

## Työelämän tutkimuspäivien satoa

Marraskuussa 2010 järjestetyillä Työelämän tutkimuspäivillä kokoontui jälleen runsaasti työryhmiä. Ohessa poimintoja tutkimuspäivien esitelmistä.

### **Moninaistuva työelämä, monenlaiset työntekijät, monimuotoisuuden johtaminen (diversity management)**

Työryhmässä tarkasteltiin suomalaisen työelämän moninaisuutta. Työmarkkinoita tulee kehittää, jotta ne tarjoaisivat mahdollisuuden mahdollisimman monenlaisten työntekijöiden sijoittumiseen työmarkkinoille.

Ryhmän aloituspuheenvuoro oli Risto Sántillä. Hän on tutkinut monimuotoisuusmallin avulla, mitä monimuotoisuuksia likeyrityksessä johdetaan ja mitkä monimuotoisuudet jäävät tai jätetään marginaaliin. Mallin avulla on mahdollista konkretisoida ja selkeyttää, mistä monimuotoisuuden johtamisessa on käytännössä kyse.

Valkaman ja Isosaaren esitys paneutui sosiaali- ja terveydenhuollon piiloresurssikysymykseen omaishoitajien näkökulmasta. Epävirallista hoitotyötä sopimusperusteisesti ja samaa työtä ilman sopimusta tekevien merkittävä määrä antaa aihetta tarkastella kehitystä kokonaisuuden ja hoivatyötä tekevien yksilöiden näkökulmista.

Työryhmän Kirves, Kinnunen, Mauno ja Mäkikangas esitys toi esiin vapaaehtoisesti ja vastentahtoisesti määräaikaisten sekä vakituisten yliopistotyöntekijöiden vertailun työn piirteiden ja hyvinvoinnin suhteen. Vapaaehtoisesti määräaikaisten arvioivat po-

sitiivisimmin työhyvinvointinsa, työnsä vaatimukset ja voimavaransa. Vastentahtoisesti määräaikaisten raportoivat puolestaan eniten työn epävarmuuteen ja työpaikan vaihtoikeyteen liittyviä asioita sekä tunsivat vähiten tarokkuutta työssään.

Kähäri esitteli väitöstutkimustaan venäläisten asemasta suomalaisissa työyhteisöissä. Ulkomaalaisten työllistyminen on vaikeaa, ja työllistyminen suuntautuu matalapalkka-aloille sekä epätyypillisiin ja -varmisiin työtehtäviin. Tutkimusaineisto tullaan keräämään puolistrukturoitujen haastattelujen sekä nettikyselyn avulla.

Aution esityksen kohde oli ei-heteroseksuaalisten työntekijöiden asema ja sen eri muunnelmat rikosseuraamusalalla sekä seksuaalivähemmistöihin liittyvän aineistonhankinnan haasteet. Homoseksuaalisten työntekijöiden asema vaikuttaa erilaiselta sekä sukupuolen että työympäristön (mies- tai naisvankila) näkökulmista. Aineistonhankinta herätti keskustelua: esiin tulivat perinteiset haastattelut, narratiivisen aineiston kerääminen netin avulla sekä fokusryhmähaastattelut.

Ristikarin esitys suuntautui ay-liikkeen kannanottojen kehitykseen suhteessa maahanmuuttoon. Näkemykset ovat muuttuneet kohti aktiivisempaa maahanmuuttajien integrointia, ja palveluja maahanmuuttajille on tarjolla keskinkertaisesti. Ay-liike on tietoinen maahanmuuttajien työmarkkinavaiveuksista ja se onkin kehittänyt maahanmuuttovalmiuksiaan.

Viitasalo tarkasteli väitöstyöhönsä liittyvässä esityksessään ikäsyryntää. Tutkimusaineistona oli Tilastokeskuksen työolotutki-

mus 2008. Ikäsyryjä on edelleen ongelma työpaikoilla, se on todellisuutta 16 000 naiselle ja 5 000 miehelle. Ikäsyryjäkokemukset ovat selvästi lisääntyneet yli 55-vuotiailla naisilla. Tilanne on ristiriitainen työurien pidentämiseen tähtäävän yhteiskuntapolitiikan kanssa. Ikäsyryjä näyttää liittyvän myös huono-osaisuuden kasaantumista.

