

TYÖELÄMÄN TUTKIMUSPÄIVIEN SATOA

Marraskuussa 2007 järjestetyillä Työelämän tutkimuspäivillä pidettiin kaikkiaan 13 työryhmää. Ohessa on esitelty työryhmien vetäjien koosteita käydyistä keskusteluista.

Ammatit, kehittämistyö ja identiteettipolitiikka

Työryhmän osallistujia yhdisti tarve ihmetellä toimijuuden muutoksia ja arvovistiriitoja työelämässä. Samalla kun identiteeteillä tehdään politiikkaa ja niitä hallinnoidaan, on vaikea löytää tilaa hämmentävien moraalivistiriitojen käsittelylle. Työryhmämme toimi tällaisena tilana.

Keskusteluun tuotiin journalistin työ tuottajan työnä (Erja Kolari), vanhustyö ”pienenä toimijuutena” ja emotionaalisesti kuormittavina työtilanteina (Sanna Laulainen) sekä terveydenhuollon vuokratyöntekijöiden yrittäjänä kellumisen ja joustavuuden käänköpuolet (Hannele Palukka & Tiina Tiilikka). Kuulimme alustuksia opettajan työstä väljä- ja tiukkakäytäntöissä organisaatiossa (Katja Vähäsantanen, Päivi Hökkä, Anneli Eteläpelto & Helena Rasku-Puttonen) sekä peruskoulun opettajista, joiden identiteettiä ja moraalialueita nakertaa epäluottamuksen ja jatkuvan arvioinnin eetos (Jyri Lindén, Mirka Räisänen & Marjo Vuorikoski).

Toimintatutkimushankkeessa löydettiin vanhustyöhön raikasta uutta otetta (Teija Nuutinen). Taitelijat järjestivät projektissa rutiineja rikkovaa ”joutilaitten istuskelua”, jonka myös ryhmämme koki omakseen. Istuskelua Kahverin nahkasohvilla ryyditti esitys, jossa sovellettiin luovasti liikkeenjohdon ajattelua toiminnan kehittämiseen ammattiyhdistyksen opistossa (Aki Ojakangas). Tuumailuun antoi aihetta myös työelämäidentiteettien monimuotoisuuden tyypologisointi (Ilkka Pirttilä & Timo Räikkönen): Palkansaajaliikkeen toiminta tarjosi esimerkin välineellisestä ja kollektiivisesta ”pelurin” identiteetistä. Yksinäiset ”pyhiinvaeltajat” ja ”autonomiset, vapaat ryhmät” pitävät kiinni eettisistä vakaumuksistaan pyrkien tekemään työssään jotain arvokasta.

Typologia johdatti yliopistotyöhön. Reunaehtojen muutoksista ja yhteistyön vaikeuksista huolimatta akateemisen työn arvopohjassa on jotain kestävää (Arto Jauhiainen, Annukka Jauhiainen & Anne Laiho). Kun pyrkimyksestä tutkia ja opettaa mahdollisimman hyvin on tullut teho yliopistossa suorastaan vastarinnan muoto, on syytä kysyä ”mikä yliopistotyöntekijää oikeastaan liikuttaa” (Keijo Räsänen). Entäpä jos kepin ja porkkanan sijasta liikuttajina ovatkin älylliset ja sosiaaliset liikkeet? Jospa työn mielekkyys löytyy ”kehkeytyvistä praktikoista”, joissa tutkija-opettajat myös itse määrittävät työnsä moraalisia motiiveita ja poliittisia tavoitteita. Miten sitten voisivat opetuksen ja laadun kehittäjät oikeuttaa työnsä ja asemansa yliopistoissa (Mari Simola)? Voisiko hallinnollinen epätyö muuttua suorastaan oikeaksi akateemiseksi työksi, jos se tulkittaisiin ”joutilaitten istuskeluksi”?

Uuden ajattelun ja akateemisen käytännön synnyttämiseen tarvitaan joutilaisuutta, iloa ja rajoja ylittäviä sosiaalisia liikkeitä. Ryhmämme muistuttaa juuri tällaista liikettä. Jatketaan taas ensi vuonna ja yritetään pitää liike vireänä.

Karin Filander, Lea Henriksson & Keijo Räsänen

Asiantuntijatyön organisointi, kontrolli ja sukupuolitettu järjestys

Työryhmässä esiteltiin viittä tutkimusta, joita yhdisti asiantuntijuus välittäjäorganisaatioissa, oppimisjärjestelmät asiantuntijuuden kehittymisessä sekä asiantuntijaorganisaatioiden muutokseen ja johtamiseen liittyvät haasteet ja johtamispolitiikat.

