien työkykyä ja työväireyttä terveellisen työaikaisen ruokailun keinoin. Vaikka kuljettajat pitivät terveyttä tärkeänä asiana, terveydestä puhuminen ja terveysneuvonta aiheuttivat ahdistusta sekä oman toiminnan ja riippumattomuuden rajoittamisen kokemuksia. Luopuminen vanhoista terveydelle haitallisista tavoista, kuten tupakoinnista, alkoholinkäytöstä ja raskaasta ruoasta, saattaa muodostua vaikeaksi, jos tarjolla ei ole riittävän houkuttelevia vaihtoehtoja. Erään kuljettajan sanoin: ”Kaikki kevyt ei oo heleppoo laittaa ja ottaa mukkaan ... semmonen pikaruoka on paljo heleppompaa”. Toiset kuljettajat ilmaisevat saman vielä ronskimmin: ”Seisova pöytä ja siellä mätetää kupu

täytee että rutisee, ja yöaikaan kerroshampurilaisateria eikä millään light colalla.”...”Grillikioski, huoltoasemien baarit, omat matkaeväät, huoltoaseman kahvikupponen”. Laaksosen ja Väinämön (2009) opinnäytetyön tulokset osoittivat, että kuljettajilla oli terveelliseen työaikaiseen ruokailuun liittyvää tietoa, mutta tämän tiedon soveltaminen käytäntöön oli työajan epäsäännöllisyyden vuoksi kovin työlästä.

Pekonen (2001) tutki kulttuuriantropologian pro gradu -tutkielmassa miespuolisten yrittäjä- ja ammattikuljettajien terveyskäyttäytymistä ja elintapoja. Haastatelluista ammattikuljettajista osa oli osallistunut projektin organisoimaan elintapamuutosryhmään. Tulosten perusteella ammattikuljettajien suhde omaan kehoon voi olla melko välineellinen, ja tämä näyttää koskevan kaikkia elintapavalintoja, kuten ruokaa, liikuntaa, terveyttä ja harrastuksia. Liikkumisen ja urheilun sosiaalinen maailma liittyy kuljettajilla usein moottoriajoneuvoihin. Sen lisäksi, että moottoriajoneuvoilla on mahdollista siirtyä nopeammin paikasta toiseen kuin esimerkiksi kävellessä, kuljettajat panostivat ajoneuvojen kunnostukseen ja viettivät aikaa niiden parissa samalla intohimolla kuin työautonsa kanssa. ”Se ajamisen ilo ja nautinto”, totesi eräs kuljettaja haastattelussa. Vaikka kuljettajat ajavat autoa työkseen, he ajavat paljon myös vapaa-ajallaan. Ajaminen luo vapauden tunnetta: ”Ei tuu mitkää asiat, työasiatkaa, mielee ku hyppää prätjän selkää. Voi ajaa minne vaa.” Kuljettajien kiinnostuksen kohteet – vapaus, liike ja ajoneuvot – ovat näin laajentuneet harrastuksiksi ja ammatiksi asti. (Pekonen 2011.) Mitä tämä maskuliininen ja motorisoitunut elämäntyyli tarkoittaa työhyvinvointiin liittyvän ohjauksen ja koulutuksen näkökulmasta?

KULTTUURISIDONNAINEN MASKULIINISUUS OSANA AMMATTI-IDENTITEETTIÄ KULJETUSALALLA

Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006) mukaan ammattillinen identiteetti tarkoittaa käsitystä itsestä sosiaa-

lisena ja ammatillisena, mutta myös persoonallisena ja yksilöllisenä toimijana. Heikkinen tutkijaryhmi-
neen korostaa identiteetin historiallista ja kulttuu-
rista dynaamisuutta. Ammatti-identiteetti kiinnittää
ihmisen yhteiskuntaan, mutta se on myös yhteisyy-
den tuntemista, yhteisiä arvoja, ammattietiikkaa ja
osallisuutta ryhmänä sekä itsekunnioitusta ja jonain
erityisenä olemista. (Heikkinen ym. 2001, 10–13;
Parviainen 2006, 176.)

Identiteetti rakentuu yksilön, ammattiryhmän ja
työelämän sekä yhteiskunnan välisissä muuttuvissa
suhteissa. Asioiden tärkeysjärjestys ja asiat, joihin
työssä sitoudutaan ja kiinnitytään, ovat osa ammatti-
identiteettiä. Vahvimpia ammatti-identiteetin raken-
nusosia ovat ammatillinen koulutus, työtehtävä,
työn sisältö, työympäristö ja ammattikunta sekä
omat persoonalliset ominaisuudet, tarinat ja työtä
tekevä ruumis. Koneiden ja laitteiden hallinta ja taita-
vuus niiden käytössä ovat osa ammatti-identiteettiä.
(Parviainen 2006, 176.) Näiden rakennusosien
kautta ammatti-identiteetti ikään kuin puetaan työ-
ruumiin eli työtä tekevän ihmisen fyysisen ruumiin
(kehon) ylle. Tässä prosessissa työtovereiden ja
muiden ihmisten odotuksilla on merkittävä rooli
(Pekonen 2011). Antropologinen näkökulma ko-
roostaa sitä, miten kulttuuri muovaa ihmisen ruumi-
sta sekä ruumiillisuutta koskevia käsityksiä, normeja ja
tekniikoita (Kinnunen 2001, 16).

Suomessa kuljetusalalla noin 100 000 ammattikul-
jettajasta lähes 90 % on miehiä. Ammatti-identiteet-
tiin sisältyy kulttuurisidonnaisen maskuliinisuuden
piirteitä, jotka viittaavat suomalaisessa kulttuuris-
sa hyväksytyihin tapoihin osoittaa olevansa mies.
Kulttuurinen maskuliinisuus määrittää esimerkiksi
sitä, miten mies liikkuu, puhuu, ruokailee, pukeu-
tuu, ajattelee, tuntee ja jopa rakastaa. Kulttuurisesti
hyväksytyistä tavoista olla mies esiintyy samanai-
kaisesti useita variaatioita, eli ei ole vain yhtä oi-
keaa tapaa olla mies tai osoittaa maskuliinisuutta.
(Jokinen 2000, 213.) Projekteissamme tuli esiin, että
ammattikuljettajan ammatti-identiteetin kulttuuri-

sidonnainen maskuliinisuus ulottuu myös terveys-
käyttäytymiseen, elintapoihin ja työkyvyn ymmär-
tämiseen. Haastateltu ammattikuljettaja totesi: ”Jos
pitäs aatella, että mikä ois enemmän sitä tyyliä niin kai
se ois sitte se rasvasempi ruoka” ... ”Katotaan nyt mikä
lopputulos on tällä elämäntyyliillä”, totesi puolestaan
toinen nuori mieskuljettaja uhmakkaasti pohdittuaan
omia elintapavalintojaan. (Kempainen 2011, 44, 50.)
Monissa ammateissa, kuten esimerkiksi metalli- ja
kuljetusalalla, ammatillista identiteettiä rakenne-
taan myös sukupolvittain samaistumalla ammattiin
”isältä pojalle” -periaatteella. Näin ammatti-iden-
titeetti periytyy myös historiallisesti ja sosiaalisesti
(esim. Pettersson 2009).

Heinonen (2006) on tutkinut suomalaisten
työväenluokkaisten miesten kulttuuria. Hänen mu-
kaansa työläismiesten asenteet antavat suojaa, kun
yhteiskunnallinen ja sosiaalinen asema eivät tarjoa
riittävästi mahdollisuuksia puolustaa omia etuja ja
itselle merkityksellisiä asioita. Asenteet voivat siis
tukea itsetuntoa. Petterssonin (2009) tutkimus am-
mattikuljettajien suhteesta kontrolliin ja valvontaan
tukee Heinosen (2006) havaintoja siitä, että työläis-
taustaiset miehet voivat hakea asenteistaan suojaa,
kun puolustautumisen mahdollisuuksia on muuten
heikosti tarjolla.

