

Työ vaarantaa terveyden – tarvitaan ongelmien tunnistamista ja ratkaisuja

Työn voi nähdä olevan yksilölle palkitsevaa ja voimauttavaa, mutta myös monella tavoin ”vaarallista”. Ei ole yllättävä havainto, että työelämässä on paljon epäkohtia. Työelämää tarkasteleva tutkimus on myös varsin ongelmakeskeistä. Työelämässä on paljon fyysisiä vaaroja, henkistä kaltoinkohtelua, epäreiluttua, epävarmuutta ja epätasa-arvoisuutta. Nämä haitat koetaan ennen kaikkea yksilötasolla. Kuitenkaan ongelmien synty ja perimmäiset syyt eivät palaudu pelkkään yksilöön vaan pikemminkin siihen, miten hän sopii – tai ei sovi – tiettyihin työpaikkojen tai ammattialojen käytäntöihin. Työelämä, työmarkkinat ja työorganisaatiot odottavat helposti ihmisiltä tietynlaisia työmarkkinakansalaisuutta. Tässä kuviossa työtätekevät ruumiit puristetaan mieluusti yhdenmukaiseen, tiukkaan ja joustamattomaan muottiin. Jos niin halutaan, työoloja ja työelämää laajemmin voidaan kuitenkin parantaa. Inklusiivisempi työelämä tarjoaisi uskoaksemme reiluuden kokemuksia jokaiselle.

Tämän numeron artikkelit käsittelevät erityisesti terveyteen liittyviä työelämän ongelmakohtia. Ongelmakohtien esiintuomisen lisäksi artikkeleissa pohditaan myös ratkaisuja näihin ongelmiin. Monenlaisten ihmisten mukaan ottamisen voi nähdä tämän numeron artikkelien yhdistävänä ajatuksena. Mukana on kolme artikkelia, jossa pohditaan jonkin sairauden kanssa työskentelyä sekä terveyden ja työkyvyn ylläpitoa.

Lehden artikkelit aloittaa Marjo Ringin, Sanna Laulaisen ja Sari Rissasen artikkeli,

jonka aiheena on psykologinen sopimus ja se, mitä aiheesta on kirjoitettu kansainvälisissä tiedelehdissä. Kuten kirjoittajat toteavat, psykologisen sopimuksen käsite on paljon käytetty, mutta juuri sosiaali- ja terveydenhuollon alalla ei niinkään tutkittu. Työelämän muuttuessa myös psykologisen sopimuksen ehdot tulevat aina uudestaan neuvoteltaviksi. Kirjoittajien toteuttama kirjallisuuskatsaus osoittaa, että sosiaali- ja terveydenhuoltoalan psykologisessa sopimuksessa on kolme piirrettä: asiantuntijuus, joka rakentuu suhteessa asiakkaaseen ja jolle organisaatio on pikemminkin asiantuntijuuden toiminta-alusta, sosiaalinen yhteenkuuluvuus ja osallistuminen. Kirjoittajat esittävät myös, että sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla psykologisen sopimuksen muutosvaatimukset ovat ristiriidassa työntekijöiden ammatillisen eetoksen kanssa. Tällä huomiolla on kiinnostava yhteys tässä numerossa keskusteltuun lean-johtamisoppiin sosiaalialalla. Leanin nähdään asettuvan vastakkain sosiaalialan ammatillisen eetoksen kanssa.

Eveliina Korkiakangas, Liisa Batista, Merja Turpeinen, Anni Salmi ja Jaana Laitinen keskittyvät artikkelissaan työkykyyn ja terveyteen koko työyhteisön yhteisenä asiana. He esittelevät ja arvioivat mallia, jonka avulla työkykyä on mahdollista jäsentää monista eri seikoista koostuvana kokonaisuutena, sekä analysoivat hyvinvoivien työntekijöiden ja yrittäjien kokemuksia ja ominaisuuksia suhteessa kyseiseen malliin. Johtopäätöksissä he toteavat, että työ-

yhteisöä ei ole hyödynnetty terveyden edistämisen ympäristönä terveyttä koskevissa kansallisissa toimenpidesuosituksissa. Sen sijaan suositukset kohdistuvat pääosin yksilöön ja toimenpiteet liittyvät lähinnä tiedon jakamiseen ja fyysisen ympäristön muokkaamiseen.

