
Timo Räikkönen, Eeva Houtbeckers & Suvi Salmenniemi

Riittävän hyvän työelämän tutkimusta kestävyysmurroksen aikakaudella

Tiivistelmä

Tarkastelemme puheenvuorossamme työelämän merkitystä kestävyysmurroksessa ja pohdimme, ovatko suomalainen työelämän tutkimus sekä toiminta työpaikoilla riittävän hyviä kestävyysmurroksen haasteisiin nähden. Vaikka työllä on keskeinen rooli kestävyysmurroksessa, se on tutkimuksellisesti jäänyt osittain muiden kestävyysteemojen varjoon. Ekologisesti ja sosiaalisesti kestävä työelämän tutkimus on kylläkin kehittymässä suotuisasti, mutta tarvitaan pitkäjänteisempää tutkimusta, joka haastaa nykyisiä rakenteita ja käytäntöjä. Myös suomalaisilla työpaikoilla kehitys on edennyt lupaavasti, sillä monet organisaatiot ja yritykset ovat sitoutuneet kestävä kehityksen tavoitteisiin ja toimivat aktiivisesti kestävyysmurroksen edistämiseksi. Tämä kehitystyö ilmenee esimerkiksi asteittaisena kehittämisenä, raportointina ja valtavirtaistamisena. Ilman merkittävää uudelleenarviointia ja kyseenalaistamista työpaikoilla ei kuitenkaan välttämättä tunnisteta rakenteellisia muutostarpeita, jotka ovat välttämättömiä kestävyystavoitteiden saavuttamiseksi. Esitämme lopuksi, että ekologisesti ja sosiaalisesti kestävä työelämän ja sen tutkimuksen edistämiseksi tarvitaan monitieteistä yhteistyötä, uudenlaisia käsitteitä, tiedontuotannon tapoja ja teoreettista mallintamista. Lisäksi tarvitaan kykyä ja valmiuksia kuvitella työn muotoja ja rakenteita, jotka eivät ole kiinni nykyhetken kestävässä tuotannon, kulutuksen ja palkkatyön rakenteissa.

Kestävyysmurros työelämän tutkimuksessa

Avram Albert Princetonin yliopistosta tarkastelee kirjassaan *The Good-Enough Life* (2022) riittävän hyvän elämän rakennusosia yksilöille, yhteisöille, yhteiskunnille ja maapallolle. Albertin kirjan perusteeksi on, että kestävä tulevaisuus on saavutettavissa vain, jos otamme suuruuden (*greatness*) sijaan tavoitteeksi riittävän hyvän (*good enough*). Hänen mukaansa suuruuden tavoittelua kuvaava ”voittaja vie kaiken”-mentaliteetti on omiaan heikentämään inhimillistä, sosiaalista ja ekologista kestävyyttä. Albert on erityisen huolissaan planetaaristen rajojen ylittymisestä: luonto on ollut riittävän hyvä pitämään meidät elossa, ja nyt ihmiskunnan on opittava olemaan sille riittävän hyvä, jotta yhteistyö olisi mahdollista myös tulevaisuudessa.

Ihmisen ja luonnon välisen yhteistyön luonne määrittyy pitkälti työn kautta, joten keskeisenä yhteiskunnallisena tavoitteena on oppia tekemään töitä luonnon ehdoilla – ei sitä vastaan (Räikkönen 2016). Kestävyysmurroksessa on kyse oppimisprosessista ja sen läpiviemisestä, ja työelämän tutkimus voi olla keskeinen tekijä siirtäessä kohti kestävämpää työn tulevaisuutta. Työ on yhteiskunnan peruspilareita ja kytkeytyy erottamattomasti talouskasvun varaan rakentuvaan ja monin tavoin ekologisesti ja sosiaalisesti kestävämpään tuotantotapaan ja kulutuskulttuuriin. Työn käsitteen ja käytäntöjen kriittinen uudelleentarkastelu ja -organisointi, myös palkkatyötä laajemmin, on siten kestävyysmurroksen avainkysymyksiä. Työelämän tutkimuksessa voidaan osaltaan tunnistaa, kehittää ja kuvitella kestävämpiä työntekemisen muotoja sekä työelämää, jossa kunnioitetaan sekä planetaarisia rajoja että inhimillisiä voimavaroja.

