

Turvallisuuden ja työhyvinvoinnin kokonaishallinta ontuu

Juhani Tarkkonen: Näin on tehty ennenkin. Tutkimus turvallisuuden ja työhyvinvoinnin kokonaishallintaa estävistä ja vaikeuttavista uskomuksista. Rovaniemi: Lapin yliopisto, Acta Universitatis Lapponiensis, 2016. 290 s. ISBN 978-952-484-885-5.

Pitkän uran työsuojelualan erilaisissa asiantuntijatehtävissä tehnyt Juhani Tarkkonen kysyy sosiologisessa väitöskirjassaan, voidaanko löytää sellaisia ”ongelmauskomuksia”, jotka estävät työorganisaatioissa turvallisuuden ja työhyvinvoinnin kokonaishallinnan toteutumista. Kokonaishallinnan käsite viittaa siihen, että läpi koko työorganisaation on olemassa laadullisesti määriteltyä, yhdensuuntaista sekä yhtenäisillä periaatteilla ja keinoilla toteutettavaa ja johdettavaa toimintaa ja tätä vastaavia toiminnallisia rakenteita. Kokonaishallinnan käsite kytkeytyy siis vahvasti työorganisaation koko johtamisjärjestelmään. Tekijän lähtöoletus on, että kokonaishallintaa estäviä ongelmauskomuksia löytyy todennäköisesti niin kansallisen tason toimijoiden kuin työorganisaatiotason toimijoiden keskuu-

nessa. Ongelmauskomusten olemassaolon lisäksi tekijä etsii vastausta siihen, missä määrin kansallisen tason toimijoiden ongelmauskomuksilla on voinut olla vaikutusta työorganisaatiotasolla.

Tarkkosen väitöskirjaa voi pitää uraauurtavana siinä mielessä, ettei Suomesta löydy aivan vastaavaan aiheeseen kohdistunutta aiempaa tutkimusta. Työsuojelutoimintaa on toki tutkittu monestakin eri näkökulmasta, muttei juuri työsuojelutoimintaan kohdistuvia uskomuksia. Myös kansainväliset esimerkit tästä aiheesta ovat vähissä. Yhtenä seurauksena aiheen erityislaatuisuudesta on, että Tarkkonen on joutunut turvautumaan tutkimusta suunnitellessaan ja toteuttaessaan vahvasti omaan pitkäaikaiseen kokemukseensa alan asiantuntijatehtävissä ja sen pohjalta syntyneeseen esiyymmärrykseensä. Tästä aiheutuu tiettyjä jännitteitä. Koska esiyymmärrys on ohjannut vahvasti koko tutkimusasetelmaa ja tutkimustehtäviä, joutuu kriittinen lukija välillä pohtimaan, olisiko kovin toisenlaisiin tutkimustuloksiin asetelman perusteella ollut mahdollista päästäkään.

Tekijän oman esiyymmärryksensä pohjalta otaksumat turvallisuuden ja työhyvinvoinnin kokonaishallintaa estävät ongelmauskomukset koskevat itse

turvallisuutta ja työhyvinvointia, organisaatiota, johtamista, työsuojelukysymyksiin liittyvää vastuuta ja työsuojelun yhteistoimintaa. Ongelmauskomusten olemassaoloa tekijä selvittää mittavilla työorganisaatiotasosilla ja kansallisen tason toimijoita koskevilla aineistoilla. Tietoa työorganisaatiotasosilta toimijoilta on koottu lomakekyselyllä 372 henkilöltä. Vastajat edustavat eri sektoreita, joskin kunta-alan vastaajien osuus on huomattavan suuri (51 %). Runsaat puolet (57 %) vastaajista on työsuojeluvaltuutettuja tai varavaltuutettuja. Työnantajia edustavien työsuojelupäälliköiden osuus sen sijaan on suhteellisen pieni (14 %). Kovin yksityiskohtaista tietoa vastaajajoukosta ei kuitenkaan anneta, eikä joukon olekaan ollut tarkoitus toimia otoksena jostain suuremmasta perusjoukosta. Tutkimukseen he ovat valikoituneet erilaisten koulutustilaisuuksien, ajankohtaispäivien ja seminaarien kautta. Lomakekyselyyn vastanneen joukon näkemysten tilastollinen analyysi viittaa kuitenkin selvästi siihen, että tekijän otaksumat ongelmauskomukset ovat varsin yleisiä.