*Risto Sääntti & Ulla Isosaari*

### **Sukupuoli työelämän rakenteissa, käytännöissä ja kokemuksissa**

Työryhmässä esiteltiin monipuolisesti sukupuolen merkitystä työelämässä valottavia aineistoja. Edustettuina olivat historiallinen analyysi, kvantitatiiviset lähestymistavat sekä kvalitatiiviset ja etnografiset tutkimusotteet.

Työryhmän avasi Tapio Bergholm, jonka alustus käsitteli naisten työmarkkina-aseman kehitystä vuodesta 1945. Naisten työmarkkina-asema on parantanut, vaikka tasa-arvoon on vielä matkaa. Antti Kauhanen ja Sami Napari esittelivät tilastoja sukupuolieroista toimihenkilöiden ura- ja palkkakehityksessä. Naisten ja miesten työurat eroavat heti uran alussa ja myöhempi urakehitys vahvistaa näitä eroja. Myös palkkaero syntyy heti työuran alussa, ja urakehitykseen liittyvät palkanmuutokset ovat tyypillisesti miehille suotuisampia.

Paula Koskinen ja Roosa Kohvakka käsitelivät työehtosopimusten vaikutuksia palkka-eroihin kunta-alalla. Heidän aineistossaan sukupuolten palkkaerot kunnissa johtuvat pitkälti miesten ja naisten erilaisesta sijoittumisesta eri työehtosopimukseen, mutta myös koulutusasteella ja -alalla sekä työskentelykunnalla on merkityksensä. Palkkaerot ovat erityisen suuria KVTES:in sisällä.

Heini Ikävalko ja Virpi Karppinen tarkastelivat menettelytapojen oikeudenmukaisuuden ja sukupuolen vaikutusta koettuun palkkatasa-arvoon. Koettu menettelytapojen oikeudenmukaisuus ja koettu palkkatasa-arvo korreloivat voimakkaasti keskenään.

Sukupuolella on itsenäinen vaikutus koettuun palkkatasa-arvoon.

Ensimmäisen päivän päätti haastattelututkimukseen perustuva Mervi Hasun, Mari Kupiaisen ja Marja Känsälän esitys, jossa tarkasteltiin näkemyksiä osaamisen ja uran kehittämisen vastuista kolmessa yrityksessä. Avainrooleja koskevissa käsityksissä oli eroja henkilöstöryhmien ja sukupuolten välillä, mutta niitä yhdisti vastuun näkeminen pääasiassa yksilöllisenä asiana. Kollektiivisesti jaetusta vastuusta oli aineistossa viitteitä, ja pohdittavaksi jää, miten yhteisöllisyyttä voitaisiin hyödyntää enemmän esimerkiksi naisten urien tukemiseen.

Toisen päivän aloitti Sinikka Torkkolan ja Iris Ruohon esitys, jossa tarkasteltiin, miten sukupuoli näyttäytyy mediaorganisaation rekrytointikäytännöissä. Vaikka sukupuolen merkitys kielletään, organisaatiokulttuuriin kietoutuvat käsitykset mies- ja naistapaisesta johtajuudesta ilmenevät nais- ja miestoimitajien erilaisina urapolkuina, mikä tarkoittaa naisten huonompia etenemismahdollisuuksia.

Johanna Närvin tutkimuksessa tuotiin esiin, että määräaikaisissa työsuhteissa olevien pienten lasten vanhemmista naiset tekevät miehiä enemmän kompromisseja työuransa suhteen yhdistäessään työ- ja perhelämää. Myös isät kokivat tekevänsä kompromisseja, mutta hyvä kysymys on, ohjaavatko työelämän sukupuolittuneet, vanhemmuutta koskevat käsitykset yhä valintoja ja miten työelämän rakenteet voisivat tukea molempien sukupuolten työuria.

Anita Saaranen-Kauppinen esitteli meneillään olevaa väitöstutkimustaan, jossa pohditaan, onko insinööritö feminisoitumassa sosiaalisten taitojen korostumisen myötä. ”Pehmeiden kvalifikaatioiden”, ts. ihmissuhde- ja tunnetaitojen, voidaan tulkita murentavan perinteistä insinööritöön liittyvää maskuliinista stereotypiaa ja rakentavan uudenlaista, sukupuolineutraalia insinööritöä, jossa sukupuoli ei korostu.

