

TYÖELÄMÄN TUTKIMUSPÄIVIEN SATOA

Marraskuussa 2008 järjestetyillä Työelämän tutkimuspäivillä pidettiin kaikkiaan 14 työryhmää. Ohessa poimintoja työryhmien esitelmistä.

Sukupuoli työelämässä ja työelämän sukupuoli

Työryhmään kutsuttiin työn ja sukupuolen suhteita eri näkökulmista käsitteleviä alustuksia. Työryhmässä esitettiin ilahduttavat yksitoista alustusta, jotka liittyivät eri tavoin sukupuolen ja työn väliseen dynamiikkaan. Ensimmäisenä päivänä yhteisiä teemoja olivat hoivatyö, uupuminen ja masennus, sekä työn epävarmuus ja epävirallisuus. Toisena päivänä yhteisiä teemoja olivat teollisuustyön historialliset trendit, työelämän tasa-arvon kehittäminen ja johtajuus.

Sinikka Pesonen aloitti työryhmän työskentelyn esittelemällä tutkimusryhmän tekemää diskursianalyysiä Helsingin Sanomien mielipidesivun kirjoituksista, jotka käsittelevät taannoista sairaanhoitajien työtaistelua. Analyysi toi esiin esimerkiksi sairaanhoitajien ammatilliseen kutsumukseen ja vaativaan ammattimaisuuteen vetoavia sävyjä.

Helena Hirvonen kertoi yhdessä Marita Husson kanssa käynnissä olevasta tutkimuksesta, joka keskittyy hoivatyötä tekevien ihmisten kokemuksiin ja hoivan sukupuolitapaisuuteen. Hoivatyöhön liittyy vahvoja emotionaalisia ulottuvuuksia, jotka tutkijat haluavat ottaa huomioon rakenteellisten kehysten ohella.

Hanna Autere esitteli työuupumuksen kokeneisiin kuntoutujiin keskittyvää tutkimusaihettaan sekä pohti, miten sukupuolen voisi paremmin ottaa huomioon yhtenä työhyvinvointia jäsentävänä tekijänä kehittävään työntutkimukseen pohjautuvassa kuntoutuksessa.

Sanna Rikalan tutkimuksen aiheena on sukupuoli ja masennusperustainen työkyvyttömyys. Hän keskusteli esityksessään masennusdiskurssien, masentuneen subjektiposition, työn epämukavuuksien ja sukupuolen yhteyksistä.

Minna Nikusen tutkimus keskittyy työelämän epävarmuuksiin ja yliopistotyön epävarmuuden sukupuolistumiseen. Alustuksessaan hän ideoi tutkimusaihettaan, aineistoaan ja alustavia tutkimusteemojaan.

Anna Kontula tarkasteli siirtolaisten tekemiä harmaan sektorin töitä lähinnä rakennusalan sekä seksialan töiden ominaispiirteiden avulla sukupuolistuneen elämänhallinnan kontekstissa.

Toisen päivän aloitti Linnea Alho kertomalla naisten työurista ja palkanmuodostuksesta metalliteollisuudessa vuosina 1946–1961. Tutkimuksen empiirinen aineisto pohjautui pääosin Rosenlewin Porin konepajan palkkakortteihin.

Myös Tapio Bergholm käsitteli alustuksessaan palkkoja, lähinnä sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa eri teollisuuden alojen palkkatilastoaineiston perusteella vuosina 1965–1972.

Irmeli Heikkilän tutkimuksen aiheena ovat työelämän myytit ja niiden seuraukset sukupuolten väliselle segregaatiolle. Muun muassa mielikuva naistyöntekijän perheellisyydestä ja perheen ensisijaisuudesta sekä miestyöntekijän urakeskeisyydestä ovat tällaisia sukupuolten valinnan mahdollisuuksia kaventavia myyttejä.

Terttu Niemelä esitteli Ratahallintokeskuksessa tehtyä käytännön kehittämishanketta. Erityisten kokemusryhmien tuloksena sukupuolisokea kulttuuri oli tullut näkyväksi, naisten verrattain alhainen

tyytyväisyys sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työpaikalla oli kasvanut ja naisten tyytyväisyys lisääntynyt.

Suvi Välimäki päätti työryhmän työskentelyn esittelemällä tutkimusryhmän havaitsemia monenlaisia vaikutuksia, joita puolisoilla on naisjohtajan uraan. Puoliso voi vaikuttaa uraan ohjaavasti, tukea antavasti, lisäarvoa tuoden, joustaan tai hankaloittaen.

Hanna-Mari Ikonen & Tuija Koivunen

Taide, kertomuksellisuus ja työelämä

Avauksen jälkeen Ilkka Pirttilä (Työterveyslaitos) alusti alkumetreillä pinkovasta tutkimuksestaan Työelämän subjektiviteettiin kohdistuvien tiedonlajien suhteista. Tutkimuksen lähtökohtana on jo klassisessa tiedon sosiologiassa esitetty mahdollisuus erotella erilaisia tiedon lajeja ja tyypejä. Tutkimuksen kohteeksi on valittu kolme sosiologista tiedon lajia: tieteellinen tieto, ”taidetiето” ja ”mediatiето”. Alustuksen jälkeen käydyssä keskustelussa esille otettiin muun muassa tapausten valinta ja se millaista käytännöllistä merkitystä tutkimuksella on.

Sari Karttunen (Tilastokeskus) kertoi teemasta Kulttuurityövoiman koko, koostumus ja niiden ominaispiirteet: erilaisten aineistojen ja niiden antamien tulosten arviointia. Alustus liittyy tilastokeskuksen kulttuuritilastoinnin kehittämiseen. Kulttuurityövoiman kuvauksessa harkitaan parhaillaan siirtymistä rekisteripohjaisesta Työssäkäyntitilastosta haastattelupohjaiseen Työvoimatutkimukseen. Alustuksen kirjoittamassa keskustelussa esille otettiin esimerkiksi tilastojen yhteiskuntapolitiittinen merkitys ja toimialanäkökulman oikeutus.

Kirsi Heikkilä-Tammi (Turun kauppakorkeakoulun Porin yksikkö) esitteli aloitettavaa tutkimusta Oppimisen ja luovuuden tilat organisaatiossa. Tutkimuksen tavoitteena on arvioida pk-yritysten toimivuutta luovuuden ja oppimisen näkökulmasta. Tutkimuksen kohteina ovat kolme yritystä, joissa tietoa kerätään haastatteluin ja tekemällä havainnointia. Keskustelussa otettiin esille esimerkiksi ”uutta tietoa tuottavan tilan” käsite ja epäiltiin onko fyysisellä tilalla ratkaisevaa vaikutusta yrityksen (ryhmän) luovuudelle.

Satu-Mari Korhonen (IADE) esitteli tutkimustaan Teatterin palvelukonseptia kehittämässä – analyysi laitosteatterin toimintamallin ristiriidoista ja havaintoja hankkeen sisällöistä, jota TYKES rahoittaa. Hankkeen tarkoituksena on pohtia yhdessä Rovaniemen teatteri – Lapin alueteatterin henkilökunnan kanssa ratkaisuja sekä oman teatterinsa että suomalaisen teatterin murrokseen ja haasteisiin. Hankkeessa sovelletaan muutoslaboratoriomenetelmää ja tutkijan kehittämiä teatterin toimintakonseptin mallinnusvälineitä. Suomen taidekentässä ei ole aiemmin kokeiltu samankaltaisen työyhteisöä osallistavan kehittämismenetelmän toimivuutta. Esityksen syyttämässä puheenvuoroissa esille otettiin erityisesti kysymys siitä onko Rovaniemellä kyse enemmän alueteatteri- kuin laitosteatteriproblematiikasta. Samalla keskusteltiin suomalaisen teatterin lähihistoriasta.