Petterssonin mukaan kuljetusalan työntekijät ei-
vät hyväksy virallista kontrollia tai sillä on niin sano-
tusti alhainen legitimitetti heidän keskuudessaan.
Kuljetusalalla on tiukat säännöt ja paljon valvontaa,
esimerkiksi ajomatkamittareita (”ajopiirturit”) käy-
tetään työaikalainsäädännön noudattamisen seu-
rannassa. Lisäksi on autoiluun liittyviä muita säädök-
siä, jotka koskevat kuorman painoa ja ajokalustoa.
Petterssonin tutkimuksessa selvisi, että osa ammatti-
kuljettajamiehistä kokee virallisen kontrollin hyvin
hallitseväksi ja pitää sitä merkittävänä osana työnku-
vaansa. Tämä koskee ennen kaikkea ajoaikasäädök-
siä. Kuljettajien enemmistö piti virallista kontrollia
kielteisenä asiana eikä antanut sille korkeaa hyväksy-
syntää. (Pettersson 2009.)

Heinosen (2006) ja Petterssonin (2009) tulosten kanssa yhdenmukaisesti projektiemme opinnäytetöissä haastatellut kuljettajat etäännyttivät itsensä kontrollia pitävistä tahoista (valtiovalta, poliisi, tulli) ja rakensivat tietoisesti itsetuntoa vahvistavaa asennusuojaa. Vaikka kuljettajien työ on yksinajamista, he pitivät paljon yhteyttä toisiinsa ja pyrkivät rakentamaan yhteistä näkökulmaa asioihin. Tämä toiminta vahvistaa riippumattomuuden tunnetta ja korostaa itsemääräämisvaltaa. Myös nuoret vielä ammattiin opiskelevat ilmaisivat kuljettajakaverin auttamisen ja yhteisöllisyyden olevan heidän suurimpia toivaitaan tulevaa työpaikkaa ajatellessa (Hukkanen & Salmi 2013). Voimakkaalla yhteenkuulumisen tunteella on myös omat konkreettiset muotonsa, jossa kuljettajat auttavat toisiaan esimerkiksi erilaisten asiakirjojen täyttämässä tai antavat autoon ja reiteihin liittyviä vinkkejä toisilleen. Pettersson (2009) kutsuu tätä ammattikulttuuriseksi oppimiseksi, jossa rakennetaan tietynlaista arjen käytännöllistä ja normatiivista maskuliinisuutta. Näyttäisikin siltä, että maskuliinisuus on kuljetusalalla merkittävä osa ammatti-identiteettiä, joka näkyy niin yhteiskunnallisella tasolla kuin ryhmä- ja yksilökohtaisestikin. Nämä erityisyydet tulee ottaa huomioon alalle suunnatussa koulutuksessa ja ohjaustyössä.

Osa projekteihin osallistuneista kuljettajista toimi kuljetusliikkeiden palveluksessa, mutta osalla heistä oli oma yritys. Kuljetusalan yrittäjyyteen liittyy omia ammattikulttuurisia tunnusmerkkejä. Yrittäjäkuljettajilta vaaditaan alan yleisten tietojen ja taitojen hallinnan lisäksi myös oman osaamisensa tunnistamista, sen esittämistä ja näkyväksi tekemistä, mikä puolestaan on tärkeä osa markkinointia. Markkinointi ja hyvien työntekijöiden rekrytointi edellyttävät erityistä tietoisuutta omasta ammatillisesta identiteetistä, osaamisesta ja siitä, miten haluaa näkyä ja olla tunnettu alalla. Pien- ja mikroyrittäjävaltaisessa työssä tietoinen identiteetin rakentaminen näyttää vahvana me-henkenä ja jaettuna tietoisuutena omasta ammattikuljettajuudesta.

Habermasille (1981) elämismaailma tarkoittaa ihmisen yksityistä elämänpiiriä, joka on epämuodollisen, kulttuuriin ja kieleen pohjautuvan ymmärtämisen ja mukautumisen arkipäivässä eletty todellisuus. Ammattikuljettajien elämismaailmasta on tunnistettavissa omia, ammattikunnalle erityisiä piirteitä. Ammattikuljettajan elämismaailmassa esimerkiksi epäterveellinen käyttäytyminen vie voiton, koska se tuo mukanaan sosiaalista hyväksyntää ja lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Ryhmään kuulumisen ja yhteisön tuen saaminen voi siten olla merkityksellisempää kuin terveysneuvojen noudattaminen. (ks. Aukee 2003, 207–208.) Näin ollen kulttuurisesti vieraalta tuntuvan faktatiedon lisääntyminen työhyvinvointia ja terveyttä koskevissa asioissa ammattikuljettajien kohdalla ei välttämättä tuota toivottuja tuloksia.

Vastarinta on muutenkin tyypillistä ammattikuljettajille, mikä ilmenee esimerkiksi vastahankaisena suhteena työaikalakeihin (Pettersson 2009). Kinnarinen (2005) on todennut *Mies, talli ja moottoripyörä* -pro gradu-tutkielmassaan, että miehet, jotka eivät "kestä arkipäivän rutiineja, etsivät pakotietä arjesta irtaantumiseksi hauskanpidosta ja jännityksestä". Moottoripyörä tarjoaa tähän oivan välineen. Se antaa lupauksen vapaudesta ja riippumattomuudesta sekä vauhdin tuomasta jännityksestä (vrt. Pettersson 2009). Tutkimuksen miehiä yhdisti myös haluttomuus asettua paikalleen ja rytmittää elämäänsä tasaisemmaksi. Kinnarinen (2005) toteaa, että vaikka vauhdista pitävät miehet ovat päivätöissä, he ovat usein alalla, joka mahdollistaa paikasta toiseen siirtymisen, tai sitten he ovat tien päällä paljon vapaa-aikanaan.

Kuljetusalaan liittyvien projektiemme haastatteluaineistoista on löydettävissä hyvin samantapaista asennoitumista työhön ja liikkuvuuteen, vaikka aihe kaipaakin lisätutkimusta näiltä osin. Voidaan kuitenkin todeta, että kuljettajat suhtautuivat ajamiseen hyvin intohimoisesti. Vaikka he ajavat työkseen autoa, he ajavat paljon myös vapaa-aikanaan. "Voi vaan

painaa kaasua. Antaa mennä,” toteaa eräs kuljettaja. ”Just se et saa liikkua paikasta toiseen” ja ”miksi kävelä, kun voi mennä autolla?” summaavat ajamisen ihanuuden kaksi eri kuljettajaa. Työaikainen ajaminen on monilla kuljettajilla lähes automatisoitunutta toimintaa, mutta vapaa-ajan moottoriurheiluharrastus saa heidänkin silmänsä loistamaan. ”Moottoriurheilua harrastan, rallia ajan.” ... ”Prätkä ollut, ehkä uus. Eli kyllä ajaminen itsessään on ehkä se (mun) juttu.” (Laaksonen & Väinämö 2009; Pekonen 2011; Kemppainen 2011.)

Opinnäytetöiden, tutkimuskirjallisuuden ja kokemusasiatuntijuuden kautta ammattikuljettajan identiteetti näyttää muodostuvan perinteisten sukupuolittuneiden identiteetin rakennusosien lisäksi myös vapauden ja liikkeellä olon arvoista sekä kuljetusalan sukupolvelta toiselle siirtyvästä kulttuurisidonnaisesta maskuliinisuudesta.