Lopuksi Tuija Koivunen esitteli väitöstutkimustaan, joka perustuu etnografiaan mies-

johtajien keskinäisistä vuorovaikutussuh-  
teista homososiaalisuus-käsitteen pohjalta.  
Vaikka käsitteen sisältö on monitulkintainen,  
se on osoittautunut käyttökelpoiseksi ana-  
lysoitaessa sukupuolen tuottamista miesten  
toimintana. Miesten väliset työsuhteet sisältä-  
vät myös keskinäisiä kiintymyksen osoituksia.  
Aiemmissä tutkimuksissa on painottunut nä-  
kemys miesten välisestä tunnekyllmyydestä.

*Mari Kupiainen & Antti Kauhanen*

### **Toimiala- ja ammattikohtainen työn tutkimus**

Sekä työssä että työvoimassa on merkittä-  
viä toimiala- ja ammattispesifejä piirtei-  
tä. Tuottavuus- ja työpaine ovat eritasoisia  
ja erilaisia eri toimialoilla ja eri ammateis-  
sa. Työttömyys, työn muut epävarmuudet ja  
työn sisällölliset haitta- ja hyötytekijät ovat  
niin ikään erilaisia. Myös palkka vaihtelee  
verrattain systemaattisesti toimialojen ja am-  
mattien mukaan. Työryhmässä kysyttiin, mis-  
sä määrin työn tarjontaan, työmotivaatioon,  
työn intensiteettiin tai työn keskeisiin hyöty-  
ja haittatekijöihin kytkeytyvät tekijät ovat toi-  
miala- ja ammattispesifejä?

Talousrikostutkijoilla (Terhi Kankaanran-  
ta) työtyytyväisyyden havaittiin koostuvan  
neljästä ulottuvuudesta: johtamisesta, työil-  
mapiiiristä ja tiedonkulusta; palkkauksesta;  
työnantajakuvasta; työn sisällöstä ja haasteel-  
lisuudesta. Pelkästään rahallisilla tekijöillä ei  
voida vaikuttaa työtyytyväisyyteen, myös ei-  
rahalliset tekijät tulee huomioida.

Opettajiksi hakeutuvien motiiveja ja opet-  
tajien kokemuksia (työpaikan mikrokulttuuri,  
kriittinen etnografia) koskevan esityksen (Jyri  
Lindén) yhteydessä pohdittiin opetustyön eri-  
tyistä historiallista tehtävänantoa, sen valtiol-  
lis-moraalista perusluonnetta sekä työnsosio-  
logisia havaintoja keskiluokkaisen tietotyön  
muutoksesta.

Naispoliisien uraa koskevassa tutkimuk-  
sessa (Matti Vuorensyrjä) havaittiin, että

suomalaiset naispoliisit ovat systemaattisesti  
mieskollegojaan jäljessä, kun urakriteereinä  
käytetään tavanomaisia uramenestyksen te-  
kijöitä: ylemmän poliisikoulutuksen hankki-  
mista uralla, työkokemusta, virka-asemaa ja  
ansioita.

Kunnallisen sekapraktiikkaa tekevän  
eläinlääkärin työtä tutkittaessa (Kalevi Pal-  
danius) havaittiin, että eläinlääkärin työpro-  
sessissa vuorovaikutuksen hallinta asiak-  
kaiden kanssa muodostaa oman, mutta kui-  
tenkin muihin tehtäviin kiinteästi liittyvän,  
tehtävänsä ja taitonsa. Eläinlääkärin työssä  
itsesäätelyprosessit kietoutuvat asiakasti-  
lanteisiin monin tavoin. Nämä ilmenevät esi-  
merkiksi vuorovaikutuksen hallintana asiak-  
kaiden kanssa erityisesti tilanteissa, joissa  
he häiritsevät työtä tai neuvovat eläinlääkä-  
riä ammatillisissa kysymyksissä, kohtelevat  
eläimiä huonosti tai asiakkailta on vaikeuksia  
eläinsuojelutapauksissa. Myös läheisyyden ja  
etäisyyden säätely suhteessa asiakkaisiin on  
tärkeää.