Albertin innoittamana voidaan kysyä, onko suomalainen työelämän tutkimus ollut ”riittävän hyvää” suhteessa kestävyysmurroksen haasteisiin. Nähdäksemme keskeinen arviointiperuste riittävän hyvälle työelämän tutkimukselle on käänteinen lastenlääkäri Donald Winnicottin (1971) ajatukselle ”riittävän hyvästä vanhemmuudesta”. Winnicott korosti, että riittävän hyvä vanhemmuus muuttuu ajan kuluessa: lapsen ensimmäiset vuodet ovat jatkuvaa lapsen tarpeisiin vastaamista ja huolenpitoa sekä tämän huolenpidon asteittaista hellittämistä, jotta kasvava lapsi tai nuori pääsee löytämään oman polkunsa, kokemaan pettymyksiä ja tätä kautta vahvistamaan sopeutumis- ja uusiutumiskykyään eli resilienssiään. Myös ”riittävän hyvän työelämän tutkimuksen” rooli muuttuu ajan vaatimuksissa, mutta muutoksen suunnan on oltava päinvastainen kuin Winnicottin riittävän hyvässä vanhemmuudessa. Suu-

ruuden tavoittelun sivutuotteena ihmiskunta on kuormittanut kohtuuttomasti luontoa, ja nyt luonto tarvitsee lisäpeittymysten sijaan erityistä huolenpitoa ja tarpeiden kuuntelemista.

Hyväntahtoiset mutta etäiset työelämäntutkijat

Kun tarkastelemme *Työelämän tutkimus* -lehden arkistoja 15 viime vuodelta, piirtyy kuva kestävyysmurrokseen hyväntahtoisesti mutta hieman etäisesti suhtautuvasta toimijakentästä. Vaikka kyse ei ole suoranaisestä heitteillejätöstä, työelämän tutkimuksen piirissä ei selvästikään ole kyetty vastaamaan riittävän hyvin kestävyysmurrokseen.

Antti Kasvion (2009) kasvihuoneilmion ja työn kehityksen välisten yhteyksien tarkastelu on lehden ensimmäisiä kestävyysmurrosta käsitteleviä artikkeleita tarkastelujaksolla. Joitakin vuosia myöhemmin Timo Räikkönen (2013) käy artikkelissaan läpi askelmerkkejä ekologisesti kestävään työn tulevaisuuteen.

Tämän jälkeen teema nousee näkyvämmiin esille vasta lehden vuoden 2021 ”Reilu, toimeentuloon riittävä ja palkitseva työ” -teemanumerossa, jossa Tiina Taipale ja Eeva Houtbeckers analysoivat kestävyysajattelua ILO:n vihreän työn raporteissa sekä laajemmin työelämän tutkimusta kestävyysmuutoksessa ja Taru Konst ja Mervi Friman paremman työelämän edellytyksiä ilmastonmuutoksen aikana. Tuija Koivunen ja Hanna-Mari Ikonen (2021, 292) suuntaavat pääkirjoituksessaan katseen kohti jälkifossiilista työtä ja toteavat, että ”ilmastonmuutos ja muut meneillään olevat ympäristökatastrofit eivät ole vielä juurikaan näkyneet työelämän tutkimuksen teemoissa tai tuloksissa, vaikka ne alkavat muistuttaa olemassaolostaan yhä kiihtyvällä vauhdilla”. Taipale ja Houtbeckers (2021, 23) puolestaan täydentävät, että ”ekososiaalisten kriisien herättämien teemojen osaaminen on osa työelämän tutkijoiden tarvitsemaa ammattitaitoa ja yksi keskeinen osaamisalue: tutkijoiden on tunnistettava käynnissä oleva muutos ja ne tavat, joilla he voivat toimia siirtymässä eri alojen toimijoiden tukena”.