Heli Talja ja Eveliina Saari esittelivät tutkimusorganisaation johdon ja tutkijoiden välisen kommunikaation kehittymistä kohti keskinäistä dialogia. Esitys käsitteli ajankohtaista tematiikkaa; tutkimusorganisaatioita koskevien strategisten muutosten pohjalta tehtävien hallinnollisten uudistusten ja käytännön tason tutkimustoiminnan välistä kuilua ja mahdollisuuksia kuilun pienentämiselle. Kuilu syntyy kahden tason etäisyydestä ja erilaisesta aikaperspektiivistä ja dialoginen yhteys on siten tarpeen.

Toinen esitys käsitteli sukupuolta, asiantuntijuutta ja verkostotyötä. Marja Vehviläisen, Pia Vuolanon ja Oili-Helena Yljoen esityksessä huomio kohdistettiin ns. verkostoasiantuntijuuteen, jossa yhdistyy kahden kulttuurin näkemys; tutkimusorganisaation ja yritysorganisaation. Verkostoasiantuntijat yhdistävät kolme erilaista maailmaa; tutkijoiden maailman, yliopistomaailman ja yritysmaailman, ja heitä voidaan pitää eräänlaisina hybridiasiantuntijoina. Kiinnostavaa tässä hybridiasiantuntijuudessa on vahva ”vaikuttaminen”, joka ei ole vahvana tutkimusmaailman asiantuntijuudessa.

Laura Seppäsen, Juha Pihlajan ja Kirsti Launiksen esitys ”Asiantuntijamenetelmät ja niiden mahdollistamat oppimisjärjestelmät tiedon tuotannon organisoitina” toi esille analyysin asiantuntijuuden syntyprosessista konkreettisen pienimuotoisen toiminnan, ”kuminan siemenen”, kautta. Asiantuntijuuskokonaisuuden rakentuminen ”alhaalta” konkreettisesti oli tässä esityksessä erittäin ansiokasta. Tutkimus kiinnittää huomion asiantuntijuuden rakentumisen monikerroksisuuteen ja osoittaa alhaalta ylöspäin tapahtuvan tiedonmuodostuksen arvon.

Neljännessä esityksessä (Heli Talja & Päivi Mäkelä) palattiin ajankohtaisten välittäjäorganisaatioiden hallitun ja jatkuvan muutoksen väliseen suhteeseen. Millaisia ajattelumalleja tarvitaan, jotta asiantuntijuus saadaan mukaan muutokseen. Haasteena on strategisen muutoksen klassinen implementointihaaste eli miten top-down tapahtuva muutos saa asiantuntijuuden houkuteltua mukaan.

Viides esitys (Jaana Parviainen) poikkesi edellisistä ja paneutui pelon kollektiivisuuteen ja pelon politiikkaan, jossa pelko ymmärretään jonkinlaisen infektiona, joka voi tarttua ihmisestä toiseen. Erityisen kiinnostava on karismaattisen johtajuuden hyötyjen ja haittojen huomioiminen asiantuntijatyön organisoinnissa.

Työryhmän keskeinen anti kohdistui asiantuntijuuden muutokseen välittäjäorganisaatioissa, asiantuntijuuden kehittymiseen, sekä asiantuntijaorganisaatioiden johtamisen haasteisiin ja mahdollisiin johtamispolitiikkoihin, jotka voivat edesauttaa tai estää yksilöllisen ja kollektiivisen asiantuntijuuden kehittymistä. Organisaatioiden hierarkkisen järjestäytymisen ja siihen liittyvän rakenteellisen ja historiallisesti muotoutuneen vallankäytön lisäksi voidaan havaita sukupuoliin sidottu järjestäytyminen siihen liittyvine vallankäytön muotoineen.

Osoittajat olivat yksimielisiä siitä, että työryhmä jatkaa toimintaansa ensi vuonna painottaen asiantuntijuuden, vallan ja johtamisen teemoja.