AMMATTIKULJETTAJAN MOTORISOITU JA VAPAA ELÄMÄNTYILI

Ammattikuljettajilla työhön sitoutuminen on ollut perinteisesti erittäin vahvaa (Salmi, Sallinen & Laitinen 2010; Pettersson 2009). Mitä kuljettajat tarkoittavat puhuessaan vapaudesta? Vapaus on heille ennen kaikkea valinnanvapautta, vapautta sitoutua työhön omien ehtojensa kautta sekä vapautta sitoutua itseän, omiin mielihaluihin ja toiveisiin.

Vapauden symboliseksi merkittäväksi nousee ammattikuljettajien haastatteluissa aika, ja nimenomaan oma aika. ”Tää työ, on se vapaus joo et kuhan ne hommat hoijan ni kukaa ei oo kattomassa ni onhan se vapaa”, toteaa eräs kuljettaja. Vapaiksi itsensä tuntevat kuljettajat kokevat tekevänsä työtä, jossa ei eletä kellokortin tahdissa eikä toisten määräysvallan alla. Vaikka tämä vapaus ei vapauta työnteosta, tärkeää ei niinkään ole se, mitä vapaaksi itsensä kokeva tekee, vaan se, että voi tehdä työnsä niin kuin itseä huvittaa. (esim. Jallinoja 1997, 156.) Todellisuudessa vapaus näyttää olevan kuljetusalalla enemmänkin eräänlainen sukupolvelta toiselle välitynyt ammatillinen ihanne, ”king of the road” -haave.

Käytännössä kuljetusala on erittäin säädeltyä, esimerkiksi työlainsäädännön, liikennesääntöjen, toimitusaikataulujen ja äkillisten reittiakataulumuutosten johdosta (esim. Pettersson 2009). Tästä huolimatta haastateltu nuori kuljettaja toteaa ammattinsa parhaaksi puoleksi: ”Vapaus. Saa iha ommaa tahtii touhuta. Ei oo kukkaa selän takana.”

Työ on edelleen myös nuoremman sukupolven kuljettajille kunnia-asia, mutta pitkät työpäivät, alhaiset palkkatulot, lisääntyvä kontrolli ja vaikeat työolosuhteet turhauttavat. Ammattikuljettajan sosiaalisesti ja historiallisesti periytyvä identiteetti näkyy kuitenkin myös alalle opiskelevien toiveissa. Ammattiin opiskelevilla nuorillakin on korostunut vapauden kaipuu ja myös tarve sen ilmaisemiseen. (Martikainen 2013; Hukkanen & Salmi 2013; Pettersson 2009.) Eräs nuori ammattiin opiskeleva kuljettaja totesi: ”Se on se veri joka vetää tielle. Mahtaa olla sukuvika.” Toisen ammattiin opiskelevan näkemys asiaan on myös vapauden näkökulmasta kiinnostava: ”Parasta on, ku joka päivä on erilainen. Siinä on.. se on niinkö aina..ei tiää aamulla välttämättä, että no mitä nyt tänään tehään ja missä käyvvään ja..se on ihan erilaista niinkö joka päivä.” ”Ettei oo semmosta rutiininomaista tuo työ,” kuittaa toiveensa kolmas nuori.

TILAA KULJETTAJILLE TARKASTELLA KOKEMUKSIAAN TYÖHYVINVOINTIKOULUTUKSESSA

Antropologista tutkimusta on tehty erityisesti naisten suhtautumisesta ruokaan, ulkonäköön ja terveysliisyyteen. Kulttuurisena ilmiönä ruoka- ja terveyskäyttäytymistä on tutkittu hyödyntäen sosiaalisten suhteiden ja sosiaaliluokkien, hierarkioiden, kontrollin, sukupuolten ja rodun näkökulmia. (Mäkelä 2002, 9–10.) Terveyskäyttäytymistä ei sen sijaan juurikaan ole tutkittu ammatti-identiteetin näkökulmasta. Vaikka terveyteen liittyvää tietoa on paljon, sitä ei osata hyödyntää eri kulttuurisissa konteksteissa, eikä se siten tavoita kaikkia yhteiskuntaluokkia tai ammattikuntia. (Puuronen 2006, 7–9.)

Vaikka Työterveyslaitoksella toteutetut ammattikuljettajiin kohdentuneet projektimme ovat olleet rahoitukseltaan kehittämisprojekteja, niissä on tehty myös useita opinnäytetöitä ja tutustuttu aitiopaikalta niihin yhteiskunnallisiin, yhteisöllisiin ja yksilöllisiin haasteisiin ja mahdollisuuksiin, joita kuljetusala asettaa ohjaukselle ja neuvonnalle. Havaintojemme perusteella ammattikuljettajat ovat yksi Puurosen (2006) mainitsema ryhmä, jota sairauslähtöinen terveysneuvonta ja hyvinvoinnin edistämiseen tähtäävä ohjaus eivät tavoita. Kulttuurisesti etäiset terveyden uhkatekijöihin ja riskeihin sekä kontrolliin perustuvat terveys- ja hyvinvointiviestit nostattavat ammattikuljettajissa pikemminkin kiukkuista vastarintaa ja saavat aikaan terveyteen liittyvien ilmiöiden kieltämistä.

Kuljettajien ammatti-identiteetille ominainen vapauden kaipuu ja itsemääräämisoikeuden korostuminen on siten hyvä tunnistaa ja ottaa huomioon ohjauksessa ja koulutuksessa. Tietojen ja taitojen siirtämiseksi käytäntöön on tärkeä tarkastella ammattikuljettajien omia kokemuksia siitä, miten epäterveelliset tai terveelliset valinnat vaikuttavat ajovireyteen, työhyvinvointiin ja terveyteen (Kemppainen 2011). Osallistavat ohjausmenetelmät kunnioittavat kuljettajien itsemääräämisoikeutta ja haastavat heidät toimimaan aktiivisesti ja itseohjautuvasti (Laitinen ym. 2014). Koulutuksen ja ohjauksen ammattilaisten ja asiantuntijoiden rooli on siten toimia ennen kaikkea kumppaneina, oppimistilanteiden järjestäjinä, tukijoina sekä vinkkien jakajina (Kemppainen & Laitinen 2014).

Ammattikulttuurin ja -identiteetin tuntemusta voidaan hyödyntää myös ohjausmenetelmien valinnassa. Ammattikuljettajat muistavat hyvin näkemänsä, joten visuaaliset koulutusmateriaalit on todettu projekteissamme hyödyllisiksi ja toimiviksi. Ohjausmateriaalin ja menetelmien suhteen on tärkeää huomioida monipuolisuus, jotta mahdollisimman moni kiinnostuu ja hyötyy ohjauksesta. Terveyteen liittyvää ohjausta on perinteisesti toteutettu paternalistiseen tyyliin. Tämä tarkoittaa sitä, että tietoa jae-

TERVEYS- KÄYTTÄYTYMISTÄ EI JUURIKAAN OLE TUTKITTU AMMATTI-IDENTITEETIN NÄKÖKULMASTA.

taan, jaettua tietoa pidetään ainoana oikeana vaihtoehtona ja tavoitteena on toiminnan suoraviivainen muuttaminen (Leino-Kilpi 2004, 160–171). Tämä ei todennäköisesti tuota toivottuja tuloksia ammattikuljettajien käyttäytymisessä vaan pikemminkin nostattaa muutosvastarintaa, jolloin käyttäytymismuutoksia ei tapahdu (Mustajoki 2003, 4235–4237). Sen sijaan ohjaaminen siihen, miten toimimalla onnistuu muutoksessa, on tärkeää (Laitinen ym. 2014; Alahuhta ym. 2010).