Yrittäjien ja palkansaajien tulonjakaumien  
kehitystä tutkittaessa (Anu Tokila) havaittiin  
suomalaisella, vuosien 1992–2004 aineistol-  
la, että tulonjaon epätasaisuuden kasvu tut-  
kitulla ajanjaksolla on näiden ryhmien välil-  
lä aiheutunut suureksi osaksi yrittäjätulojen  
sisäisen jakauman epätasaisuuden kasvusta.  
Aineiston avulla voidaan tutkia myös koulu-  
tuksen vaikutuksia tulonjakoon, miltä osin  
tutkimus jatkuu tulevaisuudessa.

*Matti Vuorensyrjä*

### **Tuottavuuden ja työelämän laadun samanaikainen kehittäminen – mitä siitä tiedetään?**

Tuottavuuden ja työelämän laadun kehittä-  
misestä on keskusteltu paljon, ja se on kirjat-  
tu tavoitteeksi moniin kehittämishjelmiin.  
Näyttöä hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden yh-  
teyksistä on olemassa, mutta niiden syistä tie-  
detään vielä vähän. Näitä mekanismeja pyrit-

tiin selvittämään ”Tuottavuuden pyöreän pöydän” järjestämässä työryhmässä.

Sinervon ym. hoivapalveluja koskevassa tutkimuksessa osoitettiin, että tuottavuudella on yhteys henkilöstön kasvaneeseen kuormitukseen. Korkea tuottavuus ja henkilöstön kuormitus ovat yhteydessä laatuongelmiin. Edelleen tutkimuksessa osoitettiin, että hoitopaikkojen vertailu yksityisen ja julkisen sektorin välillä ei ole luotettavaa mikäli asiakasrakennetta ei tarkastella samassa yhteydessä.

Kiviranta tarkasteli työelämän muutoksia esimerkkinään siivousala. Tyypillisiä muutoksia ovat ympäristöasioiden esiin nostaminen, palvelujen monialaistuminen, maa-hanmuuttajien lisääntynyt rekrytointi, kotiivouspalvelutarjonnan lisääntyminen ja näennäiseen yrittäjyyteen rinnastuva itsensä työllistäminen.

Esimiehet kokevat Kuokkasen ym. mukaan tuloksellisuuden ja hyvinvoinnin arvioimisen hankalaksi. Mittareita on paljon, mutta työyhteisössä ei olla selvillä kaikista olemassa olevista tietolähteistä. Osa tiedonkeruusta on esimiesten näkökulmasta näennäismittausta, jonka tietoja ei käytetä mihinkään. Hyvinvointikyselyjen pohjalta tehtyjen parannusten vähäisyyttä on myös moitittu ja valitettu kyselyväsymystä. Osasyynä mittaamisen ongelmiin voi olla se, että hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden mittarit toimivat eri tasoilla. Tuloksellisuus kiinnostaa erityisesti ylintä johtoa, kun taas työhyvinvoinnin mittaaminen koskee eniten työntekijää ja lähiesimiestä.

Kestin tutkimusten mukaan työelämän laadusta kertoo henkilöstön kokemat kehittämistarpeet asioista, jotka muodostavat tuotavan ja hyvän työyhteisön. Henkilöstön kokemus työelämän laadusta vaikuttaa korreloivan vahvasti tuottavuuden kanssa. Mitä enemmän henkilöstö kokee kehittämistarpeita, sitä enemmän on potentiaalia parantaa työyhteisön tuottavuutta. Työyhteisöissä, joissa työt sujuvat hyvin, edellytykset hyvälle työhyvinvoinnille ovat olemassa. Sen vaikutuksia liiketoimintaan pystytään myös laskemaan.

Viime vuosina työelämän laadun sekä työhyvinvoinnin ja työpaikkojen taloudellisen menestyksen välisestä keskinäisestä riippuvuudesta on Ylöstalon mukaan saatu uutta tutkimustietoa. Yhteys on usein positiivinen, vaikka joissakin tapauksissa keskinäistä riippuvuutta ei ole todettu. Yhteyttä selittävästä mekanismeista antavat vihjeitä TEM:n työolobarometrit. Työpaikan toimintatapojen on oltava luonteeltaan avoimia, keskustelevia ja eri henkilöstöryhmien ajatuksia ja intressejä tasapuolisesti kunnioittavia. Ristiriidat ja eri näkemykset on kyettävä sovittamaan yhteen. Kysymys on arkisista toimintatavoista – työ-kulttuurista.