Tommi Leino (Pirkanmaan ammattikorkeakoulu) kertoi tutkimuksestaan Liiketoiminnan dramaturgia – yritysorganisaatioiden kokonaisvaltainen kehittämiskonsepti. Lähtökohtana olevalla käsitteellä Liiketoiminnan dramaturgia pyritään löytämään yritysten strategiselle sekä operatiiviselle johdolle uusia malleja innovatiiviseen, ihmisläheiseen johtamiseen sekä luovan ja tunteisiin vaikuttavan yrityskokonaisuuden rakentamiseen. Esityksen jälkeen käydyssä keskustelussa aprikotiitiin erityisesti sidosryhmän käsitettä ja siihen kytkeytyvää kysymystä siitä kuinka kokeiluyritysten henkilöstö otetaan mukaan ja kuinka ”käsikirjoitusstrategia” saadaan käytännössä toimimaan.

Ensimmäisen päivän viimeisessä esityksessä Anne Pässilä ja Tuija Oikarinen (Lappeenrannan teknillisen yliopiston Lahden yksikkö) esittelivät tutkimustaan Tutkiva teatteri metodisena lähestymistapana organisaatioiden innovatiivisuuden kehittämisessä. Tutkimuksen lähtökohtana on oletus, että organisaation erilaisiin tarpeisiin tarvitaan erilaisia menetelmiä. Suurin osa innovaatiotutkimusta painottuu rationaaliseen ja analyttiseen päätöksentekoprosessin tutkimiseen. Vähemmälle huomiolle on jäänyt innovaatiotutkimuksessa tulkinnallinen lähestymistapa, joka pohjautuu organisaatioiden kommunikaatiotutkimukseen ja kulttuurintutkimukseen. Esitystä seurannut keskustelu suuntautui toisaalta käsitteeseen tutkiva teatteri ja toisaalta tutkimuksen käytännön toteutuksen kulminaatiopisteisiin.

Toisen päivän esitykset kokosivat ensimmäistä päivää enemmän aihepiirejä työelämän tutkimuksen ja kertomuksellisuuden aihealueilta. Pauliina Marjala (Oulun yliopisto) aloitti päivän aiheella Kertomuksellinen lähestymistapa työhyvinvointiin. Esitys pohjautuu esitarkastuksessa olevaan väitöskirjaan, jonka keskeisenä tavoitteena on saavuttaa työhyvinvointikokemuksesta laadullista,

kertomuksellista tietoa. Esityksen jälkeen käydyssä keskustelussa pääkohtina olivat tutkimuksessa tehdyt metodologiset ja metodiset ratkaisut.

Päivän toisessa esityksessä Moninäkökulmaisuuden tarpeellisuudesta – taide, työ ja työhyvinvointi Cecilia von Brandenburg (Taideteollinen korkeakoulu) käsitteli taidetta, työtä ja työhyvinvoinnin edistämistä moninäkökulmaisesti. Tarkastelunäkökulmat liittyvät eettisyyteen, yksilöllisyyteen, yhteiskunnan muutostilanteeseen ja taiteen filosofisiin perusteisiin. Taide ja taiteelliset toimintatavat voivat luoda uuden tavan kehittää työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta. Ne voivat mahdollistaa kokemukset, joissa elämän arvot ja merkitykset selkenevät. Keskustelussa pohdittiin muun muassa sitä kuinka taiteen merkityksiä työhyvinvoinnille voitaisiin tutkia.

Kirsi LaPointe (Helsingin kaupunkorkeakoulu) kertoi tutkimuksestaan Kertomuksellisuus työurien muutoksessa. Esityksessä pohdittiin, minkälaisia mahdollisuuksia kertomuksellisuus voi tuoda työurien muutoksen ja erityisesti uraidentiteetin tarkasteluun. Pääkysymyksenä oli, miten ura ja identiteetti tästä näkökulmasta määrittyvät ja millaista tietoa ja ymmärrystä kertomuksellinen lähestymistapa voi niistä tuottaa. Keskustelu keskittyi metodologiseen lähestymistapoihin uratutkimuksessa.

Kirsi Hasanen (Tampereen yliopisto) esitteli väitöskirjatutkimustaan Yrittäjäkertomusten paikkoja etsimässä hoiva-alalla. Tutkimuksessa lähdetään ajatuksesta, että kertomuksellinen lähestymistapa mahdollistaa subjektiivisen kokemuksen tason ohella myös niiden kulttuuristen lähtökohtien tarkastelun. Tutkimuksen aineisto koostuu kirjoitetuista yrittäjälämäkerroista, joita analysoidaan narratiivista lähestymistapaa soveltaen. Keskustelussa nostettiin esille tutkimuksen käytännön toteuttamiseen liittyviä näkökulmia.

Työryhmän päätti Pauli Rautiaisen (Tampereen yliopisto) esitys Valtion taiteilija-apurahat: pitkäjänteisen työskentelyn turvaamisesta niukkuuden mahdollisimman monelle jakamiseen. Esityksessä tarkasteltiin valtion taiteilija-apurahojen jaossa tapahtunutta muutosta erityisesti 1990-luvun jälkeen. Niukkuuden jakaminen mahdollisimman monelle on muotoutunut keskeiseksi tukijärjestelmää ohjaavaksi metaperiaatteeksi. Samalla yksittäisen taiteilijan pitkäjänteisen työskentelyn turvaaminen on menettämässä merkitystään. Esityksen jälkeisessä keskustelussa pohdittiin muutoksen syitä ja tulevaisuuden näkökulmia.

Ilkka Pirttilä & Pauliina Marjala

New organizational practices

Englanninkielisessä työryhmässä kuultiin yhdeksän esitystä. Oman mausteensa työskentelyyn toi tutkimuspäivien toinen pääpuhuja professori Paul Thompson, jonka kommentit virittivät aika ajoin vilkasta keskustelua.

Erja Kolarin väitöskirjatyöhön perustuvassa esityksessä käsiteltiin sanomalehtien toimittajien työn muutosta kahden lehtimiessukupolven kokemana. Tulosten mukaan lehtimiesten ammatillinen identiteetti on muuttunut siten, että aiemmille sukupolville tyypillinen professionaalinen autonomia on yhä enemmän saanut tehdä tilaa yrittäjämäisyydelle ja tuloshakuiselle kaupalliselle ajattelulle.

Toimitustyön muutosta käsitelivät myös Merja Helle ja Marja Töyry, joiden tutkimuksen kohteena olivat olleet 12 lehdessä analysoidut toimitus- ja työprosessien muutokset heidän kehittämänsä Mediaconcept Laboratory -menetelmän avulla. Keskeisimmiksi muutossuunniksi tunnistettiin digitaaliseen mediaan liittyvät uudet ilmiöt, tuotteiden yhä tarkempi fokuoittuminen tiettyihin asiakasryhmiin sekä siirtäminen yksilöllisistä työskentelytavoista keskitettyyn suunnitteluun.