Tulevaisuus näyttää jo valoisammalta

Kestävyysmurrosta käsittelevä kotimainen työelämän tutkimus on ollut aivan viime aikoihin asti *Työelämän tutkimus* -lehteä laajemminkin lähinnä yksittäisten tutki-

joiden ja hankkeiden varassa. Vaikka yhteiskuntatieteilijät ovat tutkineet jo pitkään ympäristökriisejä ja ilmastonmuutosta, on työ teemana jäänyt jossain määrin muiden kysymysten ja fokusten varjoon myös kansainvälisessä tutkimuskeskustelussa siitä huolimatta, että työllä on keskeinen rooli kestävyysmurroksessa (Moilanen & Alasoini 2023).

Nykyhetken tilanne ja tulevaisuus näyttävät kuitenkin valoisammilta. Kestävyysmurrosta käsittelevä työelämä tutkimus näkyy tutkimuslaitosten ja korkeakoulujen hankkeissa sekä korkeakoulujen opetuksessa ja opinnäytteissä (Huttunen ym. 2022; Kuusi ym. 2021). Esimerkiksi Työterveyslaitoksella tehdään monitieteistä kestävyystutkimusta, jossa tarkastellaan ilmastonmuutoksen suoria ja epäsuoria vaikutuksia työhön sekä työpaikkojen roolia ilmastotoimijoina (Moilanen & Alasoini 2023; Moilanen ym. 2024). Maininnan arvoisia ovat myös vuoden 2022 Työelämän tutkimuspäivien ja Industrial Relations in Europe –konferenssin aihepiiriä käsittelevät työryhmät ”Ilmastonmuutos ja kestävä työelämä” ja ”Environmental problems, subsequent greening and industrial relations” sekä vuoden 2024 Työelämän tutkimuspäivien ”Työn muutokset ja pysyvyydet kestävyysmurroksessa” –työryhmä.

Aktiivisesta ja nousujohteisesta nykytilanteesta kertoo myös alkuvuodesta 2024 Turun yliopistossa järjestetty tutkimus- ja verkostoitumistilaisuus työstä kestävyysmurroksessa. Tilaisuus kokosi yhteen yli 30 alan tutkijaa ja toimijaa monenlaisista organisaatioista eri puolilta Suomea – merkittävästi enemmän ja useammasta organisaatiosta kuin edellinen, vuonna 2021 järjestetty ”Työ kestävyysmurroksessa” –verkostotapaaminen. Tilaisuus osoitti, kuinka monella tapaa kestävyysmurros näkyy työelämän kontekstissa: työn merkityksissä ja määritelmässä, työkäytännöissä, työnkuvissa ja ammatti-identiteeteissä, työntekijöiden asenteissa ja arkisissa kokemuksissa, koulutuksen ja ohjauksen käytännöissä sekä talouden laajoissa rakenteissa ja prosesseissa, kuten kiertotaloudessa, kapitalismissa ja digitalisaatiossa (Houtbeckers & Salmenniemi 2024).

Kestävyysmurros suomalaisyrityksissä

Työelämän tutkimuksessa kestävyysmurros tarvitsee vielä vahvempaa huomioimista, vaikka suunta näyttääkin lupaavalta. Entä millaiselta tilanne näyttää suomalaisilla työpaikoilla? Vuosina 2023–2024 työskentelemme Työsuojelurahaston rahoitta-

massa ja Climate Leadership Coalition -businessverkoston kanssa yhteistyössä toteutetussa *Kohti jälkifossiilista työelämää* - tutkimushankkeessa, jossa tarkastellaan, millaisia jälkifossiilisen työn muotoja tällä hetkellä kehitellään ja kokeillaan suomalaisilla työpaikoilla. Turun yliopiston hallinnoimassa hankkeessa yhdistetään sosiologista tutkimusta, johtamisen ja organisaatioiden tutkimusta sekä tulevaisuuden tutkimusta. Tutkimme hankkeessa yrityksiä, jotka ovat sitoutuneita kestävän kehityksen tavoitteisiin ja joissa jo tehdään erilaisia kestävän työn kokeiluja, joista muut voivat oppia. Näillä yrityksillä on tärkeä rooli kestävyysmurroksen muutos-agentteina.