Tykes-ohjelma on ollut yksi keskeisimmistä julkisen sektorin välineistä, jonka avulla on pyritty kehittämään tuottavuutta ja työelämän laatua. Ohjelman vaikutuksia on tutkittu niin sanotun toimintatapatutkimuksen avulla. Työpaikkojen toimintatavoista on kerätty systemaattisesti tietoja juuri ennen Tykes-projektien aloittamista ja sen lopettamisen jälkeen. Kehittämistyö, joka on perustunut johdon ja muun henkilöstön yhteistoimintaan, edistää laadullisesti kestävästä tuottavuutta.

*Juha Antila & Terttu Pakarinen*

## Journalistisen työn muutos

Työryhmän lähtökohtana oli paitsi journalistisen työn muutos yleisesti myös osanottajien henkilökohtaiset taustat tutkimuksessa, toimittajan työssä sekä opetuksessa. Journalistisen työn muutos on ajankohdainen keskustelun aihe, joka on ollut esillä niin Journalisti-lehdessä kuin isoissa sanomalehdissäkin. Julkista keskustelua on käyty muun muassa journalismin kriisistä, lukijoiden vieraantumisesta ja toimittajien puoluekannoista.

Toimittajan työn muutos on osa laajempaa työelämään liittyvää muutosta. Timo Hytönen esitteli lisensiaatintyötään ”Käenpoika journalismin pesässä: monimediaalisen uutisjour-

nalismin mahdollisuus”, jossa kuvataan kuinka toimittajan työ on viimeisen 20 vuoden aikana muuttunut yhä monipuolisemmaksi.

Journalistisen työn muutos on tapahtunut monella tasolla ja se on kääntynyt myös ammatillisen itseymmärryksen kysymykseen. Erja Kolari huomauttikin esityksessään, että Journalisti-lehti on viime vuosien aikana muuttunut niin, että sitä voi hyvin käyttää toimittajan työtä koskevan tutkimuksen lähdeaineistona.

Tiina Rautkorven televisiotyötä käsitellyt esitys perustui kansainvälisiin televisiotuotannon muutostrendeihin. Suomessakin televisiotyö on pirstoutunut viime vuosina pieniin yksiköihin. Työryhmän päätteeksi Tiina Huokuna puhui teknologian muutoksesta osana toimittajan työtä.

Esitykset kuvasivat hyvin, mihin suuntaan journalismin opinnäytteet ovat kehittymässä. Alan yleisistä kysymyksistä ollaan siirtymässä ammatin sisäiseen dynamiikan tarkasteluun. Työryhmäesitysten valossa toimittajan työ näyttää pirstoutuneena ja kiireisenä, ja toimituksissa eletään verkon ehdoilla.

*Tiina Huokuna*

## Henkilöstöjohtaminen, työhyvinvointi ja tuloksellisuus

Työryhmään toivottiin henkilöstöjohtamisen/henkilöstökäytäntöjen, työhyvinvoinnin ja organisaation tuloksellisuuden välisiä suhteita erityyppisissä organisaatioissa ja erilaisissa konteksteissa tarkastelevia esityksiä. Myös uusia näkökulmia sekä eri tieteenaloja ja erilaisia metodologisia ja tieteenfilosofisia lähestymistapoja edustavat esitykset olivat tervetulleita.

Ensimmäisessä esityksessä Sari Hölsö esitteli väitöskirjasuunnitelmaansa, joka käsittelee henkilöstöjohtamisen käytäntöjä, työn imua ja tuloksellisuutta suomalaisissa teknologia-alan pk-yrityksissä. Tutkimuksessa tarkastellaan henkilöstöjohtamisen käytän-

töjen yhteyttä työntekijöiden kokemaan työn imuun ja edelleen sen kokemisen yhteyttä muun muassa sairauspoissaoloihin ja sitoutuneisuuteen.

Minna Janhonen esitteli tiimityön yhteyksiä organisaation tuottavuuteen metalliteollisuudessa ja vähittäiskaupassa. Tutkimuksessa havaittiin henkilöstön kokeman esimiehen tuen toimivan välittävänä tekijänä tiimityön ja organisaation tuottavuuden välisessä yhteydessä vähittäiskaupan alalla.