Annarita Koli analysoi opetustyön ja opettajien ammatillisen identiteetin muutosta. Työkuorman lisääntyminen, vaatimukset yhteistyöstä ja verkostoitumisesta, toimintaympäristön yleinen monimutkaistuminen sekä oppilaitoksen johdon ja opetuskunnan väliset jännitteet toiminnan tehostamispyrkimysten viitekehyydessä olivat omiaan aiheuttamaan painetta ja stressiä ja vähentämään työviihtyvyyttä. Johtopäätösten mukaan kouluissa tarvitaan kokonaisvaltaista kehittämistyötä, jossa muutoksen kohteena tulee olla myös johtaminen.

Anu Kajamaa esitteli tutkimusta, jossa yliopistollisen sairaalan kirurgisella osastolla kehiteltiin uudenlaista evaluointivälineistöä tutkijoiden, laadunarvioijien ja sairaalahenkilökunnan yhteistyönä. Kehittelyn edetessä luotiin monia laatuja, tehokkuutta ja työhyvinvointia parantavia innovatiivisia ratkaisuja ja käytäntöjä, mutta niiden käyttöönottamista jarrutti organisaation johdon puutteellinen tuki ratkaisujen toteuttamiseksi.

Päivi Ristimäen aiheena oli pienen ICT-yrityksen muutospyrkimykset massatuotannosta assa-
kassuuntautuneeseen strategiaan. Tulosten mukaan irrottautuminen massatuotantoajattelusta ei

ole helppoa. Muutos ei tapahdu hetkessä yhdellä hyppäyksellä vaan on luonteeltaan pikemminkin runsaasti kollektiivista oppimista ja tiedonluomista sisältävä pitkälinen muutosprosessi.

Hanna Timosen paperissa tarkasteltiin verotarkastajatiimin työkäytäntöjä. Tiimin sisäisistä suhteista löydettiin ammatillista tukea, keskinäistä luottamusta ja ystävyyttä. Tämä oli kuitenkin vain kolikon toinen puoli. Tiimissä vallitsi toisistaan poikkeavia tulkintoja toiminnan luonteesta sekä jännitteitä ja ristiriitoja, joiden taustalla olivat organisaation valtarakenteet, ”juniori”- ja ”senioritarkastajien” erilaiset käytännöt ja ajattelumallit sekä suoriutumisen arviointiin liittyvät käytännöt.

Arja Pakkala esitteli pitkäkestoiseen työpaikan kehittämishankkeeseen perustuvaa tutkimustaan. Metallitehtaaseen sijoittuneen hankkeen tavoitteena oli muuttaa työyhteisön kulttuuria ja johtamista osallistavaan suuntaan ja aktivoida kaikki työntekijät yhteiseen kehittämistyöhön. Tulokset osoittivat, että kehittäminen saa erilaisia tulkintoja erilaisista näkökulmista katsoen, johtajat ja työntekijät kokivat kehittämistyön toisistaan poikkeavalla tavalla ja että kehittämisen esteeksi asettuu usein henkilöstöryhmien välisiä jännitteitä, jotka saattavat merkittävästi hidastaa muutoksen aikaansaamista.

Markku Sippola tarkasteli pohjoismaisten teollisuusyritysten Baltian maihin perustettujen tuotantolaitosten suoran osallistumisen käytäntöjä. Kuuden tapaustutkimuksen analyysi osoitti, että tällaisia käytäntöjä (esim. aloitejärjestelmät, ongelmanratkaisuryhmät, puoliautonomiset ryhmät) harjoitettiin tutkimusyriyksissä varsin niukasti, ja että yritykset neuvottelevat mieluummin ammattiyhdistysten edustuksellisten elimien kanssa kuin ottavat käyttöön erilaisia suoran osallistumisen menetelmiä.

Satu Ojala käsitteli ilmiötä, jossa työntekijät tekevät ylitöitä kotona iltaisin ja viikonloppuisin, osin ei-vapaaehtoisesti, ilman korvausta ja ilman asiaa koskevia sopimuksia. Haastattelututkimuksessa löydettiin viisi erilaista ilmiöön liittyvää työntekijäryhmää, jotka poikkesivat toisistaan mm. vapaaehtoisuuden, työn autonomian, työtaakan ja kotona tehtävään työhön liittyvän positiivisen tai negatiivisen kokemuksen suhteen.

Nina Laineen aiheena oli luottamus ja sen rakentuminen esimies-alaisuushteissa. Tutkimuksen mukaan luottamus on sekä tunnetta että tietoa painotuksen ollessa edellisessä. Luottamukseen liittyy läheisesti myös oppimisen käsite, toisinaan luottamaan oppiminen voi olla transformatiivisen oppimisen prosessi.

Pasi Koski & Anu Järvensivu

Ammattien alaluokkaistuminen, sisäiset jaot ja identiteettipoliittika

Työryhmä on jo usean vuoden ajan kerännyt yhteen tutkijoita ja kehittäjiä, jotka etsivät työelämän muutoksen pintakuohujen alta kulttuurisia syvärakenteita. Kiinnostus kohdistui tällä kertaa subjektiveettiin, kunniantuntoon ja arvokkuuteen työssä sekä työetiikkaan, pyrkimykseen ja kaipuuseen tehdä ”oikeaa työtä”.

Keskusteltu työyhteiskunnan eetoksesta ja sen merkityksestä sosiaaliselle järjestykselle jatkui tänä vuonna keskusteluna talkooyhteiskunnasta. Talkooeetos näkyy toisaalta kansalaisten aktivointi-puheena, toisaalta sekatyöläisyyden ja pelkkänä työvoimana olemisen paineina. Rajanveto kansalaisyhteiskunnan ja julkissektorin töiden välillä on hämärtynyt ja oikeutus ammattityöhön on hankittava uusin keinoin ja perustein. Näihin rajankäynteihin liittyvät kiistat esimerkiksi siitä, mikä on ammattien sydänmaata ja mikä marginaalia, johon julkisten palvelujen karsinta voidaan erityisesti kohdentaa. Keskustelimme ammattien alaluokkaistumisesta, koulutusinflaatiosta, keskiluokkaisuuden illuusion murtumisesta sekä ammattien lohkoutumisesta ja hajautumisesta myös arvoyhteisöinä.

Annukka Jauhiainen ja Anne Laiho pohtivat yliopistotyöläisten ammatti-identiteettiä kysymällä mistä akateemisen työn mieli ja merkitys syntyvät. Alustavien tulosten mukaan yliopistotyössä ensisijaista on yksilöllinen suhde tieteenalaan ja tietoon sekä akateeminen autonomia, suhde yliopistoinstituutioon on toissijainen. Opettaja-tutkijan kaksoisidentiteetin sisäistäneet vastaajat kokivat sivistysyliopiston arvot ja eetoksen tärkeäksi, vaikka tutkimus ja opetus näyttävät eriytyvän. Keijo Räsänen jatkoi akateemisen ”meisyyden” pohtimista kysymällä, mikä voisi olla sellainen yhteistoiminnan muoto, henki ja tarkoitus, joka saisi yksinäiset tutkija-opettajat liittymään yhteen ja puhumaan ”meistä”? Vastauksia haettiin akateemista työtä ja sosiaalisia liikkeitä yhdistävistä tutkimuksista sekä alustajan kokemuksista käytäntöteoreettisessa kehityksessä oman akateemisen työnsä kehittäjänä ja tutkijana.