Teimme hankkeessa 20 haastattelua seitsemässä Climate Leadership Coalitionin jäsenyrityksessä sekä CLC:ssä. Haastateltavat ovat organisaatioissaan vastuullisuuden, henkilöstöhallinnon ja liiketoiminnan asiantuntijoita. Tarkastelimme haastattelujen pohjalta, kuinka työn käytännöissä edistetään kestävyysmurrosta, mitä taitoja ja osaamista tämä vaatii sekä millaisia mahdollisia jännitteitä ekologisen kestävyuden edistämiseen liittyy työpaikoilla. Käytäntöteoreettinen lähestymistapamme jälkifossiilisen työn haasteisiin korostaa erityisesti työntekijöiden arkipäiväisiä toimintoja ja kokemuksia sekä niiden laajempia rakenteellisia vaikutuksia (ks. Gherardi 2011; Nicolini & Monteiro 2016). Tässä lähestymistavassa kiinnostuksen kohteena on myös kestävyysosaaminen sekä sen ilmeneminen ja kehittyminen työntekijöiden päivittäisissä käytännöissä (Montanari ym. 2023; Wiek ym. 2011). Sen sijaan, että keskittyisimme vain yksittäisten ihmisten valintoihin, tarkastelemme laajempaa kokonaisuutta, jossa työntekijöillä on vaihtelevia mahdollisuuksia, kykyjä ja osaamista vaikuttaa oman työnsä sisältöihin, kehittämiseen ja päätöksentekoon.

Arjen käytännöt edistävät kestävyysmurrosta

Hankkeemme yrityksissä kestävyysmurrosta edistetään monin tavoin arjen käytännöissä. Tunnusomaista näille yrityksille on *jatkuva parantaminen ja kehittäminen*, mikä käytännössä tarkoittaa tuotteiden, palveluiden ja prosessien ympäristövaikutusten pienentämistä muun muassa vähentämällä energian käyttöä, tehostamalla materiaalikiertoa sekä korvaamalla fossiilisten polttoaineiden käyttöä uusiutuvalla energialla. Jatkuvan parantamisen ja kehittämisen lisäksi yritysten arki täyttyy vastuullisuuden liittyvän sääntelyn ja sertifiointivaatimusten edellyttämällä *seurannalla*. Tämä edellyttää datan hallintaa, tuottamista ja keräämistä sekä näihin liittyvää raportointia ja auditointia.

Myös välittäminen on työpaikoilla keskeisessä roolissa, mikä tarkoittaa tulkkeina ja suodattajina toimimista eri toimijoiden ja sidosryhmien välillä, niin yrityksen sisällä kuin yrityksen ja ympäröivän yhteiskunnan välillä. Välittämistä tarvitaan yhdistämään ihmisiä, tietoa, resursseja ja prosesseja kestävyysliittävissä kysymyksissä.

Valtavirtaistaminen on sekin olennainen osa arkista kestävyysmurroksen edistämistä. Tämä tarkoittaa kestävyysintegroimista kaikkiin yrityksen toimintoihin ja prosesseihin. Tavoite on, että kestävyys läpäisee kaiken toiminnan ja toimii linsinä, jonka läpi toimintaa toteutetaan ja arvioidaan. Valtavirtaistaminen muuttaa ihmisten jokapäiväistä työtä kaikilla organisaation tasoilla, sillä kaikkien on tärkeää tunnistaa kestävyyskeskeiset perusteet ja integroida ne osaksi työtehtäviään.

