

## Mihin tällaisia julkaisuja oikein tarvitaan?

*Julkaisu: Riika Kivimäen, Aija Karttunen ja Leena Yrjänheikki:*

*Hoitotyöntekijä työssään ja ympäristössään - uusia näkökulmia tasapainoiseen työelämään. Työntekijöiden elämäkokonaisuuden tukeminen työssä selviytymisen ja työelämän laadun parantajana hoitoalalla. Tampereen yliopisto Työelämän tutkimuskeskus. Työsuojelujulkaisuja 77. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojeluosasto, Tampere 2003, 85s.*

Työelämän sosiologeina ja terveyspalveluihin vuosikymmeniä perehtyneinä ihmettelemme suuresti, mikä tällaisten tutkimus- ja kehittämishankkeen raporttien merkitys on. Tutkimuksiksi näitä ei voi kyllä kutsua. Mistä moinen kriittisyys? Ensiksi julkaisu, olkoonkin kehittämisraportti, on tehty ilmeisellä kiireellä, koska lähteistö on vajavainen ja siitä puuttuu lähes täydellisesti aikaisempi aihealuetta koskeva tutkimus. Allekirjoittaneisiin on kyllä viitattu, joten kritiikki ei liity perinteiseen 'katkeruuteen' miksi tutkimuksiimme ei viitata. Ongelmaksi muodostuu se, että meihin on viitattu, mutta ei ole ymmärretty lukea viittausta enempää. Ainoaksi perusteluksi keksimme sen, että työelämän tutkimuskeskuksen tutkijat katsovat vain tietyntyyppisten kansallisen julkaisujen kumuloineen aihealuetta koskevaa tutkimusta. Jo yksistään tästä syystä raportin johtopäätökset ovat pinnalliset ja toistavat enimmäkseen jo kolmekymmentä vuotta sitten löydettyjä tuloksia. Otetaanpa esimerkiksi tutkimuksen keskeisin johtopäätös:

"Tämän tutkimus- ja kehittämishankkeen keskeinen työpaikkatason johtopäätös on, että hoitotyöntekijöiden kuuleminen ja heidän osallistumismahdollisuutensa omaa työtään koskevien asioiden päätöksentekoon on erittäin oleellinen kehittämistarve." (s. 74)

Jos tutkijat olisivat vähääkään perehtyneet terveydenhuollon henkilöstön ilmasto- ja johtamistutkimuksiin viimeisiltä vuosikymmeniltä, heidät valtaisi suuren häpeän tunne siitä, kuinka huonosti he aihealueen tuntevat. Pelkästään työterveyslaitoksen tekemät tyytyväisyystutkimukset, sosiologien sairaanhoitajien ammatti-identiteettiä koskevat kansalliset analyysit, kansainvälisistä nyt puhumattakaan, olisi saanut tutkijat asettamaan tutkimusasetelmansa /kehittämishankkeen huomattavasti vaatimalle tasolle. Nyt esitetystä pää-

telmästä, ja aikaa sitten löydetystä tuloksista, olisi päästy selvästi eteenpäin. Kun sivulla 75 esitetään, että työntekijöiden osallistumismahdollisuuksia työpaikoilla on lisättävä päätettäessä työntekijöitä koskevista asioista, ollaankin sitten jo aikalailla falskissa ilmaisussa. Sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioiden kehittämisessä on havaittu, että viralliset lisäämismahdollisuudet eivät konkretisoitu. Sitä paitsi tutkijoilla on jokin ihmeellinen oletus, että työntekijät todella haluaisivat aina osallistua päätöksiin. Tutkimukset kun osoittavat selvästi, että osa työntekijöistä mielellään ottaa myös roolin, jossa he kritisoivat mm. osastonhoitajia siitä, että he yrittävät osallistamalla siirtää johtamisvastuunsa työntekijöille. Tutkijat eivät halua millään tavoin ottaa kantaa siihen, miten vaikeaa hoitotyöntekijöiden on luopua valtapeleistä ja konfrontoida heille itselleen tärkeistä asioista. Taustaoletus näyttää olevan, että johtajat ja rahoittajat voisivat jotenkin suoraa muuttaa kulttuuria, mikä on täysin väärä päätelmä. Osa hoitajistakaan ei halua muuttua ja kehittyä yhtään ja se vasta onkin työsuojelukysymys, jos mikään.

Tutkijat kirjoittavat, että työntekijöiden kuuleminen on tärkeää. Mutta mistä ihmeen kuulemisesta on siis kyse silloin, kun henkilöstö ei halua osallistua yhteiseen päätöksentekoon tai edes tehdä annettuja töitä? Nämä ovat todellisia ongelmia hoitotyöntekijöiden työssä, joihin olisi toivonut tutkijoiden paneutuvan kunnianhimoisesti. Nyt he päätyvät kliseisiin siitä, että ihmisiä pitää kannustaa, olla avoimia ja antaa palautetta enemmän jne. "Kuuleminen ei sinänsä auta hoitamaan vaativia potilaita yhtään enempää. Päinvastoin motivaatio laskee, jos kuunnellaan, mutta silti poliittinen taho lisää työmäärää. Yhdessä tekeminen on yksi työyhteisön piirteistä" (s. 76) on ollut myös tiedossa vuosikymmeniä, mutta mitä se yhdessä tekeminen edellyttää? Miten siihen vaikuttavat työyhte-

sön kulttuuri, osaamistaso, kunnallispolitiikka jne. ovat täysin avoimia kysymyksiä, joita tulisi purkaa yhtä lailla kuin paljon puhuttua avoimuutta. Se mitä avoimuus lopulta tarkoittaa työyhteisöissä ei kyllä valitettavasti aukea tämänkään tutkimuksen pohjalta.

Mihin ihmeeseen tutkijat perustavat siis oletuksen siitä, että työkykytoiminta ja työntekijöiden kuumeminen parantaisi hoitotyöntekijöiden hyvinvointia tai saati sitten tuottavuutta, joka on oltava joka tapauksessa yksi keskeinen tavoite. Mitä ihmeen uutta tietoa on toimenpide-ehdotuksessa: palaut-

teen saamisen ja antamisen parantaminen hoitotyöntekijöiden ja johdon välillä.

Ainoa motiivi tällaisille julkaisulle näyttää olevan se, että kun ne eivät kiinnity mihinkään teorioihin ja aikaisempiin tutkimuksiin sinänsä tietoa aidosti kumuloiden, ne varmaakin työllistävät joitakin tutkijoita projekteissa. Otimme kantaa julkaisuun siksi, että tutkijat tietäisivät osoittaneensa tietämättömyytensä aihealueelta.

*Kaksi ihmettelijää*