Maria Järnlström ja Maarit Laiho avasivat puheenvuorossaan mielenkiintoisella tavalla henkilöstöjohtamisen mittaamista teoriassa ja käytännössä. Empiirinen aineisto oli kerätty suurista suomalaisyrityksistä. Haastattelututkimus paljasti yritysten kokevan henkilöstöjohtamisen mittaamisen haasteelliseksi, ja se näyttää jossain määrin jäsentymättömänä, mikä vaikeuttaa mittamista käytännössä. Esittäjät listasivat joukon tekijöitä, joiden tunnistaminen ja huomiointi voisi edistää henkilöstöjohtamisen mittaamisen kehittämistä.

Ari Järvinen johdatti työryhmän saneeratun organisaation henkilöstöjohtamisen maailmaan. Keskeisiä teemoja tekeillä olevassa tutkimuksessa ovat saneerattuun organisaatioon työskentelemään jäävän henkilöstön keskuudessa mahdollisesti koettu selviytyjän syndrooma ja sen käsittely organisaatiossa.

Sara Lindströmin esitys käsittelee tuloksellisuusdiskursseja kuntien henkilöstöjohtamisessa. Esitys perustui suurten ja keskisuuren kaupunkien henkilöstöjohtajilta kerättyyn haastatteluaineistoon, josta nousi kolme perustuloksellisuusdiskurssia: asiakas-, prosessi- ja muutosturssi.

Tiina Schmidt esitteli henkilöstöjohtamisen kehitystrendejä suurissa suomalaisissa organisaatioissa vuosina 1992–2009 kansainvälisen Cranet-aineiston pohjalta. Esityksen painopiste oli yksityisen ja julkisen sektorin vertailussa. Sektoreiden välistä samankaltaistumista havaittiin muun muassa henkilöstötoimen organisoinnissa ja asemassa sekä henkilöstön koulutus- ja kehittämiskäytännöissä,



kun taas erilaistuminen näkyi selvimmin palkitsemis- ja kannustinjärjestelmissä.

Tiina Saaren ja Pasi Pyöriän esitys käsiteli tietotyöhön sitoutumista ja organisaation menestystä teleoperaattori- ja teknologiayrityksessä. Esittäjät havaitsivat hyvän johtamisen ja kannustavan työilmapiirin paikkaavan kiireen ja epävarmuuden nakertavaa sitoutumista, etenkin tietotyöntekijöiden keskuudessa. Menestyksen tavoittelu näytti rapauttavan yrityksen menestystekijöitä eli työn laatua ja työntekijöiden hyvinvointia.

Työryhmän viimeisenä kuultiin Sirpa Syväsen ja Sari Tappuran tutkimushankkeesta, jossa tarkastellaan työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden johtamisen esteitä ja edistäjiä. Hankkeen tavoitteena on integroida työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden johtamiseen liittyviä eri tieteenalojen oletuksia, mallinnuksia ja käsitteitä. Viitekehystenä hankkeessa on X-tehokkuusteoria, jota tullaan täydentämään turvallisuusjohtamisen ja transformaatiivisen johtamisen teorioilla.

*Monika von Bonsdorff & Sinikka Vanhala*

## **Ammatit ja työelämän eritahtiset aikajärjestykset**

Työryhmän aiheena oli eritahtisten aikajärjestyksien tunnistaminen ja niiden ääreen pysähtyminen. Keskustelimme, miten aikataulutettu aika, sopimusaika, henkilökohtainen aika ja ajaton aika järjestävät työelämän tuotantolinjoja ja miten nämä ajat eletään ja koetaan. Työryhmän aiheet koskivat yliopiston, ammatillisen koulutuksen ja tehdastyön kilpailevia aikajärjestyksiä.

Lea Henriksson haastoi miettimään yliopiston kiihdytettyä aikaa: miten akateemisten työläisten väistöliikkeet tai tietoisesti rakennetut hidastetut työkäytännöt voisivat kutsua esiin sivistysyliopiston ihmis- ja tutkimusystävällistä aikajärjestystä, eräänlaista ”etanadynamiittia” ja ”slow academia” -liikettä?

Arto Jauhiainen, Annukka Jauhiainen, Anne Laiho sekä Reetta Lehto jäsensivät yliopistojen nykytilaa kyselyn valossa. Yliopistoissa eletään aikajärjestystä, jossa mikrovallan uudet muodot ja ”epätyön” byrokratia luovat ”portfolio”-kulttuuria, joka rapauttaa yhteisöjä, ruokkii itsekkyyttä ja demoralisaatiota. Akateeminen yhteisö tunnustetaan aikaseurantojen, palkkajärjestelmien ja muiden kii-reellä tuotujen ja huonosti toimivien teknologioiden työssijana. Näin valtion ja yliopistojen välinen keskinäinen luottamus-pula on kotoutunut yliopiston sisäisiin suhteisiin ja akateemiseen aikaan.