Jatkuva parantaminen ja kehittäminen, seuranta, välittäminen ja valtavirtaistaminen edellyttävät sekä vihreän työn taitoja (Montanari ym. 2023) että laajempia kestävyysliittäviä kompetensseja (Brundiens & Wiek 2017; Saldago ym. 2018). Vihreän työn taidot (*green skills*) tarkoittavat kestävyysmurrokseen liittyviä teknisiä taitoja, kuten uusiutuvan energian tuotantoa ja jätehuoltoa, kun taas laajemmassa kestävyysosaamisessa (*sustainability competences*) ei ole kyse vain työntekijöiden yksittäisistä tiedoista ja taidoista vaan laajemmista poikkileikkaavista kyvyistä ja ominaisuuksista, kuten arvoista, asenteista, motiiveista sekä persoonallisuuden piirteistä (ks. myös Parkkinen & Kolehmainen 2022; Hanhinen 2010).

Haastatteluaineistossamme korostuvat kestävyysosaamisen osa-alueista *ongelmanratkaisu ja innovointi* (kyky soveltaa työssä erilaisia lähestymistapoja ja kehittää toteuttamiskelpoisia ja kustannustehokkaita ratkaisuja), *arviointi ja raportointi* (kyky ymmärtää, raportoida ja viestiä kestävyystoimista yhdistäen ympäristöön, talouteen ja sosiaalisiin tekijöihin liittyviä indikaattoreita), *yhteistyö ja tiimityöskentely* (kyky työskennellä monialaisissa tiimeissä ja verkostoissa sekä sovittaa yhteen erilaisia tarpeita ja näkökulmia) sekä *systeminen ajattelu* (kyky tunnistaa ja ymmärtää eri tekijöiden välisiä suhteita toiminnan eri tasoilla sekä käsitellä epävarmuutta).

Kestävyysmurrokseen liittyy jännitteitä

Kestävyysmurrokseen liittyy useita jännitteitä. Tämä näkyy selvästi myös hankkeessamme mukana olevissa yrityksissä. Esimerkiksi jatkuva parantaminen ja kehittäminen ovat keskeisiä toimia kestävyysmurroksessa, mutta ne eivät saisi

aiheuttaa liikaa kustannuksia yrityksille. Jännitteitä syntyy, kun kestävyysparannukset vaativat investointeja, joiden taloudelliset hyödyt ovat epävarmoja tai vaikeasti perusteltavissa lyhyellä aikavälillä. Jännitteitä syntyy myös eri toimien ja tavoitteiden välillä. Esimerkiksi seurantaan ja ”raportointitsunamin” hallintaan kuluu paljon aikaa, mikä vie resursseja vihreämpien tuotteiden, palveluiden ja prosessien kehittämistyöstä.

Välittäminen eli yhdistäjänä, tulkkina ja suodattajana toimiminen on myös monin tavoin jännitteistä, sillä eri yhteistyökumppaneiden ja sidosryhmien näkemykset ja tavoitteet voivat olla kaukana toisistaan, mikä tekee vuoropuhelusta haastavaa. Välittämiseen liittyy toisinaan myös huoli epäuskottavasta viestinnästä tai suoranaisestä viherpesusta.

Valtavirtaistamisessa syntyy haasteita ja jännitteitä, kun kestävyiden tavoitteita valtavirtaistetaan niin paljon, että niiden seuraaminen ja hallinta vaikeutuvat. Tämä johtuu siitä, että kestävyiden moninaiset osa-alueet jäävät toisistaan irrallisiksi ja toimintakenttä laajenee ja hajautuu niin, että on vaikea määrittää, mitkä osa-alueet ovat ensisijaisia ja minkälaista osaamista tarvitaan. Samalla myös kokonaiskuva kestävydestä voi hämärtyä. Lisäksi valtavirtaistamisen haasteellisuutta lisää kestävyysteemoihin perehtyneiden osaajien vähyys.