Tiina Tiilikka ja Helena Tolkki tutkivat miten terveysasemien työntekijät kokevat ammattikuntien välisten hierarkioiden madaltamisen ja työnjaolliset uudelleenjärjestelyt ennen ja jälkeen ulkoistamisen. He löysivät haastatteluistaan yhdenmukaisen puhutavan, joka vahvistii myönteistä suhtautumista ulkoistamiseen. Toisaalta tutkijat kuitenkin raportoivat, miten ulkoistamista oli edeltänyt kriisiytynyt

ja äärimmäisen kuormitettu siirtymävaihe. Keskustelussa kysyttiinkin, mitä olisi seurannut jos kunta ei olisi ulkoistanut palvelujaan, vaan olisi antanut omalle yksikölleen samat mahdollisuudet järjestää työtä yksikön omin ehdoin.

Sirpa Lappalaisen alustus perustui etnografiseen tutkimukseen, jossa hän seuraa lähihoitaja-koulutuksessa opiskelevia nuoria. Ensimmäisen työssäoppimisjakson merkitys on yleensä nähty myönteisenä mahdollisuutena niille nuorille, joille tekemällä oppiminen sujuu koulumuotoista opiskelua paremmin. Tulosten mukaan työssäoppimisesta suoriutuvat kuitenkin parhaiten ne, joilla muutenkin menee hyvin. Huonommin pärjääville työssäoppiminen tuntui ”möykkynä mahassa” ja siihen liittyi kohtuuttomia osaamisvaatimuksia.

Silva Tedren alustus kristillisten järjestöjen päihdetyöstä käsitteli työn eetosta. Päihdetyötä määrittää autetusta auttajaksi -eetos, vaikka kansalaistoimintalähtöisyys onkin murenemassa. Päihdetyö on ammattilaisten ja vapaaehtoistyöntekijöiden risteysasema ja ankkuripaikka. Yhtäältä kyse on välityömarkkinoista, joita leimaa vapaaehtoistyön eetos ja rajatilan liminaaliset identiteetit. Suurin työntekijäryhmä ovat työllistetyt ja vapaaehtoistyöntekijät. Toisaalta kyse on työstä, jossa koulutukselliset, ammatilliset ja tuotteistamisen vaatimukset kasvavat.

Jyri Lindenin reflektoi hoito-, sosiaali- ja opetusalan ammatteja moraalisina projekteina. Ammattikunnat on sitoutettu valtiolliseen yhtenäiskertomukseen kutsuomuksellisen työeetoksen avulla ja vastineeksi valtio on tarjonnut riittävän palkkion, ammatillista itsenäisyyttä, luottamusta sekä turvallisen työsuhteen. Linden kuvaa, miten byrokraattisen markkinakontrollin lisääntyminen muokkaa julkisammattien syvärakenteita. Kun ammattien itseisarvoinen oikeutus katoaa ja työssä korostetaan välineellistä hyötyä ja tuloksellisuutta, tämä muutos näkyy työn mielekkyyden heikkenemisenä ja korkean sitoutumisen välisenä ristiriitana.

Tiina Huokuna esitteli alustuksessaan toimittajan ammatin ”sekatyöläistymistä” hyödyntäen omakohtaisia toimittajakokemuksiaan. Toisaalta toimittajan työ on kapeutumassa, toisaalta työ edellyttää yhä monipuolisempaa osaamista. Sosiaalishistoriallista kysymyksenasettelua hyödyntäen Huokuna tutkii toimittajaprofession nykytilaa sekä ammatin muodonmuutoksen kipupisteitä.

Kristiina Abdallah tutkii toimijaverkkoteorian kehityksessä kääntäjän työn rakenteellisia muutoksia. Laaja business-tuotantoverkko pakottaa kilpailurajoituslain tekemana työehtaisiä kääntäjät laajojen tuotantoverkkojen alihankkijoiksi. Tästä asemasta on kuitenkin mahdotonta toteuttaa ”hyvän työn” eetiikkaa, mihin kääntäjät ovat sitoutuneet. Abdallah esitti huolensa yhä heikentyvistä työehdoista, jotka johtavat tiukkoihin aikatauluihin ja viime kädessä työn huonoon laatuun.

Karin Filander & Lea Henriksson

Dialogisuus työyhteisöjen tutkimuksessa ja kehittämisessä

Dialogisuus tämän päivän muuttuvien organisaatioiden ja työyhteisöjen tutkimuksessa sekä kehittämisessä on haaste. Työryhmän tehtävänä oli jakaa kokemuksia ja tietoa siitä, miten organisaatioiden ja työyhteisöjen kehittämisprosesseissa hyvät käytännöt ja innovaatiot syntyvät ja mitä vaikutusta niillä on. Lähtökohtana oli ajatus siitä, että työtä ja toimintaa voidaan kehittää työyhteisöjen sisältä käsin. Halusimme työryhmän ohjaajina myös tutkailla dialogisten työskentelymenetelmien soveltuvuutta tutkijoiden reflektoinnissa. Tavoitteenamme oli yhteisessä työskentelyssä luoda yhteisiä merkityksiä dialogisuudesta.

Eevaleena Isoviita ja Maiju Salonen olivat tutkimuksessaan hyödyntäneet demokraattista dialogia organisaatiouudistukseen valmistautumisessa kahdessa kunnassa. Aineistoa oli kerätty kyselyin ja haastatteluin sekä työpajassa käytyjen keskustelujen ja työskentelyjen pohjalta. Tutkimuksessa merkitykselliseksi nousi eri ammattiryhmien osallistuminen dialogiin yli sektorirajojen. Tutkimusprosessi ajoittui kahden kunnan organisaatiouudistuksen aloitusvaiheeseen, mikä osaltaan tuki toimijoiden vuorovaikutusta ja yhteistoiminnallisuutta työn arjessa.

Minna Leinonen oli tutkinut miesten ja naisten välistä yhteistyötä ja kommunikaatiota kahdessa eri organisaatiossa hyödyntäen työkonferenssityöskentelyä. Tutkimusaineistona olivat nauhoitetut ryhmäkeskustelut sekä haastattelut. Työkonferenssityöskentelyn keskiössä on demokraattinen dialogi, jossa on mahdollisuus vapautua hierarkian asettamista rajoituksista. Tutkimuksessa hierarkkisuus näyttäytyi sotilas-siviili sekä nais-mies -asetelmissa. Hierarkkisuuden purkamisen em. asetelmissa oli haasteena. Yhtenä menetelmänä oli erilaisten ryhmien muodostuminen, jolloin esim. naisten omat ryhmät osoittautuivat osallistujilleen antoisimpina.

