

Säröt hyvinvointityön kertomuksessa

Helena Hirvonen

Hyvinvointityöllä on keskeinen merkitys kertomuksessa suomalaisen hyvinvointivaltion rakentamisesta. Kunnallisten terveystieteiden, päiväkotien ja ikääntyneiden hoivapalveluiden pystyttäminen 1900-luvun jälkipuoliskolla loi ensi kertaa suomalaisille mahdollisuuden edullisten ja korkealaatuisten palveluiden käyttöön. Palvelujen luominen oli osa prosessia, jossa Suomi kaupungistui maatalousvaltaisesta ja köyhästä maasta ennätysmäisen nopeasti pohjoismaiseksi hyvinvointi- ja palveluyhteiskunnaksi. Hyvinvointipalveluiden työntekijöiksi houkutteltiin erityisesti naisia 1960-luvulta alkaen. Kouluttautuminen esimerkiksi varhaiskasvattajaksi, sairaanhoitajaksi tai sosiaalialan ammatilliseksi osaajaksi on pitkään toiminut väylänä naisten itsenäistymiseen taloudellisessa ja kulttuurisessa mielessä (Julkunen 1994). Naisten koulutustaso ohitti 1980-luvun alkupuolella miesten koulutustason. Keskeisenä syynä tähän oli naisten kouluttautuminen korkeaa osaamista vaativiin hyvinvointityön ammatteihin. Nykyään noin 90 % hyvinvointityöntekijöistä on Suomessa naisia.

Hyvinvointivaltion tehtävänä on ollut hoito-, hoiva- ja varhaiskasvatuspalveluiden tuottaminen kaikkien saataville. Samalla se on toiminut pohjoismaisen tasa-arvoideologian mukaisesti tarjotessaan naisille mahdollisuuden kouluttautumiseen, kokopäivätyöhön ja vapautukseen naisille kulttuurisesti lankeavasta lasten- ja ikääntyneiden sukulaisten kokopäiväisestä huolenpidosta. Kunta-alan työolobarometrit ovat vuosien ajan raportoineet, kuinka sosiaali- ja terveydenhoitotyöntekijät kokevan työnsä henkisesti ja fyysisesti raskaammaksi kuin muut ammattiryhmät

(Kaartinen, Forma & Pekka 2011; Ylöstalo ym. 2010). Nämä kokemukset ovat olleet naisilla miehiä yleisempiä. Naisystävällisen hyvinvointivaltion kertomuksessa on siten säröjä, joita työelämän tutkimuksen ja feministisen hoivatutkimuksen piirissä on jo hyvän aikaa kartoitettu. Väitöstutkimuksessani olen paikantanut näiden säröjen juuret kahteen suurempaan ilmiöön ja niiden seurauksiin.

Ensinnäkin säröt juontavat hyvinvointivaltion rakenteissa ja toimintaympäristössä 1990-luvulta alkaen tapahtuneisiin muutoksiin, joiden myötä hyvinvointipalveluiden järjestämisperiaatteet ja käytännöt ovat muuttuneet. Näiden muutosten myötä julkisiin palveluihin on kohdistunut vaatimuksia palveluiden tehokkuuden ja työn tuloksellisuuden parantamisesta. Tehokkuus- ja tuloksellisuusvaatimusten mukainen palvelutuotanto edellyttää yksityiskohtaista kirjanpitoa ja mittareita, joiden avulla palveluiden laatua voidaan seurata ja vertailla yksittäisten päiväkotien, asumispalveluyksiköiden ja vuodeosastojen kesken.

Hyvinvointityön toimintakulttuuri on jatkuvan muutoksen kohteena. Toimintojen ylöskirjaaminen, rekisteröinti ja työtehtävien standardoitu suorittaminen on tullut yhä tärkeämmäksi osaksi työntekijöiden arkea. Samalla työn teknologia-avusteisuus on jatkuvasti lisääntynyt kaikilla työelämän kentillä. Toimintakulttuurin muutoksen käänköpuolena on, että työntekijät etääntyvät asiakkaistaan ja käsitys työn perustehtävästä hämärtyy. Tutkijat (Henriksson & Wrede 2008; Laine 2006; Mänttari-van der Kuip 2013; Virkki, Vartiainen & Hänninen 2012) ovat todenneet, että viimeaikaisten muutosten seurauksena hyvinvointityön kenttää koettelee

eettinen kriisi. Työntekijät kokevat, etteivät nykytilanteessa kykene toimimaan ammatillisten, eettisten periaatteidensa mukaisesti.