Marja Eriksson & Tuula Heiskanen

Eettinen johtaminen

Työryhmässä kuultiin neljä esitystä etiikkaan, johtamiseen ja eettisen johtamisen opetukseen liittyen. Aluksi Tuomo Peltonen esitti yhdessä Antti Vähäkankaan kanssa tekemänsä tutkimuksen etiikan asemasta kauppatieteellisessä yliopistokoulutuksessa Suomessa. Tutkimuksessa analysoitiin kaikkien 11 kauppatieteellisen yksikön opinto-oppaat sekä haastateltiin viittä yliopistojen opetuksesta vastaavaa henkilöä. Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan sanoa, että etiikan ja yhteiskuntavastuun opetus on usein henkilösidonnaista ja vaikka kaikki yksiköt pyrkivät tarjoamaan opinto-ohjelmassaan vähintään yhden liike-elämän etiikkaa käsittelevän kurssin, ei etiikan asema opetuksessa laajemmin tarkasteltuna ole vielä vakiintunut.

Toisessa esityksessä Merja Sinkkonen-Tolppi esitteli eettistä johtamista sosiaalialalla käsittelevää tutkimushankettaan. Johtamisen etiikka sosiaalialalla näyttäisi olevan monien, joskus keske-

nään ristiriitaistenkin odotusten, normien ja ohjeiden kohteena. Hyvän hallinnon edellytyksenä on kuitenkin eettisille arvoille perustuva virkamiesetiikka, jonka avuksi tarvitaan empiriseen tutkimukseen perustuvaa näkemystä sosiaalialan johtajan etiikasta.

Kolmannessa esityksessä Tuomo Peltonen hahmotteli moraalisen johtajan käsitteellisen mallin, jonka mukaan johtaja on ensisijaisesti eettisesti viritetty ja herkistynyt ihminen, jonka tekoja edeltää toisista välittäminen. Tämä moraaliseen impulssiin nojaava johtajaihminen on johtajuuden perimmäinen taso ja sen päälle rakentuu johtaja käytännöllisenä toimijana monine johtajuuteen liittyvine rooleineen. Kolmantena tasona näyttäytyy johtamisen teknis-instrumentaalinen luonne, jota edustavat klassinen johtamisteoria ja tieteellinen liikkeenjohto.

Neljännessä esityksessä Johanna Kujala kertoi tutkimuksestaan, jossa johtajien moraalista päätöksentekoa tarkastellaan laadullisella tutkimusotteella johtajien puheen kautta. Kujalan tutkimuksessa johtajien puheesta tehdään ero yhtäältä yksilötasoisten ja organisaatiotasojen perustelujen ja toisaalta velvollisuuseettisten, seurauseettisten ja relativististen perustelujen välillä. Kielteisissä perusteluissa vedottiin usein moraalisiin normeihin tai sääntöihin (velvollisuusetiikka), myönteisissä vastauksissa taas teon seurauksiin (seurauseetiikka). Epävarmat vastaukset sisälsivät muita useammin pohdintaa ja perusteluja.

Esitysten ja keskustelun perusteella voi todeta, että työryhmän aihe on ajankohtainen ja tärkeä ja että vastaavan työryhmän tai teema-alueen käsittely myös tulevilla Työelämän tutkimuspäivillä on aiheellista.

Johanna Kujala

Ikääntyminen ja sukupolvet työelämässä

Työryhmässä kuultiin yhdeksän esitelmää. Ryhmän ensimmäisenä esitelmänä kuultiin Pertti Linkolan esitys suomalaisen yhteiskunnan uudesta ikäpolitiikasta, jossa keskeistä on ollut keskenään ristiriitaisten tavoitteiden menestyksellinen tasapainottaminen. Riku Nikkilä esitteli Työterveyslaitoksessa toteutetun ”Työ murroksessa” -kyselyn alustavia tuloksia. Tulosten mukaan nuoremmat ikäluokat kokevat työn mielekkyyden huonompana kuin vanhemmat. Työn yleinen arvostus myös vaihteli ikäryhmittäin.

Arttu Saarisen esitelmän aiheena olivat nuorten lääkäreiden hyvinvointivaltiota koskevat mielipiteet. Nuoret lääkärit osoittautuivat melko kriittisiksi suhtautumisessaan suomalaiseen hyvinvointivaltiotioon. Pia Heilmann tarkasteli esitelmässään henkilöstösuunnittelun haasteita ikääntyneessä terveydenhuollon organisaatiossa. Esitelmässä tuli esiin, että rekrytointimenetelmät tarkastellussa organisaatiossa olivat melko kehittymättömiä ja hakijoita erityisesti osastohoitajien ja lääkäreiden avoimiin virkoihin oli melko vähän. Minna Nylander esitteli tuloksia projektista, jossa oli analysoitu eri ikäryhmiin kuuluvien työntekijöiden kokemuksia palkitsemisesta. Tulosten mukaan 35–45-vuotiaiden joukossa kokemukset palkitsemisesta olivat vähemmän myönteisiä kuin vanhempien työntekijöiden keskuudessa. Päivän loppuksi Raili Moilanen esitteli pohjoismaista Nordic Network for Adult Learning -verkostoa.