Kohti riittävän hyvää työelämäntutkimusta kestävyysmurroksessa

Riittävän hyvästä työelämän tutkimuksesta totesimme, että käynnistymisvaikeuksista huolimatta tulevaisuus näyttää lupaavalta kestävyysmurroksen näkökulmasta. Riittävän hyvän työelämän arvioinnissa kestävyysmurroksen aikakaudella voidaan hyödyntää jakoa heikkoon ja vahvaan kestävyteen (Crowley 1999; Heikkurinen 2014; Räikkönen 2011).

Heikko kestävyys on reaktiivinen lähestymistapa, jossa korostuvat lyhyen aikavälin toimet ympäristöongelmien lieventämiseksi sekä mukautuminen vallitseviin rakenteisiin. Kestävyysmurrosta edistetään nykyisten järjestelmien ja olemassa olevien käytäntöjen puitteissa, huomioiden tasapuolisesti taloudellisen, sosiaalisen sekä ekologisen kestävyiden ulottuvuudet.

Vahva kestävyys on proaktiivinen lähestymistapa, jossa painotetaan pitkän aikavälin tarkasteluja sekä nykyisten rakenteiden uudelleenarviointia ja tarvittaessa radikaalia muuttamista. Kestävyysmurrosta edistetään painottaen erityisesti ekologista kestävyyttä eli planetaarisista rajoista huolehtimista, ja tarvittaessa kyseenalaistetaan perinteiset menetelmät ja käytännöt.

Haastatteluissa esille nousevat työn käytännöt, kuten jatkuva parantaminen ja kehittäminen, seuranta, välittäminen ja valtavirtaistaminen, sijoittuvat melko luontevasti heikon kestävyuden kehikkoon. Heikkoa kestävyyttä edustavat tässä kontekstissa myös haastatteluista tunnistetut kestävyyskompetenssit, kuten ongelmanratkaisu ja innovointi, arviointi ja raportointi, yhteistyö ja tiimityöskentely sekä systeeminen ajattelu. Vaikka esimerkiksi jatkuva parantaminen ja kehittäminen sekä systeeminen ajattelu sisältävät vahvan kestävyuden potentiaalia, hankkeemme yrityksissä nämä käytännöt on valjastettu vallitseviin rakenteisiin ja olosuhteisiin mukautumiseen – ilman merkittävää pyrkimystä niiden uudelleenarviointiin tai kyseenalaistamiseen.

Heikon kestävyuden hallitseva asema nykyisissä työkäytännöissä käy erityisen selväksi, kun vertaamme sitä vahvan kestävyuden käytäntöihin ja kompetensseihin, jotka pääosin puuttuvat haastatteluaineistostamme. Kestävyysmurroksen edistäminen ilmenee inkrementaalisenä kehittämisenä, raportointina ja valtavirtaistamisena mutta ei sisällä uudelleenarviointia, kyseenalaistamista tai rakenteellisia muutostarpeita. Sama ilmiö näkyy myös kestävyysosaamisessa, jossa esimerkiksi kriittinen ajattelu eli valmius kyseenalaistaa normeja, käytäntöjä ja mielipiteitä jää aineistossamme vähäiseen rooliin.

Työelämän tutkimus voi olla mahdollisen tiedettä

Avram Albert suhtautuu kirjansa yhteenvetoluvussa myötätuntoisesti ihmisten, yhteisöjen ja yritysten epätäydellisyyteen ja siihen, kuinka vaikeaa on riittävän hyvän tavoittelu suuruutta korostavassa kilpailuyhteiskunnassa. Samaa myötätuntoisuutta on tarpeen korostaa myös suhteessa työelämän toimijoihin, käytäntöihin sekä työelämän tutkimukseen: riittävän hyvä ei ole mikään staattinen päätepiste vaan pikemminkin jatkuva prosessi, joka tulee olemaan väistämättä täynnä pettymyksiä, sivupolkuja ja erehdyksiä. Vaikka täydellisyyttä ei ole mahdollista saavuttaa, voimme silti työelämän toimijoina ja tutkijoina olla mukana vauhdittamassa kestävyys-

murrosta ja näyttämässä tietä kohti riittävän hyvää työelämää, niin ihmisille kuin luonnolle.

