

Petri Virtanen ja Marjo Sinokki:
Hyvinvointia työstä – Työhyvinvoinnin
perusta, kehittyminen ja käytännöt.
Helsinki, Tietosanoma, 2014. 270 sivua.

JOHDANTO

Petri Virtasen ja Marjo Sinokin kirjoittama teos *Hyvinvointia työstä – Työhyvinvoinnin perusta, kehittyminen ja käytännöt* asettaa teoksen arvioijan haasteen eteen: arvioidako teosta yleistajuisuutta korostavana tietokirjana vai teoreettisempaan antiin pyrkivänä akateemisena tekstinä? Ensin mainitussa tapauksessa teos kyllä lunastaa, puutteistaan huolimatta, paikkansa työhyvinvointia monipuolisesti eri näkökulmista käsittelevänä tietokirjana. Sen sijaan teoreettisempaa tutkimusta lukemaan tottuneen kuluttajan teos voi jättää hieman kylmäksi. Jotta en tekisi arvioitavalle teokselle vääryyttä, pyrin tässä kirja-arviossa sekä korostamaan arvioitavan teoksen toimivuutta tietokirjana että käsittelemään teoksen näkökulman asettamia rajoitteita.

NÄKÖKULMIA TYÖHYVINVOINTIIN

Työhyvinvointiin liittyvät kysymykset ja teemat ovat suomalaisessa yhteiskunnassa edelleen hyvin ajankohtaisia. Vallitsevien työelämädiskursioiden tarjoamat sanastot suorastaan kannustavat tuottamaan työelämän sosiaalista todellisuutta työpahoinvoinnin näkökulmasta tuottavaa puhetta. Toisaalta tämä varmasti kuvaa ajan henkeä, toisaalta taas hieman skeptisemmästä näkökulmasta tarkastellen saattaa myös auttaa kyseisten aiheiden parissa työskenteleviä johtajia legitimoimaan toimensa ja konsultteja tienaamaan leipänsä. Tässä kirja-arviossa pohdin onko skeptisempi näkemys perusteltu käyttäen arvioitavaa teosta esimerkkinä.

Virtanen ja Sinokki rakentavat teoksessa työpaikkojen työhyvinvointiongelmista managerialistisesti *business casen* organisaation johtajille ja konsulteille ratkaistavaksi. Kirjoittajat siteeraavat tutkimuksia joiden mukaan yhden euron sijoitus työhyvinvointiin tuottaa vähintään 5–6 euron hyödyn. Teoksessa korostetaan työhyvinvoinnin kehittämistä investointina, samalla pyrkien varsin instrumentaalisesti viestimään työntekijöiden olevan arvokkaita. Teoksessa

myös yritetään kytkeä koettu työsuojelun roolin muutos organisaatiokulttuurin muutokseen luovaan, vuorovaikutteiseen – sekä merkityksellistä tuottavuutta korostavaan – suuntaan. Teoksessa annetaan ymmärtää, että organisaatioiden johdolla ja johdon konsulteilla on halutessaan työkalut manipuloida organisaatiokulttuuria työhyvinvointia ja sitä kautta tuottavuutta lisäävään suuntaan rakentamalla kuvaa autonomisesta työstä sekä yrityksen strategian ja työntekijän merkityksen synergiasta. Tämän saavuttamiseksi teoksen kirjoittajat korostavat erityisesti positiivisten palautteen roolia.

Yhteiskuntatieteellisen koulutuksen saaneena minulle lukijana teoksen ehkä parasta antia edustivat yritys kytkeä työhyvinvointi ilmiönä työn aseman yhteiskunnalliseen muutokseen sekä työhyvinvoinnin käsitteen aika- ja kulttuurisidonnaisuuden korostaminen. Valitettavasti teoksessa ei kuitenkaan juuri kriittisesti käsitellä vallitsevien käsitysten taustalla vaikuttavia yhteiskunnallisia ongelmia vaan otetaan ne annettuina reunaehtoina. Kyseinen lähestymistapa on toki sinänsä perusteltu aiheen rajauksen ja lukijajystävällisyyden näkökulmasta, mutta se ei mahdollista kovin syvällistä ja monipuolista teoreettista käsittelyä yhteiskuntatieteiden näkökulmasta. Toisaalta teoksessa on myös ilmeisen tarkoituksella pyritty yleistajuisuuteen ja helppolukuisuuteen, joten teoriapainotteisuuden puute sekä kevennetty lähdeviittaustekniikka eivät välttämättä olekaan tässä tapauksessa pelkästään moitittavia seikkoja.

Arvioitavassa teoksessa työhyvinvoinnin kysymystä on lyhyesti peilattu esimerkiksi Manuel Castellsin, Niall Fergusonin, Juha Siltalan, Aronssonin tutkimusryhmän, J.P. Roosin, Martin E.P. Seligmanin sekä Siegwart M. Lindenbergin teksteihin unohtamatta Pekka Himasen uusia kontribuutioita. Kyseisten kirjoittajien tekstien popularisointi on toki sinänsä ansiokasta jollei se jäisi varsin pinnalliseksi ja osin kuluneeksi. Esimerkiksi Castellsin tietoyhteiskuntatrilogian teesit eivät ole enää kovin tuoreita, Fergussonin myös voimakasta arvostelua herättäneet väitteet televisiodokumenteista tuttuja, J.P. Roosin sukupolvitutkimuksen ydinkohdat yleisesti tunnettuja ja Seligmanin sekä Lindenbergin huomioid työhyvinvoinnista taas sinänsä relevantteja mutta myös osin kuluneita konsulttien käytössä. Toisaalta taas Aronssonin

tutkimusryhmän näkemykset organisaatiopsykologiasta ja Siltalan psykohistorialliset huomiot olisivat varmasti antaneet ainesta myös paljon monipuolisempaan ja problematisoivampaan otteeseen halki koko arvioitavan teoksen.