Tiedon liittäminen ammattikuljettajien työn erityispiirteisiin, ajovireyteen ja ammattikulttuuriin, omien kokemusten tarkasteluun ohjaaminen sekä vertaisten kanssa kokemusten jakaminen saa todennäköisesti koulutuksen ja ohjauksen kiinnostavaksi, ja oppimisen tuntumaan merkitykselliseltä ja mielekkäältä. Oppiminen on kontekstisidonnaista (Tynjälä 2002). Huomion kiinnittäminen onnistumiseen ja siihen, mitä hyvää siitä itselle seuraa, vahvistaa motivaatiota ja tiedon siirtämistä toiminnaksi (Laitinen ym. 2014). On myös taloudellisesti kestävä oppimista hyödyntää oppimis- ja koulutusympäristöinä sitä elämismaailmaa ja kulttuurista yhteisöä, jonka osallisia ammattikuljettajat ovat. (Tjärnstig 2014.)

On yleisesti todettu, että aktiivinen osallistuminen lisää ohjauksen aikaan saamia vaikutuksia käyttäytymisessä (Pignone ym. 2003, 75–92). Myös huumori ja ammatti-identiteettiä vahvistavat myönteiset tun-

nusmerkit ja voimavarat, kuten esimerkiksi ammattikunnan yhteenkuuluvuus ja vertaistuki, kannattaa ottaa monipuolisesti käyttöön (ks. koulutusmateriaalit www.ttl.fi/virkeanaratissa -> Materiaalit). Riski-, kiello- ja kontrollilähtöistä viestintää on suositeltavaa välttää, jotta koulutettavien ja kouluttajan välille ei synnytetä etäisyyttä ja vahvisteta kulttuurisia suojamuureja.

Työpaikkatason toiminnassa sekä ryhmä- ja yksilöohjauksessa voi käyttää tuottamiamme maksutomia koulutus- ja ohjausmateriaaleja (www.ttl.fi/virkeanaratissa), jotka on suunnattu erityisesti ammattikuljettajille kuljetusalan työkuultuuri ja ammatti-identiteetti huomioiden. Materiaalit on luotu ja työstetty yhdessä ammattikuljettajien kanssa ja heidän käyttöönsä.

OHJAUKSEN KULTTUURISENSITIIVISYYTEEN KANNATTAA PANOSTAA

Kuljetusalan kehittämistyö on oiva toimintakenttä, jolla Maailman terveysjärjestön (WHO) terveyden edistämisen viitekehyksen mukaisesti on hyvä suosia ratkaisukeskeisyyttä ja myönteisten, voimavaroja lisäävien tekijöiden esiin nostamista ja korostamista (*The Ottawa Charter* 1986). Terveyden edistämisen tavoitteena on vaikuttaa yksilöihin, yhteisöihin ja ympäristöön, jotta se tukee terveyttä. Kokemuksemme kuljetusalan kehittämistyöstä korostavat sellaisen koulutuksen ja neuvonnan merkitystä, joka rakentuu ryhmien kulttuuritaustan tuntemiseen ja sen kunnioittamiseen.

Kulttuurisidonnaista terveyskäyttäytymistä on viime vuosina tarkasteltu bourdieulaisittain myös terveyden pääoman näkökulmasta. Tutkimuksen mukaan terveyteen vaikuttavat valinnat ovat yhdistelmä taloudellista, sosiaalista ja kulttuurista pääomaa (Bourdieu 1984, 1986; Singh-Manoux ym. 2005). Kulttuurisidonnainen toiminta, tietämys ja asenteet vaikuttavat siten omalla ainutlaatuisella tavallaan terveyden pääomaan (Abel 2008, 1.) Keskustelu terveystyövämmästä ja sen kulttuurisista määreistä on

täten kiinnostavaa myös ammatti- ja väestöryhmien välisten terveyserojen kaventamisen näkökulmasta (Rotko ym. 2012). Ammattikuljettajien kulttuurisidonnainen ammattikäyttäytyminen on yksi mahdollinen kulttuurisen pääoman ilmenemistapa, joka voi edesauttaa yksilöitä tekemään sellaisia elintapa- valintoja, jotka pitkällä tähtäimellä kasvattavat tai kaventavat terveyseroja eri ammattiryhmien välillä. Näkökulma korostaa kulttuurisensitiivisen ohjauksen tärkeyttä.

Kulttuurisensitiivisyys tarkoittaa kuljetusalalla ennen kaikkea maskuliinisen ammatti-identiteetin tuntemista ja sen huomioon ottamista. Kuljettajan ammattikulttuuriin sovelletussa koulutuksessa ja ohjauksessa on syytä kunnioittaa itsemääräämisoikeutta ja vahvistaa itsestä ja työtovereista huolehtimisen taitoja osana hyvää ammattiosaamista ja työsuojelua. Työhönsä sitoutuneille ammattikuljettajille elintapoja ja työkykyä koskevien asioiden esille ottaminen työn näkökulmasta toimii paremmin kuin sairauksien ehkäisyn viitekehys. Monipuoliset, käyttäjälähtöiset, osallistavat ja ammattikulttuuriin sovitettut ohjausmenetelmät johtavat todennäköisemmin syvätason oppimiseen, jonka myötä tietoja pystytään soveltamaan omassa ammatissa ja käytännön työssä.

Ammattikuljettajien ja kouluttajien väliseen sosiaaliseen vuorovaikutukseen kannattaa siis panostaa. Kun tieto nivoutuu ohjattavien kulttuuriseen ympäristöön ja kokemusmaailmaan, se kolahtaa!