Paula Salonen oli tutkinut johtoryhmän dialogia osallistuvaa havainnointia ja haastatteluja käyttäen. Työryhmän jäsenet kuuntelivat tutkijan esitystä tietoisesti joko kehittämisen, tutkimuksen tai johtamisen näkökulmista. Jokaisen näkökulman perusteella keskusteltiin pienryhmissä. Seuraavassa vaiheessa jokaisesta pienryhmästä osallistui yksi jäsen kolmen hengen keskusteluun, josta tutkija sai itselleen kysymyksiä, kommentteja jne. Johtoryhmätyöskentelyyn tarvitaan edelleen lisäymmärrystä. Pohdinnat ns. henkilökemioista sekä valtapyrkimykset johtamisen kysymysten äärellä on mahdollista jättää tietoisesti taustalle ja keskittyä dialogin rakentamiseen, jolloin johtoryhmässä voidaan siirtyä organisaation yhteiseen hyvään.

Toisen työskentelypäivän aamuna aloitimme yhteen tulemisella kehään, jossa jokainen kuvasi oman ajatuksensa alkavaan päivään. Terhi Takanen kysyi, tutkimukseensa pohjautuen, miten ryhmä luo uudenlaista toimintakulttuuria dialogisen toiminnan kautta? Tutkimusaineistona olivat pienryhmien nauhoitetut sessiot, tutkijan havainnoimat asiakastilaisuudet ja asiakaskäyntien muistiot. Esityksen jälkeen työryhmä jakaantui neljään pienryhmään, jotka pohtivat esittäjälle kysymyksiä ja kommentteja. Tämän jälkeen esittäjä itse valitsi kysymyksistä ja kommentteista itselleen merkittävät ja toi edelleen esiin näkemyksiään tutkimansa ryhmän tietoisesta ja avoimesta dialogista. Tältä pohjalta voisi hahmottaa kyseisellä tutkimuksella olevan mahdollisesti ns. generatiivisia vaikutuksia ryhmän työhön ja toimintaan myös tulevaisuudessa.

Reijo Siltalan tutkimus kasvatusalan asiantuntijoiden käsityksistä opettajan innovatiivisuudesta liittyy laajemminkin kasvatusieteelliseen diskurssiin. Esitys herätti keskustelun kolmessa ryhmässä, joissa tarkasteltiin teemaa innovatiivisuuden tutkimuksen, innovatiivisen toiminnan tai kehittäjän roolin näkökulmasta. Tutkimuksen mukaan opettajan innovatiivinen työskentelytapa on yhteydessä uudistushenkisyyteen ja uudistuksiin. Tätä kautta opettaja yhdistää mahdollisuuksien mukaan erilaisia työ- ja opetustapoja. Session lopussa, kolmen henkilön dialogissa pohdittiin innovatiivisuutta jaetun asiantuntijuuden ja yhteisöllisyyden näkökulmista.

Dialogisessa työskentelyssä on mahdollisuus hyödyntää narratiivisia menetelmiä. Päivän päätteeksi jokainen ryhmään osallistuja sai valita itselleen pienen kirjan, johon he kirjoittivat kuvitteellisesti luvun ryhmän työskentelystä. Osallistujia kehoitettiin päättämään, kenelle tuon tarinan kirjoittaa. Työryhmän työskentely päättyi yhteiseen kiitokseen. Työskentelyssä tuli yhdessä eleyksi dialogiseen työskentelyyn kuuluva kiinnostus ihmisestä hänen itsensä vuoksi. Dialogissa olemme avoimia toisen "toiseudelle" ja kunnioitamme sitä.

Arja Koski & Eila Jantunen

Käytännön ja teorian kohtaamispaikka globalisoituvan työelämän tutkimuksessa

Ryhmässä ei pidetty suullisia esityksiä, vaan koordinaattorin ohjeiden mukaan keskustelu aloitettiin internetin avulla yhdessä kirjoitetuista esityksistä (3 kpl). Aiheina olivat "YT-järjestelmä ja globalisaatio", "Kansalainen ja globalisaatio" sekä "Internet-työskentelyn kuvaus". Kirjoittamiseen osallistui vajaan kolmen kuukauden työskentelyjakson aikana 13 henkeä. Internet-keskustelun seuraajiksi ilmoittautui lisäksi 26 henkeä.

Tutkimuspäivien aikana pidettyyn työryhmätyöskentelyyn osallistui 3 esitysten kirjoittajaa ja 3 henkilöä, jotka eivät olleet mukana internet-työskentelyssä. Työryhmän työskentelyn pohjana oli yhdessä valmistettujen esitysten lisäksi materiaali, jota keskustelun kuluessa oli tuotettu sekä keskusteluareenoille (129 viestiä) että tiedostoareenalle (10 kpl 5–30-sivuista suomen- ja englanninkielistä tiedostoa).

Keskustelussa suuntauduttiin pohtimaan pääasiassa esitysten antamia virikkeitä jatkotutkimukselle: Pitäisikö YT-järjestelmän asemesta keskittyä tutkimaan aitoa johdon ja henkilöstön kesken tapahtuvaa yhteistyötä? Missä määrin vastuullinen johtaminen voidaan toteuttaa yli kansallisten rajojen? Tarvittaisiinko ylikansallista yhteistyötä ja yhteisiä pelisääntöjä? Onko ILO:n standardeilla jotain merkitystä kehittyvissä maissa?

"YT-järjestelmä ja globalisaatio" -esityksestä todettiin tämän lisäksi, että se tarjoaa joitakin malleja myös käytännön toiminnan kehittämiseksi. Esimerkiksi esitystä valmisteltaessa käytettyä tarkistuslistaa voisi soveltaa käytäntöön, kun sitä hieman kehittää kulloisiakin tapauskohtaisia erityistarpeita varten: ei ole kovin selvää kuvaa siitä, mitä tutkijat tietävät työelämän asioista tai mitä työelämän toimijatahot tietävät; saatu tieto riippuu sekä tutkimusmenetelmistä että tieteenalasta; vaikka järjestelmälle on luotu lainsäädännölliset ja sopimusperustaiset reunaehdot, käytännössä

esiin nousee vaikeita kysymyksiä, joita ei voi ratkaista muuten kuin perusteellisella käsittelyllä työpaikka- ja yritystasolla.

”Kansalainen ja globalisaatio” -esityksestä puolestaan oltiin sitä mieltä, että - paperiin sisältyi liian monia näkökulmia, jotta ne olisi voitu ottaa keskustelussa käsiteltäviksi. Paperi kuitenkin avasi kiinnostavia perspektiivejä, kuten esimerkiksi yrittäjyys kehittyvissä ja kehittyneissä maissa, omistajatyö, ajankäytön kolmijako ansiotyöaikaan, työvoiman uusintamisaikaan ja omaan aikaan jne.

Työskentelyn lopuksi työryhmä sopi, että tunnustellaan mahdollisuuksia kirjoittaa internetin avulla syntyneestä aineistosta painettu julkaisu. Kirjoittajiksi oli ilmoittautunut tammikuun 2009 loppuun mennessä 26 henkilöä, jotka kuuluvat työelämän tutkijoihin, ay-liikkeen toimihenkilöihin, työpaikkatason aktiiveihin, yrittäjiin ja työnantajaedustajiin.

Kimmo Kevätsalo

Työorganisaatioiden tutkimus

Työryhmässä esiteltiin kahden päivän aikana 11 esitystä. Aihepiireiltään nämä esitykset liittyivät neljään suurempaan kokonaisuuteen. Näistä ensimmäisessä tarkasteltiin tuottavuuden ja henkilöstökäytäntöjen välisiä yhteyksiä, toisessa työn organisoitumisen prosesseja ja käytäntöjä, kolmannessa organisaatioteorian muodostusta ja arviointia ja neljännessä tietotyötä.