Toinen säröjen aiheuttaja hyvinvointityön kertomuksessa koskee työn sukupuolistuneisuutta ja sen huomiotta jättämistä (Korvajärvi 2002). Sukupuoli ja sukupuolen mukaan rakentuvat roolit ovat keskeinen työelämää organisoiva tekijä, erojen, rajojen ja hierarkioiden aiheuttaja, työn sujuvoittaja ja hankaloittaja. Tästä huolimatta tulemme harvoin ajatelleeksi sukupuolen merkitystä arkipäiväisessä työelämän käytännöissä, toiminnassamme, puheissamme ja käytöksessämme. Sukupuolen merkitys työelämää järjestävänä elementtinä vaihtelee työelämän kentältä toiselle, eikä siitä useinkaan haluta puhua suoraan. Myös hyvinvointityössä yksilöiden on turvallista piiloutua ammatillisen tittelin ja univormun taakse, ja tätä kautta solahtaa näennäisen tasavertaisen työyhteisönsä sekaan. Tästä huolimatta, halusimme tai emme, suuntaudumme itsemme ja työyhteisön muihin jäseniin jonkin sukupuolen edustajina. Tämä suuntaa odotuksiamme ja oletuksiamme itsestämme ja muista.

Hyvinvointityö nähdään kulttuurisesti kuin luonnostaan naisille lankeavana toimintakenttänä. Naisiin ja miehiin kohdistuvat erilaiset odotukset ohjaavat työelämän roolijakoja, yksilöiden ammatinvalintaa ja sitä, millaisia arkisia käytäntöjä työpaikoilla muodostuu naisten ja miesten kesken. Kuka viikkoa lakanat kaappiin? Kuka murjaisee rohkeimmat vitsit kahvihuoneessa tai valvoo jalkapallo-ottelut päiväkodin pihalla? Entä kuka muistaa potilaan roskakorin täsmällisen paikan ja kuka puolestaan hoitaa raskaimmat nostot avustettavien asiakkaiden kanssa? Kuin huomaamatta toteutamme kulttuurisia käsityksiä nais- ja miesten välisestä työelämässä, välillä rennosti reflektoiden ja huumorin siivittämänä, mutta myös tiedostamattomasti, kuten Eeva Jokinen (2005) tätä kuvaavasti. Sosialisoituminen ja mukautuminen yhteiskunnan käsityksiin naisen ja miehen rooleista ei pysähdy työpaikan ovilla, vaan se on koko elämän jatkuva prosessi, jossa vastustamme,

uudelleentuotamme, vahvistamme ja useimmiten huomaamatta toistamme olemassa olevia käsityksiä nais- ja miesten välisestä taustasta ja toiminnasta.

Hyvinvointityö edellyttää tekijältään erinomaista vuorovaikutustaitoa sekä kykyä tunnetyöhön ja itsensä likoon pistämiseen. Nämä taidot ovat osa työntekijöiden ammatillisesta osaamisesta. Toisten hoitaminen, hoivaaminen tai kasvattaminen on sekä henkisesti että fyysisesti vaativaa työtä. Kulttuurinen käsitys naisille ominaisesta huolehtimisesta ja hoivaamisesta istuu kuitenkin tiukassa. Tästä syystä työn vaatavuus ei tule tunnustetuksi kokonaisuudessaan. Sen sijaan miehinä pidettyjä teknisiä taitoja ja johtamiskykyä arvostetaan työelämässä ammatillisina taitoina edellisiä useammin.