Ekologisesti ja sosiaalisesti kestävämmän työn rakenteiden ja käytäntöjen tutkiminen ja kehittäminen edellyttää paitsi monitieteistä yhteistyötä myös eri tieteenalojen sisäisen teorianmuodostuksen ja paradigmojen kriittistä arviointia ja uudistamista. Ilmastokriisi ja kestävyysmurros synnyttävät vääjäämättä merkittäviä yhteiskunnallisia muutoksia, jotka haastavat monia perinteisiä tapoja hahmottaa maailmaa ja joiden ymmärtäminen edellyttää myös uudenlaisia käsitteitä, tiedon tuotannon tapoja ja teoreettista mallintamista.

Riittävän hyvä kestävä työelämän tutkimus tarvitsee myös poliittista mielikuvitusta eli kykyä ja valmiuksia kuvitella sellaisia työn muotoja ja rakenteita, jotka eivät ole kiinni nykyhetken kestäättömissä tuotannon, kulutuksen ja palkkatyön rakenteissa. Poliittisen mielikuvittelun lisääminen voisi vahvistaa vahvan kestävyuden mukaista ajattelua ja toimintaa. Sosiologi Erik Olin Wrightin (2011) sanoin, työelämän tutkimuksen ei tule olla vain ”olemassa olevan tiedettä” vaan myös mitä suurimmissa määrin ”mahdollisen tiedettä”, jonka avulla voimme hahmottaa yhteiskunnallisen muutoksen emansipatorisia mahdollisuuksia tässä ja nyt.

Kirjoittajat

Timo Räikkönen

YTT, HM, erikoistutkija, Turun yliopisto, sosiologia
sähköposti: timo.raikkonen@utu.fi

Eeva Houtbeckers

KTT, dosentti, yliopistotutkija; Turun yliopisto, sosiologia; Itä-Suomen yliopisto, Humanistinen osasto
sähköposti: eeva.houtbeckers@uef.fi

Suvi Salmenniemi

PhD, professori, Turun yliopisto, sosiologia
sähköposti: suvi.salmenniemi@utu.fi

Kirjallisuus

- Albert, A. (2022) *The good-enough life*. Princeton: Princeton University Press.
- Brundiers, K. & Wiek, A. (2017) Beyond interpersonal competence: Teaching and learning professional skills in sustainability. *Education Sciences* 7 (1), e39. <https://doi.org/10.3390/educsci7010039>
- Crowley, K. (1999) Jobs and environment: The “double dividend” of ecological modernisation. *International Journal of Social Sciences* 26 (7/8/9), 1013–1027. <https://doi.org/10.1108/03068299910245787>
- Gherardi, S. (2011) *Organizational learning: The sociology of practice*. Teoksessa M. Easterby-Smith & M. A. Lyles (toim.) *Handbook of organizational learning and knowledge management*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 43–65.
- Hanhinen, T. (2010) Työelämäosaaminen: Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. *Acta Universitatis Tamperensis* 1571. Tampere: Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8290-8>
- Heikkurinen, P. (2014) Kestävyyden käsitteen ulottuvuudet. *Tieteessä tapahtuu* 32 (4), 10–16. <https://journal.fi/tt/article/view/46149/12273>
- Houtbeckers, E. & Salmenniemi, S. (2024) Enemmän ja moninaisempaa tutkimusta työstä kestävyysmurroksessa. <https://sites.utu.fi/pofotyto/tutkimustayosta-kestavyysmurroksessa/> (luettu 5.8.2024)
- Huttunen, S., Tuovila, S., Turunen, A., Järvelä, M. & Kortetmäki, T. (2022) Ilmastopolitiikka, työelämä ja reilu siirtymä. Suomen ympäristökeskuksen raportteja 42/2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-11-5526-0>
- Kasvio, A. (2009) Kolikon kaksi puolta – kasvihuoneilmion ja työn kehityksen välisten yhteyksien tarkastelua. *Työelämän tutkimus* 7 (2), 141–148. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87467/46366>
- Koivunen, T. & Ikonen, H-M. (2021) Kohti jälkifossiilista työtä. *Työelämän tutkimus* 19 (3), 292–295. <https://doi.org/10.37455/tt.111363>
- Konst, T. & Friman, M. (2021) Kohti parempaa työelämää ilmastonmuutoksen aikana. *Työelämän tutkimus* 19 (1), 82–94. <https://doi.org/10.37455/tt.102882>
- Kuusi, T., Pohjola, J., Kaskinen, T., Kaitila, V., Karhinen, S., Kauhanen, A., Lintunen, J., Reinikainen, T., Savolainen, H., Sillanaukea, O. & Suikkanen, H. (2021) *Vihreät toimet – Ilmastopolitiikan vaikutuksia työllisyyteen*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2021:22. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-233-6>