Anne Salmi
FM, antropologi, erityisasiantuntija
Työterveyslaitos

Lea Henriksson
FT, dosentti, vanhempi tutkija
Työterveyslaitos

Jaana Laitinen
FT, dosentti, tiimipäällikkö
Työterveyslaitos

LÄHTEET

- Abel, T. (2008). Cultural capital and social inequality in health. *The Journal of Epidemiology and Community Health* 62(e13): 1–5.
- Alahuhta, M., Ukkola, T., Korhakangas, E., Jokelainen, T., Keränen, AM., Kyngäs, H. & Laitinen, J. (2010). Elintapamuutosvaihe sekä painonhallinnan onnistumisen edellytykset ja riskitekijät tyypin 2 diabeteksen riskihenkilöillä. *Tutkiva Hoitotyö* 2: 4–13.
- Aukee, R. (2003). Terveyskäyttäytyminen ja sukupuoli. Teoksessa Luoto, R., Viisainen, K. & Kulmala, I. (toim.). *Sukupuoli ja terveys*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique of the judgement of taste*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. Teoksessa: Richardson, JG. Toim. *Handbook of theory and research for the sociology of education*. Connecticut: Greenwood Press.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. (2006). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Vantaa: Kansanvalistusseura.
- EUR-Lex. (2003). Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/59/EY, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0059:FI:NOT> Luettu 26.3.2014.
- Habermas, J. (1981). *Theorie des kommunikativen Handelns*. Suhrkamp: Neuaufgabe.
- Hannerz, H. & Tüchsen, F. (2001). Hospital admissions among male drivers in Denmark. *Occupational and Environmental Medicine* 58: 253–260.
- Heikkinen, A., Borgman, M., Henriksson, L., Korhakangas, M., Kuusisto, L., Nuotio, P. & Tiilikkala, L. (2001). *Niin vähän on aikaa – ammatillisen kasvun katoava aika, paikka ja tila?* Tampere: Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus, Tampereen yliopisto.
- Heinonen, J. (2006). *Työläismies ahdingossa? Kolme sukupolvea rakennemuutosten Suomessa*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hukkanen, L. & Salmi, A. (2013). Millaisia toiveita ja odotuksia nuorilla on kuljetusalaa kohtaan? *Rahtarit* 6: 37–38.
- Jallinoja, R. (1997). *Moderni säädyllisyys – aviosuhteen vapaudet ja sidokset*. Tampere: Gaudeamus.
- Jokinen, A. (2000). *Panssaroitu maskuliinisuus: mies, väkivalta ja kulttuuri*. Tampere: Yliopistopaino.
- Kemppainen, S. & Laitinen, J. (2014). Pyöräytä ammattikuljettajan rattia kohti työhyvinvointia. *Työterveyshoitaja* 1: 26–27.
- Kemppainen, S. (2011). *Nuorten ammattikuljettajien näkemyksiä ruokatottumuksistaan – onko äijäruokakulttuuria enää olemassa?* Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.
- Kinnarinen, K. (2005). *Mies, talli ja moottoripyörä*. Etnografinen tutkimus Misfit Mc:stä ja bikerkulttuurin eetoksesta. Turku: Turun yliopisto.
- Kinnunen, T. (2001). *Pyhät bodarit*. Helsinki: Gaudeamus.
- Kärmeniemi P., Laitinen J., Latvala J., Olkkonen, S., Sainio, M. & Ylä-Outinen, A. (2009). *Maantieliikenteen ammattikuljettajien työterveyshuolto*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Laaksonen, E. & Väinämö, M. (2009). *Virkeänä ratissa – lin taksinkuljettajien näkemyksiä terveellisen työaikaisen ruokailun merkityksestä työkyvylle*. Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu.
- Laitinen, J., Alahuhta, M., Keränen, AM., Korhakangas, E. & Jokelainen, T. (2014). *Painon hallitsija. Ryhmäohjaajan opas*. Helsinki: Työterveyslaitos. Painossa.
- Leino-Kilpi, H. (2004). Terveiden edistämisen etiikka. Teoksessa Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. *Etiikka hoitotyössä*. Juva: WSOY, 160–171.
- Martikainen, M. (2013). *Saat mennä ku mielenkipee tuolla noin ja silti oot myöhässä – Linja-autonkuljettajien käsityksiä työhyvinvoinnista*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Mustajoki, P. (2003). Miten potilas motivoituu hoitonsa aktiiviseksi osapuoleksi? *Suomen Lääkärilehti* 42: 4235–7.
- Mäkelä, J. (2002). *Syömis- ja rakenteen ja kulttuurinen vaihtelu*. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus.
- Parviainen, J. (2006). *Meduusan liike. Mobiiliajan tiedonmuodostuksen filosofiaa*. Helsinki: Gaudeamus.
- Pekonen, H. (2011). *Miehet ratin takana. Tutkielma ammattikuljettajien terveyskäyttäytymisestä ja elintavoista vuonna 2010*. Oulu: Oulun yliopisto.

- Pettersson, L. (2009). *Frihet under kontroll – om kontroll i åkerinäringen*. Stockholm: Stockholm universitet.
- Pignone, MP., Ammerman, A., Fernandez, L., ym. (2003). Counseling to Promote a Healthy Diet in Adults. A Summary of the Evidence for the U.S. Preventive Services Task Force. *American Journal of Preventive Medicine* 24(1):75–92.
- Prochaska, J., DiClemente C. & Norcross J. (1992). In search of how people change. *American Psychologist* 47(9): 1102–1114.
- Puuronen, A. (2006). *Terveystaju: nuoret, politiikka ja käytäntö*. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.
- Richardson, J.G. Toim. (1986). *Handbook of theory and research for the sociology of education*. Connecticut: Greenwood Press.
- Rotko, T., Kauppinen, T., Mustonen, N. & Linnanmäki, E. (2012). *Kuilun kaventajat – Kansallinen terveyserojen kaventamisen toimintaohjelma 2008–2011* –loppuraportti. Helsinki: Terveystiedon ja hyvinvoinnin laitos THL.
- Salmi A., Alahuhta M. & Laitinen, J. (2009). Pysyvä muutos voi vaatia monia yrityksiä. *Taksi* 4: 34–35.
- Salmi, A., Sallinen, J. & Laitinen, J. (2010). Pidä kohtuus työajassa – kukaan ei jaksu venyä loputtomasti. *Taksi* 3: 34–35.
- Singh-Manoux, A. & Marmot, M. (2005). Role of socialisation in explaining social inequalities in health. *Social Science & Medicine* 60: 2129–33.
- Tervo, T. & Neira, W. (2008). Ajoterveystiedon valvontaa pitää kehittää. *Suomen Lääkärilehti* 63(20): 1859–1863.
- The Ottawa Charter. *International Conference on Health Promotion*. (1986). World Health Organization, www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/ Luettu 26.3.2014.
- Tjärnstig, L. (2014). Tutkimusprojekti. Tiedonrakentaminen steinerkoulussa. *Steinerkasvatus* 1: 30–33.
- TraFi. (2013). *Kuljettajan ammattipätevyys*, www.trafi.fi/tieliikenne/ammattiliikenne/kuorma_ ja_ linja- autonkuljettajien_ ammattipatevyys Luettu 26.3.2014.
- Tynjälä, P. (2002). *Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita*. Helsinki: Kirjayhtymä.

Reijo Raivola

(1939–2014)

in memoriam



AIKUISKASVATUS-LEHDEN entinen päätoimittaja, Tampereen yliopiston kasvatustieteen emeritusprofessori Reijo Raivola kuoli alkukesästä. Hän toimi Aikuiskasvatuksen päätoimittajana kolmevuotiskauden 1998–2000.

Raivola väitteli filosofian tohtoriksi vuonna 1982 tutkimuksella *Koulutuksen yhteiskunnalliset tehtävät eduskuntapuolueiden ohjelmien valossa*. Seuraavana vuonna sille ilmestyi jatkoa: *Virkamiehet koulutuspolitiikan tekijöinä: koulutushallinnon virkamiesten koulutuspoliittiset mielipiteet puoluekannatuksen ja viraston selittäminä*. Tukimukset loivat perustaa hänen koulutuspoliittiselle ymmärrykselleen. Hän oli (vertaillevan) koulutuspolitiikan tärkeimpiä asiantuntijoita Suomessa.

Reijo Raivolan luetuimpia kirjoja ovat olleet alun perin vuonna 1986 *Koulutuspolitiikka ja koulutus-suunnittelu* -nimisenä ilmestynyt koulutuspolitiikan perusteos, jonka hän kirjoitti yhdessä Liekki Lehtisalon kanssa. Kirjoittajat kehittivät kirjaa edelleen ja vuonna 1992 siitä ilmestyi uusi laitos nimellä *Koulutuspolitiikka*. 1990-luku oli kaikkialla maailmassa nopeiden yhteiskunnallisten ja koulutuspoliittis-

ten muutosten aikaa, ja vuonna 1999 kirjasta ilmestyi uudistettu laitos nimellä *Koulutus ja koulutuspolitiikka 2000-luvulle*.

Raivola muistetaan laajasti sivistyneenä ja terävänä koulutuspoliittisena keskustelijana. Hän rohkeni asettaa sanansa joskus aika suoraankin, mutta aina näkemyksensä perustellen. Hän oli muun muassa opetusministeriön usein käyttämä koulutuspolitiikan ja koulutusjärjestelmien asiantuntija. Hän oli mukana lukuisissa työryhmissä ja komiteoissa, muun muassa Elinikäisen oppimisen komiteassa 1990-luvun lopulla.

Raivolan koulutuspoliittinen asiantuntemus ja kiinnostus näkyivät myös hänen päätoimittajana kirjoittamissaan pääkirjoituksissa, joissa hän usein analysoi ja kommentoi suunnitteilla tai käynnissä olevia uudistuksia sekä ajankohtaisia koulutuspoliittisia asiakirjoja.