Sukupuolen tuottamien kulttuuristen hierarkioiden lisäksi hyvinvointityöhön on hiljalleen kovertumassa uusia järjestyksiä. Ammatillisten hierarkioiden alimmilla tasoilla oleviin, ruumiillisen, likaisen ja suorittavan työn tehtäviin palkataan myös Suomessa yhä enemmän ulkomaista työvoimaa. Jo nyt eri ammattiryhmien välillä ilmenee reviiirkamppailuja. Erityisesti korkeimmin koulutetut ammattiryhmät pyrkivät professionalisoitumiskehityksen myötä erottautumaan muista ammattiryhmistä. Tulevaisuudessa hyvinvointityöhön muotoutunee luokan ja sukupuolen lisäksi entistä näkyvämmiin kansallisuutta ja etnisyyttä koskevia järjestyksiä (Laurén & Wrede 2008).

Eri ammattiryhmien väliset erontekopyrkimykset hämärtävät helposti sitä, miten paljon yhteneväisyyttä hyvinvointityön ammatituntien välillä on. Julkiset hyvinvointipalvelut ovat kulttuurista jatkumoa naisten palkkatekemälle "kaitsemiselle, köksäämiselle ja kuuraamiselle". Hyvinvointityön käsitteen käyttö tutkimukseni keskeisenä käsitteenä on tästä näkökulmasta katsottuna harkittu valinta. Se mahdollistaa sosiaali- ja terveydenhoitotyön sekä varhaiskasvatustyön tarkastelun laajana yhteiskuntapoliittisena kenttänä ja osana hyvinvointivaltion palvelujärjestel-

män muutoksia. Eri ammateissa ja työpaikoilla tapahtuvilla muutoksilla on yhteiset juuret ja osin hämmästyttävän samankaltaiset seuraukset. Hyvinvointityön tutkimuksessa on siten kyse työelämän hallintokulttuurin muutoksen, sukupuolistuneiden jakojen ja valtarakenteiden tutkimuksesta.

Raija Julkusen (2003, 91) mukaan hyvinvointityöntekijöillä on keskeinen rooli koko hyvinvointivaltion legitimitietin eli sen nauttiman luottamuksen ylläpitämisessä. Kertossaan luottavansa hyvinvointivaltioon, ihmiset itse asiassa viittaavat sen työvoimaan ja palveluihin, joista heillä on kokemusta asiakaina (ks. myös Eräsaari 2011). Kun puhutaan hyvinvointityöstä ja -työntekijöistä, puhutaan samalla hyvinvointivaltion legitimitietistä.

Hyvinvointityöntekijöiden raportoimissa kokemuksissa työn henkisestä ja fyysisestä kuormittavuudesta on kysymys perustavanlaatuisesta yhteiskuntapoliittisesta ongelmasta. Kun hyvinvointityöntekijät voivat huonosti, eivät vaikutukset voi olla ulottumatta asiakkaisiin.

Hyvinvointityön käytäntöjen jäljillä

Väitöstutkimuksessani olen tarkastellut hyvinvointityön kuormittavuutta ja sukupuolistuneisuutta työn arkisten käytäntöjen näkökulmasta. Tutkimuksen aineistona on 25 hyvinvointityön ruohonjuuritason ammattilaiselta kerättyä haastattelua.

Tutkimuksen teoreettis-metodologisena lähtökohtana ovat organisaatiotutkimuksen perinteestä juontava näkökulma työn käytäntöjen tutkimukseen (Gherardi 2006; 2012) sekä Pierre Bourdieun sosiologinen käytännön toiminnan teoria. Näitä mukaillen ymmärrän hyvinvointityön kulttuurisena kenttänä, jolla työntekijät ovat mukana erilaisin resurssein varustettuina toimijoina (Adkins 2003; Bourdieu 1990). Hyvinvointityön käytännöt ovat ruumiillisia, tilanteisia, sosiaalisia ja sukupuolistuneita toimintatapoja, jotka muotoutuvat yksittäisillä työpaikoilla, mutta ovat samalla sidoksissa laajempiin yhteiskun-

nallisiin ja kulttuurisiin ilmiöihin, kuten palvelurakennemuutokseen ja työelämän sukupuolistuneisiin valtarakenteisiin. Näitä käytäntöjä tarkastelemalla tutkimuksessa hahmottuu kuva työntekijöiden hoivahabitukselta, eli siitä, millaisia resursseja ja ominaisuuksia hyvinvointityön kentällä tarvitaan.