Keijo Räsänen korosti esityksessään, ettei autonominen kehittäminen onnistu keneltäkään yksin eikä nopeasti. Eräässä akateemisessa työyhteisössä kymmenen vuoden ajan yhteistyössä luodut ja tieteenalan sisäisistä pyrkimyksistä syntyneet käytännöt ja turvallinen kokemusten jakaminen loppuivat, kun uusi hallinta ja ulkoapäin tuotu pakkomuutos toteutettiin. Yliopistotyön ilo ja yhteiskuntakriittinen rooli heikkenivät ja kollektiivinen muistikin hämärtyi.

Oili-Helena Ylijoki valotti, miten projektimuotoisuutta markkinoidaan ketteränä ja tehokkaana hallinnan muotona. Identiteettitarinoissa se kuitenkin näyttäytyy vieraannuttavana tekniikkana. Tutkimus edellyttää tilaa, aikaa ja kypsytelyä, jota projektitutkimus ei salli. Ylijoen muistelu 1980-luvulta kiteytti aikamullistuksen: tuolloin Antti Eskola ei kolmen vuoden Akatemiahankkeessa voinut luvata varsinaisia tuloksia, vaan hän korosti, että tulokset riippuvat siitä, miten johtaja saa tutkijat innostumaan hankkeesta. Varsinaisia tuloksia on realistista odottaa kymmenen vuoden säteellä.

Kristiina Brunila pohti, miten projektiyhteiskunta ulottaa vaikutuksensa ihmisen mielentilaan ja toimijuuteen. Se suostuttelee ja pakottaa samalla kun se mahdollistaa ja tuottaa mielihyvää. Kehittykö markkinahenki-syydestä pelkkää toistoa vai luoko toimijoiden diskurssitaituruus myös tilaa vastarinnalle ja vaihtoeidoille? Miten läpireflektoidun mie-

len ja syvenevän elämänhallinnan kulttuuriset vaatimukset voisivat pelastaa autonomisen toimijuuden?

Virve Kallioniemi-Chambers kiinnitti huomion kiireen ja levollisuuden kulttuuriin yliopistojen opetus-, henkilöstö- ja taloushallinnossa toimivien näkökulmasta. Kun tukihenkilöstöä siirretään palveluyksikköihin ja etäännytetään laitostyöstä ja tutkimuksesta, köyhtyykö työ ja muuttuuko sitoutuminen? Hallintohenkilöt toimivat tutkijaopettajille tärkeinä tulkkeina, terapeutteina ja iskunvaimentajina ohjaten turhauttavien tietojärjestelmien käytössä samalla kun he tehostavat ja virtaviivaistavat yliopistotyötä.

Pälvi Lehtonen kertoi ESR-projektista, joka vastaa hoitotyön kiireeseen. Hankkeen ideana on siirtää lähihoitajaopiskelijat helpottamaan hoitohenkilöstön työpaineita. Tässä uudelleen keksityssä koulutusmallissa teoreettinen opetus istutetaan työelämän käytäntöihin. Kokeilu on otettu työpaikoilla vastaan myönteisesti, mutta opettajan näkökulmasta vaarana on että koulutuksesta tulee pelkkää ”täytettä”. Palataanko hoivatyön historiaan, jossa ammattilaisia koulutetaan työpaikoilla, joissa opiskelijat ovat halpatyövoimaa ja ruuhkahuippujen tasaajia?

Sirpa Mäkisen esitys jatkoi teemaa. Seurantatutkimus tehdastyön, koulutuksen ja oppimisen suhteista naisvaltaisella matalapalkka-alalla kertoi tekstiilitehtaan ajasta, joka muokkaa työntekijöiden henkilökohtaista aikaa, oppimista ja elämäntapaa. Tehtaan ajassa on aikaa henkilöstökoulutukseen vain silloin, kun koneet seisovat.

*Karin Filander & Lea Henriksson*

### **Työ, oppimishaasteet ja kestävyys muuttuvissa verkostoissa**

Työryhmässä esiintyi ensimmäisenä Markku Jokisaari. Hän kysyi, mikä merkitys verkostosuhteilla ja esimiehillä on uusien työntekijöiden työssä suoriutumiseen ja oppimiseen.