Jukka Sädevirta kertoi aiotuista, toteutetuista ja havaituista henkilöstökäytännöistä ja henkilöstöjärjestelmän muuttamisesta organisaatioissa. Hän totesi, että johdon ja työntekijöiden näkemykset siitä, millaiset yrityksen henkilöstökäytännöt todellisuudessa ovat, poikkeavat usein paljonkin toisistaan.

Sinikka Vanhala, Monika von Bonsdorff ja Minna Janhonen kertoivat puolestaan osallistavien henkilöstökäytäntöjen yhteydestä yrityksen tuloksellisuuteen ja henkilöstön hyvinvointiin. Heidän esityksensä pohjautui tuoreisiin tutkimustuloksiin, joiden mukaan johdon arviot osallistavista henkilöstökäytännöistä korreloivat voimakkaasti yrityksen tuloksellisuussmittareiden kanssa, kun taas työntekijöiden kohdalla vastaavat korrelaatiot olivat matalampia, mutta tilastollisesti merkitseviä.

Juha Eskelinen puhui omassa alustuksessaan tuottavuuden ja esimiestyön yhteydestä pankkikonttori-verkostossa. Hänen tutkimuksensa mukaan esimiesten yhdenmukainen johtamisnäkemys on yhteydessä pankkikonttoriverkon tuottavuuteen. Tämän lisäksi tuottavuusnäkökulmasta tärkeää on esimiesten kyky tukea ja kannustaa tiimiensä jäseniä suoriutumaan ja kehittymään.

Nina Mustikkamäki tarkasteli esityksessään organisaatioiden välisiin sopimuksiin pohjautuvan virallisen verkoston ja henkilöstön epävirallisten yhteisöjen välistä vuorovaikutusta uuden tiedon tuottamisen prosesseissa bio- ja hyvinvointiteknologia-alalla. Hänen tutkimuksensa voidaan tunnistaa kolme erityyppistä epävirallista yhteisöä (communities of practice, epistemic community, collectivity of practice), jotka ovat eri tavoin vuorovaikutuksessa virallisten ja epävirallisten verkostojen kanssa.

Teemu Reiman esitteli paperissaan sitä, millaisia organisoitumisen mekanismeja ovat työyhteisön sosiaaliset prosessit. Hän hahmotteli keskeisiä organisaatioiden sosiaalisia prosesseja ja tarkasteli niiden vaikutuksia työyhteisöjen toimintaan. Hänen mukaansa työorganisaatiotutkimuksessa keskeistä on se, että tutkija tunnistaa, millaiset mekanismit ohjaavat organisaation toimintaa. Sitä kautta voidaan ennustaa toiminnan kehittymistä ja suunnitella kehitystoimenpiteitä.

Antti Teittinen ja Hannu T. Vesala kertoivat esityksessään työn ja organisaation muutoksesta kehitysvammalaitoksen hajauttamisessa. Ensinnäkin he tarkastelivat lähtötekijöiden ammatti-identiteettiä ja työhyvinvoinnin tilaa ja näiden kehittymistä muutosprosessissa lomakekyselyn avulla. Toiseksi muutosta tarkasteltiin organisaatiotasolla, lähtökohtana olivat hallinnollisissa asiakirja-aineistoissa käytetyt retoriset keinot ja argumentaatiotavat.

Tuomo Alasoini ja Elise Ramstad tarkastelivat esityksessään proaktiivisuus-traditionaalisuus -jakoa. Ensiksi he tarkastelevat tähän jakoon liittyvän vastuindeksin reliabiliteettia. Toiseksi he tutkivat tämän vastuindeksin yhteyttä muihin johtamiskäytäntöihin. Kolmanneksi he tarkastelevat sitä, ovatko proaktiiviset yritykset traditionaalisia tuloksellisempia. Keskeisenä vastuindeksin ongelmana he pitävät sitä, että sen mukaan yksilöllinen autonomia on proaktiivisuuden huipentuma. Heidän mukaansa yksilöllinen autonomia ei muodosta otollisinta perustaa organisaatiotasoiselle reflektiivisyydelle.

Jani Johanson esitteli kolme lähtökohtaa virastostrategiaan. Tutkimuksessa hahmotetaan aikaisemman kirjallisuuden perusteella keskeisiä strategia-ajattelun ulottuvuuksia, jotka kattavat tunnistamaan suunnitteluperustaisen, voimavaralähtöisen ja suhdekeskeisen lähtökohdan julkisorganisaation strategian muotoiluun. Nämä kolme lähtökohtaa erustuvat erilaisille näkemyksille organisaation

ympäristön luonteesta, ja siksi ne antavat toisistaan poikkeaville virastoille välineitä hahmottaa oman toimintaympäristönsä erityisvaatimuksia.

Tuula Heiskanen ja Hannu Heiskanen kertoivat kahden tapaustutkimuksen avulla asiantuntijoiden keskinäisen yhteistyön esteistä ja edellytyksistä innovaatioprosesseissa. Tulkitsevana käsitteenä he käyttivät tila-käsitettä. Analyysissaan he kuvaavat, millaisena näiden tapausyritysten mentaalinen, sosiaalinen ja fyysinen tila ja niiden dynamiikka näyttäytyvät. He toteavat, että yhteistyötä eri ammattilisten ryhmien välillä on hedelmällistä tarkastella näistä tiloista peräisin olevien rajojen kautta.

Meri Jalonen kertoi esityksessään työn tietoisuudesta teollisuustyössä. Hän tarkastelee tutkimuksessaan työn tietoisuuteen liittyviä jännitteitä, jotka nousevat esiin toiminnan joustavuuden ja uusien välineiden, kuten tietojärjestelmien, ympäristössä. Tutkimusaineisto on tuotettu neljässä yrityksessä toteutetun osallistavan tutkimusmenetelmän, ns. tuotantotiedon arviointimenetelmän avulla. Tutkimuksen mukaan valmistavan teollisuuden yritykset ovat yhä etsimässä tapoja hyödyntää tietojärjestelmiä, jotka tukisivat toiminnan tehokkuuden ja joustamisen lisäämistä.

Harri Virolainen kertoi lopuksi tutkimuksestaan, jossa tarkastellaan virtuaalisen tiimin organisaatioilmapiiriä. Tutkimus kohdistuu viiteen eri organisaatioon. Aineisto on kerätty haastattelu- ja kyselymenetelmää hyödyntäen. Tulosten mukaan virtuaalisesti toimivissa tiimeissä päätoimintaperiaatteet ilmapiirin osalta ovat hyvin samankaltaisia kuin perinteisesti toimivissa tiimeissä. Kuitenkin yhteisöllisyyden ja me-hengen luominen koettiin haasteelliseksi virtuaalitiimeissä. Ilmapiirin osa-alueista virtuaalisen tiimin identiteetin tunteeseen vaikuttivat tiimin sisäinen vuorovaikutus, yhteistoiminnan laajuus sekä kasvokkaiset tapaamiset.

Jan-Erik Johanson & Minna Janhonen

Valta ja kontrolli työelämässä

Työryhmä jatkoi edellisen vuoden tematiikkaa työelämän valtakysymyksistä. Valta on vaikea käsite tutkimuksessa, siihen liittyy monenlaisia määritelmiä ja näkökulmia. Ryhmässä oli viisi esitystä joissa tuli esille erilaisia vallan muotoja ja resursseja.