Toisen päivän ensimmäisenä esityksenä kuultiin Auli Airilan esitelmä ikäpuheesta ja argumentointikeinoista hoito-, opetus- ja pelastusalalla. Ikäpuheen ydin muodostui kolmesta ikädiskursista: yksilöllisyyden, terveyden ja kokemuksen diskursseista. Helena Rytkönen esitteli Eterassa toteutettua ”Työelämän tervaskannot” -tutkimusprojektia, jossa oli analysoitu ikääntyneiden työssä jatkamiseen liittyviä tekijöitä. Jatkajat osoittautuivat moninaiseksi joukoksi, jossa jatkamisen perusedellytys oli riittävä työkyky, mutta jatkamista edesauttoi muun muassa itsestään huolehtimisen taito sekä terveelliset elintavat.

Anna Pärnäs esitelmän aiheena oli nuorten ja ikääntyneiden ikäsyrrintään liittyvät kokemukset. Tulosten valossa näyttäisi siltä, että suomalaisen työelämän ”prime age”, jossa ikäsyrrinnän kokemuksia on hyvin vähän, on hyvin kapea 35–44-vuotta. Työryhmän viimeisessä esitelmässä Pirjo Saari esitteli Kuntien eläkevakuutuksessa kerättyä kirjoituskilpailuaineistoa, jossa kunta-alan työntekijät kirjoittivat työssä jaksamiseen liittyvistä tekijöistä. Työssä jatkamiseen vaikuttavat muun muassa koettu työn raskaus, esimiestyö sekä työelämän muutokset.

Pauli Forma

Tietämystyön tutkimus

Työryhmässä oli esillä 9 tekstiä, jotka oli jaettu etukäteen muille esittäjille. Menettely aikaansai paljon sisältöihin ja menetelmiin liittyvää keskustelua sekä tuotti hyviä kehittämissuhteita tutkijoille.

Yrjö Nuutisen mukaan metsäteknologinen tutkimus hyödyntää metsäkoneen tietojärjestelmällä kerättyä tietoa: konekohtainen tuottavuus, eri työvaiheiden ajanmenekit ja konetekniset tiedot antavat uutta informaatiota muun muassa hyvän metsäkoneenkuljettajan työmenetelmistä.

Tietotyön tutkimuksessa on viime aikoina nostettu esille esimiestyön ja johtajuuden teemat. Tarja Vanteen ja Mikko Ruohosen esityksessä kuvattiin työssä oppimisen teorian pohjalta luotu kehittämissuhteita, esimiestyön ohjaus ryhmässä (group-based work counselling for managers) ja siihen liittyvä casetapaus.

Työssä tapahtuva vuorovaikutus on erityisen keskeistä tietotyössä, jossa työnteon kohteet ovat usein abstrakteja ja jossa yhteistoiminnan perustana on yhteisen ymmärtämisen muodostaminen niin työnteon kohteesta kuin työn tekemisen käytännöistä. Hanna Timosen ja Kaija-Stiinan Paloheimon esityksessä kuvattiin meneillään olevassa ”Situating Activities in Work Environment” -hankkeessa havaittuja vuorovaikutuksen käytäntöjä ja niiden suhdetta erilaisiin tietotyön muotoihin.

Heljä Franssila ja Marika Pehkonen kuvasivat ensimmäisiä löydöksiä tutkimushankkeestaan ”Tuottajat ja välittäjät huoltotyön tietämyksenhallinnassa”. Sama kaksikko, mutta Marika Pehkonen vastuututkijana, selosti hanketta ”Tieto- ja viestintäteknisen toimintamallin niveltäminen opettajantyöhön: arviointia lukioportaalin käyttöönoton vaikutuksista kahdessa lukiotyöyhteisössä”.

Meri Jalonen oli kerännyt aineistoa kahdesta organisaatiosta aiheenaan ”Teknologian merkitys työssä – tuki vai itsetarkoitus?”. Samoissa organisaatioissa Eija Korpelainen oli tutkimaan aihetta ”Sähköisten järjestelmien käyttöönoton ja käytön tuki, neuvonta ja koulutus työorganisaatioissa”.