Haastatteluaineiston avulla olen tutkinut hyvinvointityön kentän arkisia käytäntöjä sekä työn institutionaalisia ja kulttuurisia rakenteita, joita työntekijät totunnaisesti toistavat ja toisinaan myös kritisoiivat ja vastustavat. Samalla olen selvittänyt, millaisia mahdollisuuksia työntekijöillä on yksilöinä toimia omasta näkökulmastaan mielekkäällä tavalla, ammatillisia pyrkimyksiään toteuttaen.

Väitöstutkimukseni neljässä artikkelissa analysoin hyvinvointityön käytäntöjä eri näkökulmista: hallinnollisen kulttuurin, työkäytäntöjen ajallisen luonteen ja sukupuolistuneiden puhetapojen kautta sekä työtä koskevien sukupuolistuneiden odotusten ja oletusten näkökulmasta.

Tutkimuksessa osoitan ensinnäkin, että hyvinvointityön kentällä vallitsee mediko-managerialistinen hallintakulttuuri. Kulttuuri korostaa teknologia-avusteisten tehtävien merkitystä ja työn toteuttamista standardoitavissa ja kirjattavissa olevina suoritteina. Mediko-managerialistisen hallintakulttuurin luomat käytännöt vaikuttavat työntekijöiden ammatilliseen omakuvaan ja toimijuuteen monella tavalla. Yhtäältä teknologian hyödyntäminen tarjoaa mahdollisuuksia oman työn arviointiin ja hallintaan sekä palveluprosessin läpinäkyvyyden parantamiseen.

Toisaalta hyvinvointityöhön liittyvä inhimillinen vuorovaikutus ja sosiaaliset tilanteet jäävät yhä vähemmälle huomiolle. Väitänkin, että suoritteiden kirjaamisesta on jossain määrin tullut itsetarkoitus. Ainakin näennäisesti sen uskotaan vahvistavan palvelujärjestelmään kohdistuvaa luottamusta ja läpinäkyvyyttä. Toisaalta se voi myös heikentää mahdollisuutta sellaiseen inhimilliseen vuorovaikutukseen, jonka kautta asiakkaat kokevat olevansa hyvissä käsissä ja jonka kautta

työn mielekkyys työntekijöille syntyy. Monet haastateltavistani kaipasivat enemmän aikaa juuri vuorovaikutukseen ja läsnäoloon. Vuorovaikutusta ja läsnäoloa on kuitenkin vaikea standardisoida ja niiden tuottavuutta vaikea mitata. Tästä syystä ne jäävät helpommin mitattavien asioiden varjoon, eikä niille allokoida aikaa työtä suunniteltaessa.

Tärkeäksi nousee myös hyvinvointityön ajallinen luonne. Työelämässä aika käsitetään mitattavissa olevana hyödykkeenä ja niukkana resurssina. Haastattelut kuitenkin osoittavat, etteivät työntekijät hahmota aikaa näin. Sen sijaan aika venyy, juoksee, laahaa ja karkaa ulottuvilta kulloinkin käsillä olevien tilanteiden ja niissä ilmenevien inhimillisten tarpeiden ehdoilla. Olenkin päätenyt kutsuamaan hyvinvointityön aikakäsitystä relationaalis-prosessuaaliseksi. Relationaalisuus ja prosessuaalisuus ilmentävät asiakassuhteissa tapahtuvaa vuorovaikutusta ja työtehtävien ajallista ennakoimattomuutta. Nämä pakottavat usein työntekijöitä joustamaan omista tarpeistaan, kuten lounastauoista.