Leena Piispan esitys käsitteli yhden tutkimus- ja kehittämisprosessin vaiheita tehtaassa, jossa toteutettiin tuotannon uudelleen organisointi. Esitys valotti, miten tapahtumien kulkuun osalliset ottivat ja kuinka heille annettiin erilaisia valtaposioita.

Ulla Isosaaren esitys käsitteli valtaa ja tilivelvollisuutta terveydenhuollon organisaatioissa lähijohtamisen näkökulmasta. Esitys käsitteli valtarakenteita vallan lähteiden, päätösvalan, harkinnan ja resurssien sekä tiedon ja verkostojen hallinnan näkökulmista. Vastuuta tarkasteltiin yhtenä tilivelvollisuuden ulottuvuutena.

Jari Luomasen esitys painottui metodologisiin kysymyksiin tutkittaessa sellaista vaikeasti lähestyttävää asiaa kuin pelolla johtaminen. Aihetta käsittelevä Suomen Akatemian rahoittama tutkimushanke kerää internetissä toimivan verkkoalustan kautta ihmisten kokemuksia erilaisista organisaatioista, joissa johtamiseen sisältyy tavalla tai toisella pelon ilmapiirin luominen.

Paul Buhanistin, Katri Kallion, Tuukka Kostamon ja Heli Taljan esitys käsitteli asiantuntijaorganisaation johtamista keskijohdon näkökulmasta katsoen. Tutkimuksen lähtökohtana oli havainto, jonka mukaan asiantuntijaorganisaatioissa ylimmän johdon ja asiantuntijaryhmien maailmat ovat erillään toisistaan, minkä seurauksena syntyy kohtaamattomuusongelmia. Keskijohto toimii organisatorisen kommunikaation keskiössä, minkä vuoksi sillä saattaisi olla keskeinen rooli dialogissa organisaation eri osien välillä.

Eveliina Saaren ja Mervi Hasun esitys käsitteli johtamisen välineisiin sitoutunutta kontrollia kahdessa julkisessa tutkimusorganisaatioissa. Huomion kohteena olivat erityisesti tietojärjestelmien kautta toimivat ohjausjärjestelmät, jotka valvovat työntekijän ajankäyttöä, työresursseja ja osaamisen osuvuutta strategiaan.

Ei ole yllättävää, että tutkittaessa valtaa organisaatioiden muuttuvien toimintamallien muutoksissa tutkimuksissa korostuvat erityisesti johtajien ja johdettavien vuorovaikutustilanteisiin liittyvät hierarkkisen vallan negatiiviset piirteet. Työntekijät ja asiantuntijat pyrkivät vaikuttamaan työorganisaatioidensa uusintamiseen, mutta monet hierarkkiset ja rakenteelliset asetelmat estävät vaikuttamista ja tuottavat yksilö- ja ryhmätasoisista emotionaalista jännitteisyyttä.

Seuraava vaihe työryhmän työskentelyssä on hyödyllistä kohdistaa keskijohdon ja asiantuntijoiden kollektiivisten vaikutusmekanismien ristiriitaisuuksiin organisaatioiden strategisen uudistumisen tilanteissa.

Organisaatioiden palkitsemisjärjestelmien uudistaminen ja kehittäminen

Työryhmässä käsiteltiin seitsemää eri aihetta. Hannu Majuri aloitti kysymällä, liittyykö virkamiehen ja työnantajan välisiin suhteisiin erityisesti palkkauksen osalta ongelmia. Majuri esitti kattavan ratkaisuluettelon uudessa palkkajärjestelmässä esille tulleisiin ongelmiin (ks. tarkemmin <http://personal.inet.fi/koti/hannu2.majuri/gradu.pdf>).

Jari Huovisen, Juhapekka Suutarisen ja Pekka Tsuparin tutkimuksessa selvitettiin, miten pk-yritysten työnantajat eri toimialoilla suhtautuvat paikalliseen sopimiseen ja millaiset valmiudet heillä on sopia työehdoista yritystasolla. Tulokset osoittavat, että pk-työnantajat suhtautuvat myönteisesti paikalliseen sopimiseen riippumatta yrityskoosta tai toimialasta. Palvelualoilla on suhtautuminen paikalliseen sopimiseen kaikkein positiivisinta. Sopijapuolten keskinäinen luottamus on perusedellytys paikallisen sopimisen onnistumiselle. Kaiken kaikkiaan yrityskohtaisia ratkaisuja tehdään monipuolisimmin kasvuhakuissa, kansainvälisissä ja verkostomaisesti toimivissa yrityksissä.

Hanna-Leena Aution ja Katja Uosukaisen esityksen taustalla on vuonna 2005 uudistettu tasa-arvolaki, joka edellyttää työnantajien tekemään palkkakartoituksen. Kartoitus on tehty 60 %:lla työpaikoista. Palkkaeroja sukupuolten välillä esiintyy valtiolla 70 %:lla, kunnissa 52 %:lla ja yksityisellä sektorilla 55 %:lla työpaikoista. Yleensä palkkaero oli miesten hyväksi. Työpaikoista 63 % vertasi naisten ja miesten sijoittumista vaativuusryhmiin. Tehtävät ovat jakautuneet voimakkaasti sukupuolen mukaan: naisten yliedustus vähän vaativissa tehtävissä ja miesten yliedustus vaativissa tehtävissä. Lisät kasvattavat naisten ja miesten palkkaeroa, erityisesti henkilökohtainen suoriutuminen. Työpaikoista 80 % arvioi, että palkkaerojen syynä on töiden ja työtehtävien segregatio.

Niilo Hakonen, Antti Kauhanen, Seppo Saukkonen ja Pekka Vanhala kertoivat, että Suomessa palkkauksen kolme merkittävintä uudistusta viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana ovat olleet työ- ja virkaehtosopimusten palkkausjärjestelmien uudistaminen, tulos- ja voittopalkkiojärjestelmien yleistyminen sekä tuoreimpana palkankorotustavan uudistaminen siten, että sopimuskorotus jaetaan kahteen erään, joista toista voidaan käyttää yleiskorotuksiin ja toista yksilöllisiin palkankorotuksiin. Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n palkkausjärjestelmätiedustelun mukaan yli puolet yritysten henkilöstöstä on vähintään yhden uudistuksen piirissä, monilla työpaikoilla on jo kaikki uudistukset otettu käyttöön. Alustavien tulosten mukaan parantamisen varaa on sekä palkkausjärjestelmien että tulospalkkiojärjestelmien toimivuudessa.

Mia Teräsahon ja Anna-Liisa Elon tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, missä määrin kokemukset yliopistojen palkkausjärjestelmän (UPJ/YPJ) toteutuksen ja lopputuloksen oikeudenmukaisuudesta selittävät yksilön hyvinvointia. Viitekehysenä oli yksilön ponnistelun ja työn palkitsevuuden väliseen tasapainoon perustuva työstressimalli. Ihmisen hyvinvoinnin ja terveyden kannalta haitallisena pidetään ponnisteluihin nähden liian vähäistä työn palkitsevuutta. Kyse voi olla henkisestä, sosiaalisesta tai taloudellisesta palkitsevuudesta. Myös työntekijän ylisitoutuminen voi lisätä stressiä. Sähköinen kysely tehtiin kahden yliopiston henkilöstölle.