Toinen Reijo Raivolan laajalti luettu teos on vuonna 2000 ilmestynyt *Tehoa vai laatua koulutukseen?* Koulutuspolitiikkaa käsittelevien teosten ohella se on kuulunut yliopistojen opintovaatimuksiin ja sen on lukenut suuri joukko kasvatustieteen maistereiksi

ja opettajiksi opiskelevia. Raivola suhtautui kriittisesti laadun mittaamiseen. Aikuiskasvatuksen (4/1998) pääkirjoituksessa hän määritteli näkemystään koulutuksen laadusta seuraavasti:

"Ongelmallista on, että koulutuksen laadusta on alettu puhua kuin mistä tahansa tuotantolaitoksen laadusta, samoin kriteerein samoin mittaimin. [--] Keskeisiä käsitteitä ovat tehokkuuden ja vaikuttavuuden käsitteet. Edellinen kertoo, tehdäänkö asiat oikein, jälkimmäinen tehdäänkö lainkaan oikeita asioita. Moni haluaa raivaavaksi yläkäsitteeksi laadun käsitteen. Siihen sitä ei pitäisi alentaa. Laatu on suhtautumistapa, moraalinen asenne omaan tekemiseensä. Laatu on pyrkimystä parempaan, jopa täydellistymiseen. Se ei ole tulosvastuuta, vaan vastuullisuutta itselle ja kanssaihmisille. Laatu on aina enemmän kuin osiensa summa. Se on kokonaishahmo. Se on paljolti katsojan silmässä, ei kuitenkaan kokonaan, sillä silloinhan laatu olisi täysin tapauskohtaista. Suunnittelu, laatutyö ja laadun kehittäminen kävisi mahdottomaksi. Laatu viittaa samassa kulttuuripiirissä elävien osallistujien kokemukselliseen tulkintaan arvioitavan kohteen merkityksestä ja arvosta. Siksi laatua ei suoraan voi mitata."

Koulutuspolitiikan ohella Raivola oli erityisesti painunut vertailevaan kasvatustieteeseen ja sen metodologiaan sekä opettajan ammattiin ja sen muutokseen. Raivola jäljitti opettajien ammatin historiallista muutosta vuonna 1989 julkaistussa tutkimuksessa *Opettajan ammatin historia: opettajuus ja professionalismi*. Hän analysoi ja pohti myös koulutuksen mahdollisuuksia muutoksen tuottajana ja toisaalta koulutusta säilyttävänä instituutiona sekä opettajien ammattikuntaa säilyttävänä tehtävän toteuttajana. Eräässä artikkelissaan hän kysyi, onko opettaja säilyttävän tehtävänsä vanki ja analysoi opettajan ja koulun kaksoisfunktiota yhteiskunnallisten rakenteiden säilyttäjänä sekä muutoksen ja kehityksen edistäjänä. Hän paikansi ristiriitoja, jotka vaikuttivat

opettajuuden mahdollisuuksiin ja muotoutumiseen tulevaisuudessa.

Aikuiskasvatuksen yhteydessä Raivola puhui usein formaalin koulutuksen ylivallan ja monopolin murtumisesta. Monissa kirjoituksissaan hän pohti tämän suuren muutoksen ulottuvuuksia ja pohti niitä uudenlaisia ongelmia, joihin olisi koulutuspolitiikka uudelleen suuntaamalla löydettävä ratkaisut. Pohdintojen ja kehittelyn polttopisteessä olivat osaamisen osoittaminen, tunnistaminen ja tunnustaminen. Hän näki osaamispassin tai "elinikäisen opintokirjan" yhdeksi kehittämisen arvoiseksi välineeksi.

Eläkkeellä ollessaan hän oli edelleen monessa mukana, muun muassa Koulutuksen arviointikeskuksen organisoimissa ammatillisen aikuiskoulutuksen ja vapaan sivistystyön arviointihankkeissa osallistuen neljän arviointitutkimuksen laadintaan vuosina 2004–2007. Kiinnostus arvioinnin metodologiisiin, eettisiin ja poliittisiin kysymyksiin tuli esille esimerkiksi Aikuiskasvatuksen 3/1998 pääkirjoituksessa:

"Miten henkisen pääoman (ei siis inhimillisen pääoman/human capital) laatua ja määrää voitaisiin mitata? Miten valtakunnallisesti seurata kansallisen osaamispääoman kertymistä ja ajan tasalla pysymistä? [--] Hyvän alun koulutuspolitiikan toimivuudelle tarjoaa normi- ja budjettiohjauksen kehittyminen informaatio- ja tulosohjaukseksi, päätöksenteon hajauttaminen sekä tulosvastuun ja asiakasvastuun käsitteiden erottaminen toisistaan. Arviointijärjestelmässä ei poliisifunktion saa antaa korostua!"

Kun Raivola aloitti Aikuiskasvatus-lehden päätoimittajana vuonna 1998, hän linjasi lehden suuntaa ensimmäisessä pääkirjoituksessaan (Aikuiskasvatus 1/1998) seuraavasti:

"Aikakauslehden teossa [--] kiinteän vuorovaikutuksen vaatimus on ollut aina itsestään selvä. Ilman lukijoita ei ole lehteä, eikä myöskään ilman kirjoittajia. Siksi on väärin kutsua heitä lehden avustajik-

si, niin kuin usein tehdään. He ovat lehden tekijöitä. He ovat lehti. [...] Lehden toimittajan huoli on, että hänellä ei ole riittävästi materiaalia korkeatasoisen lehden synnyttämiseen. Tätä huolta ei Aikuiskasvatuksella ole ollut. Artikkelit, uutiset, katsaus- ja kirja-arvostelutarjontaa on ollut riittävästi niin, että arvioijamenettelyllä on lehteen voitu valita ajankohtaista ja korkeatasoisinta sisältöä. Silti joitakin toivomuksia tohdin esittää. Kaipaisin tieteellisiltä kirjoittajilta empiiristen tutkimusten tuloksia esitteleviä artikkeleita tasapainottamaan useammin tarjottua käsitteellistä ja teoreettista pohdintaa. Vapaan sivistystyön parissa työskentelevien ongelmista ja niiden ratkaisusta kertovien kirjoitusten soisin lisääntyvän, samoin non-formaalissa koulutusympäristössä työskentelevien aikuiskouluttajien ja henkilöstönkehittäjien lisääntyvä osallistuminen on tervetullutta.”

Arvioni mukaan tuolloisen päätoimittajan toiveet empiirisestä ja arkipäivän oppimisen tutkimuksesta ovat paljolti toteutuneet. Myös vapaan sivistystyön tutkimus on Suomessa vilkastunut ja se on näkynyt myös lehdessä.

Koulutuspolitiikan ytimessä on ajatus sivistyksestä, joka on laadun tapaan vaikea mitata. Reijo Raivolan mukaan sivistys oli pikemminkin suhtautumistapa kuin koulutuksen lopputuotteena muodostuva sisältö. Hän ajatteli, että sivistyksen ytimessä on suvaitsevaisuus ja halu laajentaa omaa ymmärrystä:

”Mitä sivistys minulle merkitsee? Se merkitsee ehjää elämäkatsomusta, on se sitten tieteellinen, uskonnollinen tai humanistinen. Se ei kuitenkaan merkitse silmälappuisuutta tai fanaattisuutta omien arvojen puolesta. Sivistynyt on suvaitsevainen. Humanisti tarvitsee matemaattisen tai luonnontieteellisen perussivistyksen ymmärtääkseen teknistä kulttuuriamme. Insinöörin puolestaan tulee ymmärtää sitä yhteiskuntaa ja niitä ihmisiä, joita varten hän suunnittelee tekniikkaansa. Omaan kreikkalais-juutalais-roomalais-kristillinen perin-

tömme tunteminen lisää mahdollisuuksiamme ymmärtää nyky-Eurooppaa ja kulttuurimme muutosta. Uskonto opastaa meitä moraaliseen ja eettiseen kypsyyteen. Tästä näkökulmasta kovin huolestuttava onkin suuntaus, jossa täydennyskoulutuksen lähes ainoaksi tehtäväksi on muodostunut ahdas oman peruskoulutusalan erikoistumisen lisääminen. Sivistyksen näkökulmasta tarvitsisimme ristiinkoulutusta, uusien alueiden valtausta ja uusien näköalojen etsimistä, ymmärryksemme laajentamista. Uskaltaisiko sanoa vapaata sivistystyötä!” (Reijo Raivola, Aikuiskasvatus 4/1999.)