Vaikka hyvinvointityö edellyttää ajallista joustavuutta, kentällä on pyrittävä toimimaan tarkkojen aikataulujen mukaisesti. Näyttää siltä, että työelämää vallitseva aikakäsitys ja hyvinvointityön relationaalis-prosessuaalinen aikakäsitys ovat ristiriidassa keskenään. Tämä ristiriita aiheuttaa työntekijöille kuormittuneisuuden ja riittämättömyyden tunteita. Riskinä on, että työlle asetetut ajalliset vaatimukset kaventavat työntekijöiden mahdollisuuksia työn eettisten periaatteiden toteuttamiseen.

Tilanne ei kuitenkaan ole aivan lohduton. Toimijuuden näkökulmasta tarkasteltuna työntekijöiden ruumiisiin kerrostuu muistumia ja toiston kautta opittuja toimintatapoja. Nämä edesauttavat selviytymistä ajallisesti haastavista tilanteista ja rakentuvat osaksi hoivahabitusta. Näitä käytäntöjä omaksumalla työntekijä on parhaimmillaan kuin kala vedessä niissäkin tilanteissa, joissa rutiinit rikkoutuvat ja arjen toiminta syystä tai toisesta häiriintyy.

Toistuvien rutiinien kautta vahvistuvat kuin huomaamatta myös työelämän sukupuolistuneet käytännöt ja rakenteet. Tutkimukseni tulokset osoittavat, että työntekijöihin kohdistuu odotuksia hoivatyön sukupuolistuneiden käytäntöjen toistamisesta ikään kuin luonnollisena osana heidän ammatillista toimijuuttaan. Erityisesti naisilta odotetaan kykyä ja aloitteellisuutta tilanteissa, joissa asiakkaan lohduttaminen, fyysinen läheisyys ja empatia ovat tarpeen. Väitän, että hyvinvointityön kentän mediko-managerialistinen hallintokulttuuri ei eksplisiittisesti tunnusta varsinkaan feminiinisinä ymmärrettyjen ammatillisten taitojen merkitystä. Ne ovat ikään kuin ilmainen lisä, jota naisten odotetaan kantavan mukanaan – mielessään ja ruumiissaan. Hallintakulttuuri korostaa ensisijaisina sellaisia teknisiä ja hoidollisia taitoja, jotka edesauttavat työn kirjaamista yhdenmukaisina ja vertailukelpoisina suoritteina. Siten se vahvistaa olemassa olevia jakoja medikaalisen ja holistisen hoidon ja hoivan välillä sekä kulttuurisesti feminiinisinä ja maskuliinisina ymmärrettyjen taitojen välillä.

Yhteenvedon esitän, että hyvinvointityön kentän ajalliset raamit ja siellä vallitseva sukupuolisopimus tarjoavat työntekijöille vaihtelevia mahdollisuuksia mielekkääseen ammatilliseen toimijuuteen riippuen heidän sukupuolestaan, työtehtävistään ja asemastaan työyhteisössä. Työn käytäntöihin liittyvien odotusten ja oletusten sukupuolistuneisuudella on merkitystä työntekijöiden toimijuuden kannalta erityisesti hyvinvointityön ammatillisten hierarkioiden alimmilla, naisvaltaisilla portailla, joissa työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työnsä organisointiin ovat muita rajallisemmat.

Kuinka kertomus hyvinvointityöstä jatkuu?

Väitöstutkimukseni tulokset osoittavat hyvinvointityön käytäntöjen muutosalttiuden mutta myös pysyvyyden, joka koskee erityisesti käytäntöjen sukupuolistuneisuut-

ta. Hoivahabituksen käsite tiivistää ajatuksen hyvinvointityöntekijöiden ammatillisista valmiuksista ja ihmissuhdetaidoista kulttuurisina resursseina. Resurssien avulla työntekijät vastaavat työn ajallisiin haasteisiin, raportoivat työsuoritteitaan ja ovat vuorovaihtuudessa asiakkaiden kanssa luottamusta rakentaen.

Toistaiseksi suomalaisten luottamus hyvinvointivaltiota kohtaan on vahvaa. Tutkimukseni tulokset herättävät kuitenkin pohtimaan sitä, miten tämän luottamuksen käy tulevaisuudessa. Rakentuuko se pieniin osiin pilkottujen suoritteiden kirjaamisesta? Onko työn-

tekijän läsnäolosta samalla tulossa maksullinen lisäpalvelu, jota asiakkaan on erikseen ostettava? Näiden kysymysten kautta nousee samalla esiin feministinen ikuisuus kysymys siitä, miten naisten tekemä työ tulisi parhaiten huomioiduksi arvokkaana ja välttämättömänä osana yhteiskuntaa.