Työpaikkatasoa koskevan empiirisen aineiston pohjalta tekijä rakentaa luokituksen turvallisuuden ja työhyvinvoinnin organisatorisista kehitysvaiheista. Konservatiiviselle kehitysvaiheelle on ominaista

hallinnan idea, joka rakentuu yksittäisongelmakeskeisyydelle. Ongelmia tarkastellaan yksittäisinä sattumuksina ja molemminpuolisesta edunvalvontalogiikasta käsin. Rajoittuneessa kehitysvaiheessa turvallisuutta ja työhyvinvointia tarkastellaan systemaattisemmin, mutta organisaatioyksikkö- ja esimieskeskeisesti. Vasta uudistuvassa vaiheessa voidaan puhua tekijän tarkoittaman kokonaishallinnan idean toteuttamisesta. Tällöin organisaation ylin johto on aidosti sitoutunut turvallisuuteen sekä työhyvinvointiin toimien aktiivisesti ja näkyvästi näiden jatkuvaksi parantamiseksi. Uudistuvan vaiheen Tarkkonen uskoo olevan todellisuutta vain erittäin pienessä osassa suomalaisia työorganisaatioita. Useimmat työorganisaatiot ovat turvallisuuden ja työhyvinvoinnin kehittämisen näkökulmasta tekijän mukaan pikemminkin ajellehtimisen kuin juurtumisen ja kokonaisvaltaisen kehittämisen tilassa.

Turvallisuuden ja työhyvinvoinnin kansallisten asiantuntijaorganisaatioiden kuten palkansaaja- ja työnantajajärjestöjen, Työturvallisuuskeskuksen, Työterveyslaitoksen, valtiokonttorin ja eläkevakuumusyhtiöiden näkemyksiä peilaavina aineistoina Tarkkonen käyttää näiden www-sivuja, julkaisuja ja lehtiartikkeleja.

Läpikäydyn aineiston määrä on mittava. Myös tämän aineiston analyysi viittaa vahvasti tekijän määrittelemien ongelmakomusten olemassaoloon. Esimerkiksi järjestelmänäkö- kulman ja kokonaishallintaa koskevien mainintojen osuus jää kaikissa aineistoissa varsin vähäiseksi. Kokonaishallinnan ja järjestelmänäkökulman sijasta aineistoissa korostuvat tekijän käyttämän luokittelun mukaisesti organisaatioyksikö- ja esimieskeskeisyys sekä esimiesautonomia irrotettuna muusta työorganisaatiosta ja sen johtamisjärjestelmästä.

Työorganisaatiotason ja kansallisen tason toimijoiden näkemysten samankaltaisuutta Tarkkonen tulkitsee myönteisenä vastauksena esittämänsä tutkimustehtävän kysymykseen siitä, onko kansallisen tason toimijoilla ollut vaikutusta työorganisaatiotasolla vallitseviin ongelmauskomuksiin. Vaikutusmekanismia tekijä tarkastelee yleisellä tasolla diskursiivisen vallan käsitteen avulla viittaamalla muun muassa Foucault'hon. Kovin syvälle diskursiivisen vallan luonteen erittelyssä nimenomaan oman tutkimusteemansa kontekstissa ei tekijä kuitenkaan mene. Myöskään itse vaikutusmekanismia kansallisen tason toimijoilta työorganisaatiotasolle ei empiirisesti tutkita suoraan, vaikka se olisi periaatteessa

voinut olla mahdollista. Täten monia kysymyksiä jää auki, ja koko oletus diskursiivisesta vallasta vaikutuksineen rakentuu turhan ohuelle pohjalle. Tarkkonen ei myöskään ota huomioon vaihtoehtoisten selitysmahdollisuuksien olemassaoloa, kuten esimerkiksi sitä, että sekä kansallisten että työorganisaatiotasosten toimijoiden näkemykset saattaisivat olla heijastusta joistain samoista koko yhteiskunnan tasolla vallitsevista normi- ja arvovakenteista. On myös mahdollista, että tekijän mainitsema ongelmauskomusten olemassaoloon vaikuttava diskursiivinen valta kumpuaa jostain muualta kuin juuri turvallisuus- ja työhyvinvointikysymyksiin erikoistuneista asiantuntijaorganisaatioista sinänsä.

Tarkkosen väitöskirjassa on paljon teräviä havaintoja ja mielenkiintoisia empiirisiä tuloksia. Tekijä on nostanut esiin kysymyksiä, joista työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kehittämistyössä puhutaan liian vähän. Tutkimuksen monet näkemykset ja tulokset sisältävät paikoin ankaraakin kritiikkiä alan kansallisia toimijoita kohtaan. Työn tietyt edellä mainitut metodologiset ongelmat jättävät toisaalta tilaa myös oikeutetuille vasta-argumenteille. Kaikessa rouheudessaankin Tarkkosen esiin nostamat kysymykset ovat tärkeitä. Tämäntyyppistä

alan keskeisiä institutionaalisia toimijoita keskusteluun haastavaa työelämän tutkimusta ei ole Suomessa viime vuosina liikaa tehty.

Tuomo Alasoini