Organisaatiotutkimuksellisesti työhyvinvointia tarkastellaan teoksessa pääasiassa kappalessa 2 noin 50 sivun verran. Jälleen kerran teoksessa päästään varsin kompaktiin yleiselytykseen, joka ei kuitenkaan tarjoa aiheeseen vähääkään enemmän perehtyneelle juuri mitään uutta. Toki esimerkiksi Barbara Czarniawskan, Karl E. Weickin, Foucault'n ja Frankfurtin koulukunnan mainitseminen osoittaa, että teoksen kirjoittajilta olisi lienee löytynyt tarvittaessa takataskusta eväitä myös aiheen syvällisempään käsittelyyn. Tässä teoksessa siihen ei kuitenkaan ryhdytä. Arvioitavassa teoksessa tehty organisaatiokoulukuntien jaotelu viiteen eri pääkoulukuntaan (klassinen organisaatioteoria; ihmissuhdekoulukunta; organisaatioiden rakennetta, vallankäyttöä ja päätöksentekoa koskevat suuntaukset; organisaatiokulttuuriteoria; sekä innovaatioteoriat) on myöskin jonkin verran poissulkeva eikä ehkä kuitenkaan tavoita organisaatiotutkimuksen nykyistä pluralismia. Teoksen tarjoama narratiivi organisaatiokoulukuntien kehityksestä myös antaa ymmärtää, että kuva työntekijästä autonomisena ja luovana oppijana olisi jonkinlainen evolutiivisen tieteellisen kehityksen tarjoama normatiivinen ideaali jota hyvän työsuojelun tulisi aina toimillaan edistää. Toki tällä näkökulmalla on myös omat kiistattomat etunsa.

Hallinnon tutkimuksen kannalta on myös kiintoisaa esittää työhyvinvointi yhteiskuntapolitiittisena tavoitteena ja julkisen politiikan keinona. Tosin paikoin tuntuu että teoksessa etenee ikään kuin rinnakkain kaksi näkemystä: teoreettisempi yhteiskuntatieteellinen näkemys työhyvinvoinnista sekä työhyvinvointia työterveyshuollon perspektiivistä tarkasteleva näkemys. Esimerkiksi työpaikkojen sisäilmastojen ongelmista lukiessa herää kysymys näiden näkemysten yhteensovittamisen haasteista sekä valtaviiran organisaatiotutkimuksen rajoista. Sinänsä arvioitavassa teoksessa esiin tuotava nykyinen kokonaisvaltainen ja työyhteisöjen hy-

vinvointia korostava näkemys työterveyshuollon roolista on varsin edistyksellinen. Ongelmana on ettei teoksessa aina erotella työhyvinvoinnin tavoitteita niistä sosiaalisista prosesseista jotka työhyvinvointia muodostavat. Esimerkiksi tästä käynee yksilön työhyvinvointiin vaikuttavien kysymysten käsittely Maslow'n tarveteorian tukeutuen. Valittu lähestymistapa ei mielestäni ole omiaan hälventämään skeptisemmän lukijan epäilyksiä teoksen tarkoituksista.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Työhyvinvoinnista on vuosikymmenten mitaan kirjoitettu varsin paljon ja vuodesta toiseen aihe myös jaksaa kiinnostaa työelämässä olevia suomalaisia. Ehkä tämä kuitenkin kertoo enemmän maamme työelämän koetusta nykytilasta kuin työhyvinvoinnin tutkimuksen vetovoimasta. Kuten arvioitu teos osoittaa, on työhyvinvoinnin tutkimuksen teemoilla selvästi yhteiskunnallista relevanssia. Silti ulkopuolisesta tarkkailijasta usein tuntuu että työhyvinvoinnin tutkimus vaikuttaa ikään kuin polkevan paikallaan samoja mantroja toistellen. Aihe toki saattaa olla sen verran kaluttu että siitä on vaikea enää sanoa mitään uutta hyvästä yrityksestä huolimatta. Vai pitäisikö esimerkiksi työpaikkojen sisäilmastoja tutkiessa sittenkin rohkeammin kyseenalaistaa valtaviiran organisaatiotutkimusta kahlehtivat metateoreettiset taustaoletukset?

Arvioitavan teoksen erityisenä ongelmana on ettei siinä aina osata päättää onko teos tietokirja vai akateemisempi teksti. Teosta lukiessa herää tiettyjä kysymyksiä siitä voiko hyvä teksti yrittää olla molempia samaan aikaan. Ehkä olisi ollut rehellisempää varsinkin organisaatioteoriaa vähemmän tuntevia lukijoita kohtaan brandätä teos selkeämmin tietokirjaksi. Mainittuine puutteineen arvioitua teosta voi kuitenkin lämpimästi suositella helposti lähestyttäväksi alan käsikirjaksi. Lisäksi kaikkien työelämässä olevien soisi reflektovan tykönsä teoksen johtopäätöksissä esiin nostettuja teemoja työn luonteen muutoksen vaikutuksista työhyvinvointiin.

Ville Kivivirta