* * *

Helena Hirvosen yhteiskuntapolitiikan väitöskirja *Habitus and care. Investigating welfare service workers' agency* tarkastettiin Jyväskylän yliopistossa 10.5.2014. Väitöskirja on saatavilla internet-osoitteessa <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-5663-9>

Kirjallisuus

- Adkins, L. (2003) Reflexivity: freedom or habit of gender? *Theory, Culture & Society* 20 (6), 21–42.
- Bourdieu, P. (1990) *The logic of practice*. Cambridge: Polity Press.
- Eräsaari, L. (2011) Sosiaalipalvelut käännöksen jälkeen. Teoksessa E. Palola & V. Karjalainen (toim.) *Sosiaalipolitiikka: hukassa vai uuden jäljillä?* Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 182–203. [online]. <URL:<http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/970d363e-9edf-4b54-a76e-446b81ed34b5>>. Luettu 7.5.2014.
- Gherardi, S. (2006) *Organizational knowledge: the texture of workplace learning*. Malden (Mass.): Blackwell.
- Gherardi, S. (2012) *How to conduct a practice-based study. Problems and methods*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Henriksson, L. & Wrede, S. (2008). Care work in a context of a transforming welfare state. Teoksessa S. Wrede, L. Henriksson, H. Host, S. Johansson & B. Dybbroe (toim.) *Care work in crisis: reclaiming the Nordic ethos of care*. Lund: Studentlitteratur, 122–130.
- Jokinen, E. (2005) *Aikuisten arki*. Helsinki: Gaudeamus.
- Julkunen, R. (1994) *Suomalainen sukupuolimalli – 1960-luku käänteenä*. Teoksessa A. Anttonen, R. Nätkin & L. Henriksson (toim.) *Naisten hyvinvointivaltio*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. (2003) *Suunnanmuutosta lukemassa*. Teoksessa J. Saari (toim.) *Instituutiot ja sosiaalipolitiikka: johdatus institutionaalisen muutok-*
- sen tutkimukseen. Helsinki: Sosiaali- ja terveys- turvan keskusliitto ry, 71–92.
- Kaartinen, R., Forma, P. & Pekka, T. (2011) *Kunta-työntekijöiden työhyvinvointi 2011*. Kevan tutkimuksia 2/2011. Helsinki: Kuntien eläkevaikutus.
- Korvajärvi, P. (2002) Gender-neutral gender and denial of the difference. Teoksessa B. Czarniawska & H. Höpfl (toim.) *Casting the other. The production and maintenance of inequalities in work organizations*. London: Routledge, 119–137.
- Laine, M. (2006) *Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Laurén, J. & Wrede, S. (2008) Immigrants in care work: ethnic hierarchies and work distribution. *Finnish Journal of Ethnicity and Migration* 3 (3), 20–31. [online]. <URL:http://etmu.fi/wp-content/uploads/2013/01/FJEM_3_2008.pdf>. Luettu 7.5.2014
- Mänttari-van der Kuip, M. (2013) Julkinen sosiaalityö markkinoistumisen armoilla? *Yhteiskuntapolitiikka* 78 (1), 5–19.
- Virkki, T., Vartiainen, A. ja Hänninen, R. (2012) *Talouden ja hoivan ristipaineissa. Vanhustyöntekijöiden näkemyksiä työnsä muutoksista*. *Yhteiskuntapolitiikka* 77 (3), 253–264.
- Ylöstalo, P., Heikkilä, A., Suurnäkki, T., Andersson, B., Vuoriluoto, I., Pekka, T. & Marttila, O. (2010) *Kunta-alan työolobarometri 2009*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. [online]. <URL:http://www.ttk.fi/files/1414/Kunta-alan_tyoolobarometri_2009.pdf>. Luettu 7.5.2014.