- Moilanen, F. & Alasoini, T. (2023)** Workers as actors at the micro-level of sustainability transitions: A systematic literature review. *Environmental Innovation and Societal Transitions* 46, e100685. <https://doi.org/10.1016/j.eist.2022.100685>
- Moilanen, F., Ala-Laurinaho, A. & Alasoini, T. (2024)** Ilmastonmuutos työn arjessa: Kyselytutkimus suomalaisten työntekijöiden näkemyksistä. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-154-3>
- Montanari, S., Agostini, E. & Francesconi, D. (2023)** Are we talking about green skills or sustainability competences? A scoping review using scientometric analysis of two apparently similar topics in the field of sustainability. *Sustainability* 15, e14142. <https://doi.org/10.3390/su151914142>
- Nicolini, D. & Monteiro, P. (2016)** The practice approach: For a praxeology of organisational and management studies. Teoksessa H. Tsoukas & A. Langley (toim.) *The SAGE handbook of process organization studies*. Lontoo: Sage, 110–126.
- Parkkinen, J. & Kolehmainen, J. (2022)** ”Vähän pitää tietää kaikesta”: Aluekehittäjien moninaiset roolit ja kompetenssit. *Työelämän tutkimus* 20 (2), 236–264. <https://doi.org/10.37455/tt.102600>
- Räikkönen, T. (2011)** The greening of work: How green is green enough? *Nordic Journal of Working Life Studies* 1 (1), 117–133. <https://doi.org/10.19154/njwls.v1i1.2338>
- Räikkönen, T. (2013)** Askelmerkkejä ekologisesti kestävään työn tulevaisuuteen. *Työelämän tutkimus* 11 (2), 99–112. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87211/46119>
- Räikkönen, T. (2016)** Työtä luonnon ehdoilla? Resilienssiajattelu ja kestävä työ. *Acta Universitatis Tamperensis* 2162. Tampere: Tampere University Press. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0106-4>
- Salgado, F. P., Abbott, D. & Wilson, G. (2018)** Dimensions of professional competences for interventions towards sustainability. *Sustainability Science* 13 (1), 163–177. <https://doi.org/10.1007/s11625-017-0439-z>
- Taipale, T. & Houtbeckers, E. (2021)** Kestävyyssajattelu ILO:n vihreän työn raporteissa ja työelämän tutkimus kestävyys siirtymässä. *Työelämän tutkimus* 19 (1), 5–30. <https://doi.org/10.37455/tt.102876>

- Wiek, A., Withycombe, L. & Redman, C. L.** (2011) Key competencies for sustainability in higher education. *Sustainability Science* 6 (2), 203–218. <https://doi.org/10.1007/s11625-011-0132-6>
- Winnicott, D. W.** (1971) *Playing and reality*. Lontoo: Penguin Books.
- Wright, O. E.** (2011) Real utopias. *Contexts* 10 (2), 36–42. <https://doi.org/10.1177/1536504211408884>