Heikki Silvennoinen

kasvatustieteen professori
Aikuiskasvatus-lehden päätoimittaja

TUULA HEISKANEN & RIITTA LAVIKKA

Pääluottamusmies Aliisan tarina

Artikkeli esittää kertomuksen pääluottamusmies Aliisan kypsymisestä yhteiskunnalliseksi vaikuttajaksi. Lähtökohtana on ajatus, että kontekstuaaliset tekijät ja sosiaaliset prosessit sekä yrityksessä että ammattiyhdistyksessä ovat välttämättömiä tietoja pyrkiessämme ymmärtämään Aliisan polkua ja kohtaloa pääluottamusmiehenä. Artikkelinä näyttää empirisesti, kuinka naispuolinen ammattiyhdistysjohtaja kohtaa teollisuustyön ruohonjuuritasolla monimutkaiset ongelmat, joita liiketoiminnan ehtojen radikaali muuttuminen tuo mukanaan. Tarina tuo esille

ristiriitaiset odotukset, joita yritys, ammattiyhdistys ja muut työntekijät asettavat hänen työlleen ja millaisia resursseja toimijuudelle hänellä niiden odotusten paineissa on. Aineistona on ensijaisesti usean vuoden aikana tehdyt syvähaastattelut Aliisan kanssa. Sen lisäksi aineistona hyödynnetään yrityksessä tehtyjä johdon ja Aliisan kanssatyöntekijöiden haastatteluja ja havainnoiteja.

Aikuiskasvatus 34 (3), 164-177

TUULA HEISKANEN & RIITTA LAVIKKA

The Story of Chief Shop Steward Aliisa

The article tells the story of how chief shop steward Aliisa grew into a socially influential person. The starting point is the idea that the contextual factors and social processes in both the company and the trade union are essential information as we strive to understand Aliisa's path and destiny as a chief shop steward. The article demonstrates empirically how a female trade union leader encounters at the grassroots level of industrial work the complicated problems brought about by radical changes in business condi-

tions. The story reveals the contrary expectations set for her work by the company, trade union and other workers, and the resources she has for acting under pressure of those expectations. The material consists mainly of in-depth interviews with Aliisa conducted over the course of several years. Additional material includes interviews conducted with the management and Aliisa's coworkers and their observations.

Aikuiskasvatus 34 (3), 164-177

HANNELE KEROSUO

Kollektiivinen muutostoimijuus – esimerkkinä solmutyöskentely rakennusalan kehittämishankkeessa

Muutostoimijuus viittaa ryhmien toimintaan työn kehittäjinä ja muutoksen tekijöinä. Artikkelissa tutkitaan kollektiivisen muutostoimijuuden syntyä ja merkitystä kehittämishankkeessa, jossa alan asiantuntijoista koottu ryhmä kehitti alalle uutta yhteistyömallia, solmutyöskentelyä. Lähtökohtana kehittämiselle oli uuden tietomallintamiseen perustuvan teknologian hyödyntäminen ja käyttöönotto rakennushankkeissa. Muutostoimijuutta tutkittiin analysoimalla kriittisiä siirtymiä solmutyöskentelyn kehittämisessä. Tutkimuksen teoreettinen lähestymistapa perustuu kulttuurihistorialliseen toiminnan teorian tulkintaan toimijan mahdollisuuksista säädellä toimintaansa välineiden ja merkkien avulla. Tutkimusaineisto koostuu ääni- ja videotallenteista, niiden litteraateista, valokuvista ja muista dokumenteista. Muutostoimijuuden syntyminen ei

edellytä suunniteltua interventiota vaan se voi syntyä spontaanisti kehittämishankkeissa, joissa riittävän kyvykäs joukko toimialansa tuntevia henkilöitä pyrkii ja on sitoutunut ratkaisemaan yhtä organisaatiota tai työyhteisöä laajempaa ristiriitaa, häiriötä tai ongelmaa. Muutostoimijuuden toteutumisen kannalta oli kriittistä, että toimijat onnistuivat konkretisoimaan alalle uuden solmutyöskentelyn idean käytännön kokeiluksi ja toteuttamaan kokeilun onnistuneesti. Tutkimuksen kontribuutiona artikkeli valottaa muutostoimijuuden syntymistä ja toteutumista koskevia ehtoja ja mahdollisuuksia sekä tutkijan roolia kehittämishankkeissa. Lopuksi esitellään solmutyöskentelyn kehittämiseen liittyviä empiirisiä tuloksia ja jatkotutkimuskohteita.

Aikuiskasvatus 34 (3), 178-191

HANNELE KEROSUO

The Emergence of Collective Agency of Change in a Development Project: The Development of Knotworking in Building Projects as an Example

Agency of change refers to the activity of groups as developers of work and actors of change. The article studies the emergence and importance of collective agency of change in a development project in which a group consisting of experts in the field developed a new cooperational model for the field known as knotworking. The developmental starting point was to utilize and introduce a new technology for construction projects based on Building information modeling (BIM). The agency of change was studied by analyzing critical transitions in the process of developing knotworking. The theoretical approach to the study is based on the interpretation of the theory of cultural-historical activity on the agent's possibilities of controlling their activity by means of instruments and signs. The study material consists of audio and video recordings, their transcripts, photographs and other documents. The emergence of the agency of chan-

ge does not require a planned intervention, but it can emerge spontaneously in developing projects in which an adequately competent group familiar with their own field are committed and strive to solve a discrepancy, disorder or problem concerning more than one organisation or working community. The critical factor for the emergence of the agency of change was that the agents succeeded in concretizing the new-to-the-field idea of knotworking into a practical experiment which they then carried out successfully. The article, a contribution of the study, sheds light on the conditions and possibilities for the emergence of the agency of change and the researcher's role in development projects. Finally the article discusses empirical results and subjects for further studies for developing knotworking.

Aikuiskasvatus 34 (3), 178-191

Toimijuus elämäkulussa – ohjaustyön perusta?

Artikkelissa jäsennetään, minkälaisena yksilön toimijuus nähdään elämäkulun ja elämänuran muuttamisen teorioissa. Toimijuuden määrittäviä pohditaan ohjaustyön näkökulmasta. Elämäkulun tutkimuksessa on useita keskenään jännitteisessä suhteessa olevia malleja ja suuntauksia. Tarkastelun lähtökohtana ovat 1980-luvulla virinneet elämäkulun psykologian ja sosiologian tutkimus. Monitieteinen elämäkulun tutkimus, jota Glen Elder edustaa, tarkastelee toimijuutta rakenteellisissa yhteyksissä. Empiiristen tutkimusten suurena haasteena on, kuin-

ka yksilön toimijuuden ja sosiaalisten rakenteiden, mahdollisuuksien ja rajoitteiden vuorovaikutus saadaan esille. Tarvitaan monimuotoisia ja tuoreempia näkökulmia, jotka avartavat toimijuusymmärrystä. Toimijuutta elämäkulussa tarkastellaan myös eksistentiaalisena ja eettisenä kysymyksenä. Ihmisenä olemisen ja elämän eksistentiaaliset kysymykset on syytä ottaa esille, kun toimijuutta pohditaan ohjaustyön näkökulmasta.