Pirjo Hakkaraisen, Kimmo Räsäsen, Leena Moilasen, Jarmo Heikkisen, Erja Huttusen ja Vilma Hännisen artikkeli pohjautuu varsin pitkäaikaiseen ja monialaiseen työhön ykköstyypin diabeteksen huomioon ottamiseksi työelämässä. Artikkelissa kuvatus toimintatutkimuksen tarkoituksena oli jaettua asiantuntijuutta käyttämällä tunnistaa hyviä käytäntöjä, joilla voidaan helpottaa ja edistää ykköstyypin diabetesta sairastavien ammatissa toimimista. Diabetes ei ole harvinainen eikä vaaraton sairaus, vaan kyse on merkittävän ihmisjoukon työssäkäyntimahdollisuuksista. Vaikka toimintatutkimukselle on tyypillistä toiminnan kehittäminen paikallisesti, voi kehittämisen prosessista, kuten hyvien käytäntöjen tunnistamisesta ja luomisesta sekä jaetun asiantuntijuuden hyödyntämisestä, ottaa oppia muissakin kehittämishankkeissa.

Neljännessä artikkelissa Suvi-Maaria Tepora-Niemi käsittelee toimijuutta työelämässä nuorena MS-tautiin sairastuneiden henkilöiden näkökulmasta. Kyseessä on laadullinen pitkäikäistutkimus, jossa tutkimukseen osallistuneita henkilöitä on haastateltu kahdesti, kuuden vuoden välein. Analyysissään Tepora-Niemi jakaa haastateltujen työhön suhtautumisen avoimeen, tavoitteelliseen, levolliseen ja selviytyvään toimijuuteen, jotka kuvaavat erilaista suhdetta työhön, työyhteisöön ja usein myös kuntoutukseen. Hän toteaa, että nuorena sairastuneiden työelämään kiinnittymistä voi edistää ymmärtävällä esimiestyöllä ja riittäväällä kuntoutuksella. Loppujen lopuksi vammaisuus tai osatyökykyisyys eivät ole toimintarajoitteita, vaan ihmisten vaikeutta hyväksyä erilaisuutta ja kehittää yhteiskunnan institutionaalisia rakenteita huomioimaan työntekijöiden erilaisia tarpeita.

Tässä numerossa on mukana myös kaksi katsausta, jotka nekin molemmat käsittelevät työelämän hankaluuksia: uutta uhkaa (lean) ja menneen ongelman seurauksia (1990-luvun laman pysyvät seuraukset).

Helena Hirvonen esittää Sosiaalipolitiikan päivillä syksyllä 2018 pitämänsä pääesitelmään perustuen, että hukkaa poistavan lean-toimintamallin managerialistinen idea toimii huonosti silloin, kun työn kohteena on ihminen eikä ei-inhimillinen tuote. Liiketoiminta-ajattelu edellä etenevä lean-malli voi joutua ristiriitaan erityisesti hoiva-alan ammatillisten arvojen kanssa. Hirvonen varoittaa myös konsulttidemokratian vaaroista, kun ilman byrokraattista tilivelvollisuutta ja organisaation hiljaista tietoa toimivat ulkopuoliset konsultit ohjaavat julkista toimintaa. Ongelma on myös konsulttiohjailun piiloisuus ja eriarvoistavat käytännöt. Naisemmistöiset professiot muodostavat usein työelämän joustavan resurssin. Hirvonen pelkää, että tämä resurssi voidaan hienovaraisesti houkuttelemalla valjastaa lean-ajattelun soveltamiseen.

Mukana on myös puheenvuoroteksti, jossa toimittaja Susanna Viljanen tarkastelee 1990-laman vaikutuksia tuona aikana valmistuneiden ja työelämään siirtyneiden työuriin. Hän toteaa, että laman aikana valmistuneiden työuriin on jäänyt pysyviä jälkiä, ”arpia”. Eroa palkoissa, työtehtävissä ja uralla etenemisessä ei välttämättä enää kurota kiinni. Selviytyäkseen yksilöt ovat tyytyneet työurallaan vähempään sekä pyrkineet välttämään pessimismä. Yhteiskunnallisesti nyt noin 50-vuotiaiden henkistä taakkaa tulisi helpottaa toimimalla ikäsyrintää vastaan.

Lektio-osastossa Mitra Raappana kuvaa väitöstutkimustaan, jossa hän on pohtinut tiimien merkitystä ja onnistumista nykytyön vuorovaikutuksessa.

Lehteä julkaiseva Työelämän tutkimusyhdystys järjestää yhdessä Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen kanssa jälleen syksyllä Työelämän tutkimuspäivät. Myös

tässä tapahtumassa pohditaan työn ongelmia, kipua ja sairautta. Vaikka lähtökohtana ovat ongelmat, suunta on kuitenkin ratkaisukeskeinen: päiville osallistuvia kehoitetaan työelämän reiluuden ja palkitsevuuden pohdintaan.

Meistä useimpia työelämän tilasta kiinnostuneita luultavasti motivoi ajatus työelämän

reiluuden lisäämisestä. Se alkaa epäkohtien tunnistamisella. Tämä numero tarjoaa sekä työelämän haitallisten piirteiden tunnistamista että ratkaisuehdotuksia. Toivotamme mukavia lukuhetkiä lehden parissa!

Hanna-Mari Ikonen & Tuija Koivunen