Tomi J. Kallio ja Kirsi-Mari Vihermaa tarkastelivat tulosjohtamisen vaikutuksia yliopistohenkilökunnan työmotivaatioon ja luovuuteen. Viiden yliopiston henkilökunnalle tehty kysely antaa varsin lohduttoman kuvan numeeriseen mittaamiseen perustuvan tulosjohtamisjärjestelmän toimivuudesta suomalaisella yliopistokentällä. Motivaatio luovaan työhön perustuu tyyppillisesti asiantuntijoiden omaan sisäiseen tehtävämotivaatioon, ja siksi numeerisia tulossuorituksia ja ulkoista motivaatiota rakentavaa tulospalkkaus ei toimi yliopistoissa.

Matti Vuorensyrjän mukaan käsitykset tulos- ja kehityskeskustelujen hyödyllisyydestä vaihtelevat voimakkaasti poliisihallinnon sisällä. Asiaa kysyttiin Poliisin henkilöstöbarometrissa. Tulosten mukaan näyttää siltä, että jos tulos- ja kehityskeskustelu epäonnistuu, keskustelusta on haittaa ennemminkin kuin hyötyä, verrattuna tilanteeseen että keskustelua ei käydä lainkaan. Erityisen tärkeätä on, että sanat vastaavat tekoja. Tulos- ja kehityskeskustelujen julkituotujen tavoitteiden on vastattava tulos- ja kehityskeskustelujen todellisuutta. Tulos- ja kehityskeskusteluissa sovittujen asioiden on toteuduttava käytännön työssä seuraavan tulossovitussopimusvuoden aikana. Keskusteluilla oltava todellista vaikutusta palkkaan ja työn osaamisen kehittämiseen.

Hannu Majuri

Johtaminen ja johtajuus muutoksessa

Johtaminen ja johtajuus muutoksessa -työryhmä oli tutkimuspäivien suosituin työryhmä osallistujamäärällä mitattuna. Edellisenä vuonna järjestetty johtamisen etiikkaa käsitellyt työryhmä sai nyt jatkoa johtamisen muutosproblematiikan tarkastelun kautta. Työryhmä oli kaksipäiväinen ja siellä kuultiin yhteensä kymmenen esitystä.

Anneli Hujala aloitti aiheella ”Moniääninen työyhteisö – kenellä vastuu johtamisesta?”. Hujalan mukaan autoritaarinen johtajuus on tullut tiensä päähän ja on tärkeää pohtia, mitä voidaan tarjota tilalle. Erityiseksi mielenkiinnon kohteeksi nousee se, miten valta ja vastuu voidaan jakaa organisaatioissa.

Paul Buhanist, Katri Kallio, Tuukka Kostamo ja Heli Talja tarkastelivat hajautunutta johtajuutta keski-johdon näkökulmasta. He kysyivät, mitä johtajuus on ja vastasivat, että se on tavallista, arkipäiväistä asioihin vaikuttamista ja ennen kaikkea yhteistoimintaa ja vuorovaikutusta.

Risto Seppänen johdatti kuulijat kohti relationaalista johtajuusajattelua. Huolimatta siitä, että johtajuustutkimuksen valtavirtatutkijoille on tavanomaista määrittää johtajuus sosiaalisena vaikutusprosessina ja sijoittaa johtajuus ihmisten väliseen suhteeseen, eivät heidän mallinsa ja metodinsa heijasta tätä määritelmää. Johtajuustutkimuksessa tulisikin omaksua individualistisen käsitteistön rinnalle relationaalinen käsitteistö.

Elias Pekkola tarkasteli yliopistojen muuttuvaa johtamista typpologioiden puristuksessa. Hänen esityksensä perustui ”Muuttuva akateeminen professio” -kyselyyn, johon on vastannut yli 1 400 yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen tutkijaa ja opettajaa. Pekkola käsittelee esityksessään sitä, mitkä tekijät selittävät hyvää yliopistohallintoa muutosten paineissa.

Anna Raija Nummenmaa ja Kirsti Karila tarkastelivat päivähoiton johtajuutta merkitykseantona. He kuvasivat päiväkotityötä työntekijöiden ja johtajien työnsä antamien vertauskuvien välityksellä. Vertauskuvat ja niihin liittyvät merkitykset oli tutkimuksessa tiivistetty metaforamaisemiksi, jotka toivat esiin työn kokemuksen moninaisuutta.

Pia Heilman esitelmöi aiheesta ”Muutoksen tuulet Etelä-Karjalan terveydenhuollossa”. Uuden sosiaali- ja terveyspiirin syntyminen aiheuttaa muutoksia niin organisaatio- kuin yksilötasolla. Esitys perustui runsaaseen empiiriseen aineistoon ja nosti esiin monia terveydenhuollon hallinnossa tapahtuvien muutosten kipupisteitä.

Työryhmän toinen päivä jatkui Marja Hiltusen esityksellä ”Johtajuus ja työyhteisön osallistumisjärjestelmät”, jossa tutkimuksen kohteena oli poliisiorganisaatio. Hiltunen pohti esityksessään, miten työyhteisön lakisääteiset osallistumisjärjestelmät toimivat, lisääkö niiden toiminta henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksia, synnyttävätkö ne vuoropuhelua johdon ja henkilöstön välillä ja onko niiden toiminnalla käytännön vaikutuksia johtajien tekemiin päätöksiin.

Katri Otonkorpi-Lehtoranta, Minna Leinonen ja Nina Talola kuvasivat johtamista sotilasorganisaatiossa työntekijöiden ja esimiesten kokemusten kautta. Esitys perustui raportointivaiheessa olevaan ”Sukupuoli, työkuultuurit ja johtaminen puolustusvoimissa” -tutkimushankkeeseen, jossa on haastateltu 37 palkattuun henkilöstöön kuuluvaa siviili- ja sotilastehtävissä toimivaa työntekijää.

Johanna Kujala ja Katriina Penttilä puhuivat tutkimuksesta ”Eettisten ongelmien edessä – miten suomalaiset johtajat kohtaavat liiketoiminnan ongelmatilanteet?”. Tutkimus perustuu vuosina 1994, 1999 ja 2004 kerättyyn teollisuusyritysten johtajia edustavaan kyselyaineistoon. Kujala ja Penttilä totesivat, että seurauseettinen ajattelu on tärkeässä asemassa johtajien päätöksenteossa samoin kuin moniarvoinen, useita etiikan teorioita yhdistävään ajattelu. Johtajien päätöksenteko näyttää muuttuneen tarkasteluajanjaksosena monimuotoisemmaksi.

Työryhmän lopuksi Jaana Loipponen puhui aiheesta ”Valmistautuminen ja itsementorointi johtajakoulutuksessa”. Johtamisen ja viestinnän opiskelijoita yritetään kouluttaa tunnistamaan elementtejä siitä, mitä työelämä tuo tullessaan. Kuitenkaan mitään valmista mallia johtajan tai esimiehen työhön ei ole. Loipponen esityksessä tarkasteltiin sitä, miten koulutus, yritysankkeet ja yrityksissä tapahtuva toiminta voi tukea johtajuutta ja opiskelijoiden omaan ammattiin valmistautumista.

Johanna Kujala