Aikuiskasvatus 34 (3), 192-201

Human Agency in Life Course – Basis for Counselling?

The article is an analysis of how an individual's human agency can be seen in the theories of shaping the life course and life path. The specifications of agency are studied from the point of view of counselling. The study of life course involves several intertensional models and orientations. The basis for the analysis is the research on life course psychology and sociology begun in the 1980s. Multidisciplinary life-course research represented by Glen Elder studies agency in structural contexts. The main challenge facing empirical studies is how the interaction between

an individual's human agency and social structures, possibilities and limitations can be brought to surface. There is a call for multiform and fresher perspectives which expand the understanding of agency. The human agency in life course is also studied as an existential and ethical question. The existential questions of being human and life should also be discussed when considering human agency from the point of view of counselling.

Aikuiskasvatus 34 (3), 192-201

ANNELI ETELÄPELTO, KATJA VÄHÄSANTANEN, PÄIVI HÖKKÄ & SUSANNA PALONIEMI

Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä?

Tässä artikkelissa tarkastellaan, miten toimijuus on ymmärretty monitieteisessä keskustelussa ja pohditaan, miten ammatillista toimijuutta työssä tulisi käsitteellistää. Toimijuuskäsitysten ontologinen tarkastelu kohdistuu siihen, miten ihmisen eritasoiset suhteet todellisuuteen (diskursiivinen, praktinen ja kehollinen), toimijuuden ajallinen ja intentionaalinen luonne sekä yksilölliset identiteetit on huomioitu ja ymmärretty tarkasteluun valituissa toimijuuskäsityksissä. Lisäksi tarkastellaan, miten yksilöllisen ja sosiaalisen suhde on nähty. Aikaisemman kirjallisuuden pohjalta tunnistimme neljä tutkimusaluetta, joissa toimijuutta on käsitteellistetty ja tutkittu runsaasti: sosiologinen keskustelu, jälkistrukturalistinen naistutkimus, sosiokulttuurinen lähestymistapa ja elämäntutkimus. Näiden sisällä ja yli tehty valikoiva analyysi paljasti erilaisia toimijuuden on-

tologioita ja ilmenemismuotoja, joita artikkelissa pohditaan ammatillisen toimijuuden näkökulmasta. Kapeimmillaan toimijuus ymmärrettiin yksittäisenä rationaalisen ja intentionaalisen tekona ja laajimmillaan sisältäen ihmisen yksilökehityksellisen elämäntien yhteiskunnallisten rakenteiden kentässä. Toimijuus saattoi rajoittua pelkästään diskursiiviseen todellisuussuhteeseen, mutta laajimmillaan siihen liittyi myös praktinen ja kehollinen ulottuvuus. Yksilöllisen ja sosiaalisen välinen suhde saatettiin ymmärtää analyttisesti erilliseksi ja vastavaroiseksi tai erottamattomaksi. Ehdotamme ammatillisen toimijuuden käsitteellistämiseen työssä subjektikeskeistä sosiokulttuurista lähestymistapaa, joka esitetään seitsemän teesin muodossa.

Aikuiskasvatus 34 (3), 202-214

ARJA PIIRAINEN & TERHI SKANIAKOS

How to Conceptualize Professional Agency at Work?

This article reviews how the human agency has been understood in multidisciplinary discussion and it contemplates how the professional agency at work should be conceptualized. The ontological review of various concepts of agency focuses on how the relations at different levels with reality (discursive, practical and embodied), the temporal and intentional nature of agency and the individual identities have been taken into consideration and understood within the concepts of agency selected for reviewing. Another factor for reviewing is the interpretation of the relation between individual and social. Based on previous literature we recognized four fields of research in which agency has been conceptualized and widely studied: sociological discourse, post-structural women's studies, socio-cultural approach and life-course studies. Selective analysis within and

across these fields revealed different ontologies and manifestations of agency which the article discusses from the perspective of professional agency. At its narrowest, agency was understood as a separate rational and intentional activity, and at its widest containing a person's ontogenetic life course in the field of social structures. Agency may have been limited to a mere discursive relation with reality, but at its widest it encompassed even a practical and embodied dimension. The relationship between individual and social ranged from analytically separate and mutual to inseparable. We propose a subject-centered socio-cultural approach to conceptualizing professional agency at work, which is presented in the form of seven theses.

Aikuiskasvatus 34 (3), 202-214

Aikuiskasvattajan SYKSY 2014

Työelämän tutkimuspäivät Tampereella

Työelämän tutkimuspäivät teemalla *Työn monet muodot pidetään* 6.-7. marraskuuta Tampereen yliopistolla.

Tutkimuspäivillä muun muassa pohditaan, mitä on työ ja millaisia muotoja se saa. Työelämän muutokset heiluttavat työn käsitettä. Perinteisen palkkatyön ohella ihmiset työllistyvät nykyisin esimerkiksi vuokratyöhön ja osa- ja määräaikaisiin työsuhteisiin. Useat työllistävät itsensä erilaisten yrittäjyyden muotojen kautta, tai ovat osin tai kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolella. Samaan aikaan ammatteja häviää ja uusia syntyy.

Lisätietoja: uta.fi/tyoelamantutkimuspaivat

Vierailuja AGORA- tutkimuskeskuksessa Helsingissä

Kasvatuksen ja koulutuksen oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon tutkimuskeskuksessa (AGORA) vierailee kansainvälisiä tutkijoita syksyllä. Muun muassa 18. marraskuuta professori **Elizabeth Adams St. Pierre** pitää avoimen luennon aiheesta *Post qualitative research in education*. AGORA on myös mukana useiden seminaarien, luentojen ja kurssien järjestämisessä. Seuraa tapahtumia AGORAn kalenterista.

Lisätietoja: blogs.helsinki.fi/agora-sje

Kasvatustieteen päivät Oulussa

Kasvatustieteen päivillä 20.–21. marraskuuta käsitellään moninaistuvia kasvatuksen ja oppimisen ympäristöjä ja pohditaan arvojen merkitystä opetuksessa ja oppimisessa. Päivät järjestetään Oulun yliopistolla Tilaisuudessa tarkastellaan muun muassa oppimista ja vuorovaikutusta, opettajuutta globaaleissa ja lokaaleissa ympäristöissä sekä kasvatusta ja yhdenvertaisuutta

Lisätietoja: oulu.fi/ktk/kasvatustieteen-paivat-2014

Pohjoismaisen aikuiskoulutuksen tutkimuskonferenssi järjestäytyy

Kuudes pohjoismainen aikuiskoulutuksen tutkimuskonferenssi pidetään 25.–28.3.2015 Tampereen yliopistolla Abstrakteja teemalla "Adult Education and the Planetary Condition" pyydetään 15. marraskuuta mennessä. Järjestäjinä toimivat Tampereen yliopisto, Åbo Akademi sekä Sivistystyön vastuu ja vapaus (SVV) -ohjelma.

Lisätietoja: www.uta.fi/edu/nordic

Souli

Sivistystä sielulle

Uusi verkkomedia oppimisesta kiinnostuneelle

Tarjoamme tietoja, taitoja ja tarinoita, jotka auttavat elämään omannäköistä elämää yhdessä toisten kanssa.

Pysähdymme kiinnostavien ihmisten ja vaikuttavien ilmiöiden äärellä. Tuomme yhteiskunnasta esiin ääniä, joita valtamediassa harvoin kuulee.

Souli tehdään aikuisopiskelijalle, aikuiskoulutuksen ja vapaan sivistystyön ammattilaisille ja koulutuksen sidosryhmille.

Ota *Souli* omaksesi osoitteessa www.souli.fi



.3511

www.aikuiskasvatus.fi