Uuden työntekijän verkoston rakenne sekä tiedonvaihto verkostossa näyttävät olevan yhteydessä työssä suoriutumiseen.

Annaleena Ylinen kertoi väitöskirjatutkimuksestaan, jossa käsitellään vuorovaikutussuhteita alueellisten osaamiskeskusten klustereissa. Maantieteellinen hajautuneisuus asettaa klustereiden vuorovaikutukselle, luottamuksen rakentamiselle, viestintätekniologialle ja aidolle yhteistyölle haasteita. Klustereissa kehittyy erilaisia vuorovaikutuksen ja yhteistyön tekemisen tapoja.

Ensihoidon ja sairaankuljetuksen yhteistoiminnalliset työ- ja toimintakäytänteet palvelujärjestelmän murroksessa olivat Petra Auvisen, Hannele Palukan ja Tiina Tiilikan aiheena. He tutkivat ensihoitoa vuorovaikutuksellisenä ja mobiilina prosessina. Ensihoidon vaatimuksina on tunnistettu turvallisuus, tehokkuus ja asiakashyöty.

Juha Mäkinen pohti esityksessään turvallisuusalan työn historiallista murrosta. Suomessa alan kehitys on tuonut uusia koulutusorganisaatioita sekä verkottumista korostavia, rajoja ylittäviä toimintatapoja. Inhimillinen turvallisuus ja toimintakyky ovat merkittäviä välittäjiä formaalin verkottumisen ja myös ”alhaalta ylös” syntyvien toimintatapojen edistämiseksi.

Antti Kasvion aihe liittyi kestävyys-temaan ja valistuksen ajalta juontavan työn käsitteen kriisiin. Työn modernisaatioprojekti tuottaa pulaa raaka-aineista, rappeuttaa biodiversiteettiä sekä kiihdyttää ilmaston lämpenemistä. Työn käsite tulisi ajatella uudelleen siten, että se tukisi kestävästä kasvusta ja työn tekemisen tapojen uudistumisesta.

Heli Heikkilä kertoi, kuinka kehitysvuoropuhelumenetelmää on käytetty tukemaan raideliikenneohjaajien toimijuutta verkostomuutoksessa. Menetelmän avulla liikenneohjaajat ja heidän esimiehensä jäsensivät uudella tavalla oman suhteensa hankalaksi koettuun verkosto-osapuoleen ja samalla työn kohteeseen. Laura Seppänen jatkoi samasta aiheesta. Raideliikenteenohjauksen verkoston kehityksen oleellisina ulottuvuuksina oli-

vat työn kohteen lisääntyvä monitavoitteisuus sekä tietojärjestelmien rooli verkoston tiedonvaihdossa.

Hanna Toiviainen ja Hannele Kerosuo esittelivät kehittämäänsä alueellisen kehittäjäverkoston oppimista jäsentävää opetussuunnitelmaa. Monitasoinen oppimisverkosto tarvitsee orientoivan välineen, jolla kokonaisuutta voidaan hallita.

Työryhmän kaksi viimeistä esitystä koskivat tuotekehittelyverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja oppivia tuotantokonsepteja. Leena Järvinen esitteli kierrätettävän pakkauksen kehittämistä yritysverkoston oppimishaasteena. Hän tunnisti ja tutki tuotekehityksessä ilmaantuvia oppimiskohtia nytkähtelevästi etenevässä verkostossa.

Meri Jalosen, Anneli Pulkkinen ja Päivi Ristimäen esitelmässä käsiteltiin oppivien tuotantokonseptien kehittämistä verkostomaisesti toimivien yritysten tukena. Yritysverkostojen tulee kyetä toimimaan systeemin tasolla toimintakonseptin mukaisesti. Yrityksissä funktioiden tarpeisiin kehitetyt välineet eivät kuitenkaan tue rajatoimintaa eivätkä kehittyviä tuotantokonsepteja.

Esitysten perusteella erilaiset verkostot ovat osa normaalia työelämää, mutta työn verkostoituvan luonteeseen kiteytyy vielä syntymässä olevia työn muotoja, joiden esille nostaminen, käsitteellistäminen ja kehittäminen vaativat vielä työtä.

*Laura Seppänen & Hanna Toiviainen*