Juhani Pekkola kehittäjä ajatusta, jonka mukaan hiljainen tieto välittyisi myös tietoverkkoympäristössä, vaikkapa sähköpostin ja internetin ylitse. Kysymyksessä ei ninkään ole hiljaisen tiedon muuntaminen eksplisiittiseksi, vaan hiljaisen tiedon välittyminen hiljaisena tietona, joka voisi välittyä, ei vain face-to-face -tilanteessa eli samanaikaisessa ja -paikkaisessa fyysisessä läsnäolossa, vaan myös virtuaalisen läsnäolon ja asynkronisen vuorovaikutuksen kautta.

Tieto- ja tietämystyöstä voidaan puhua täysin eri tavalla käyttämällä eri käsitteistöjä. Jotta tiede edistyisi ja auttaisi tietämystyötä, tulisi käytettyjen käsitteistöjen olla mahdollisimman hyviä ajattelun työvälineitä. Pertti Järvinen esitti esimerkein, miten hyvienkin aikakauslehtien artikkeleissa on tässä suhteessa parantamisen varaa.

Pertti Järvinen

Tunteet ja johtaminen

Miten tunteet näkyvät johtamisessa? Mitä on tunnealy? Millaiset tunteet ovat sallittuja ja mitkä eivät? Kuinka johtaja jaksaa tunnetyötä? Kuinka tunteet vaikuttavat johtamistyön onnistumiseen? Näitä, ja muita tunteisiin ja johtamiseen liittyviä kysymyksiä pohdittiin sessiossa Tunteet ja johtaminen. Sessioon valittiin kahdeksan esitystä.

Susanna Raivion pro-gradu työhön perustuva esitys kertoi valtionhallinnon uudesta palkkausjärjestelmästä, johon hän on ottanut johtamisen näkökulman. Hän on tarkastellut kehityskeskusteluita ja niissä erityisesti oikeudenmukaisuuden kokemusta, ja sitä, kuinka uuteen palkkausjärjestelmään siirtyminen on vaikuttanut työmotivaatioon ja työilmapiiriin. Hän totesi, että nuoremmat työntekijät kokevat up:n motivoivana, kun taas vanhemmat työntekijät kokevat järjestelmän epämotivoivana. Taustalla motivaatiossa on oikeudenmukaisuuden tai epäoikeudenmukaisuuden kokemus. Oikeudenmukaisuuden kokemuksen ajateltiin perustuvan asianmukaiseen tiedottamiseen ja esimiesten perehdyttämiseen up:n asianmukaisesta käytöstä.

Myös Leena Enlund ja Kristina Mikander kertoivat motivaatiosta muutostilanteessa. He käsittelivät erityisesti sitä, millaisia eroja yksityisen ja julkisen sektorin välillä on sekä sitä, miten esimiesten ja suorittavan työn tekijöiden motivaatio muutostilanteissa mahdollisesti eroaa toisistaan. Myös Virpi Karppinen on tutkinut uutta palkkausjärjestelmän soveltamista ja sitä, miten esimiehet ovat siinä onnistuneet. Hänen analyysinsä on tuonut esiin kolme erilaista organisaatiotyyppiä. Ensimmäisessä esimiestyötä kritisoitiin hyvinkin rajulla tavalla, eikä yhteistä säveltä työntekijöiden ja johdon välillä tuntunut olevan. Toinen ääriesimerkki oli asiantuntijaorganisaatio, jossa esimiestyötä luonnehdittiin onnistuneeksi ja kritiikkiä annettiin lähinnä vain kehitysmielessä.

Liisa Mäkelän tutkimus ”Elämänmuutokset esimiehen tunnettyötä muuttamassa” keskittyi tunnistamaan ja analysoimaan sellaisia elämänmuutoksia, jotka muuttavat esimiehen suhtautumista työhön. Myös Johanna Maaniemen tutkimuksessa tuotiin esille esimiestyötä uudessa palkkausjärjestelmässä ja oikeudenmukaisuuden kokemusta. Erityisesti hän oli kiinnittänyt huomiota upj-keskustelussa tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Vuorovaikutuksessa tapahtuva oikeudenmukaisuuden kokemus voidaan irrottaa työsuorituksen mittaamisen oikeudenmukaisuuden kokemuksesta.

Erik Pöntiskosken esitys kertoi siitä miksi yritykset, joilla on intensiivinen markkinaorientaatio kuitenkin epäonnistuvat liiketoiminnassaan. Hän esittää, että yksittäisten ihmisten rooli on ratkaiseva ja haluaa selvittää erityisesti sitä, miten ihmiset kokevat merkittävyyttä työssään, sitoutuvat yhteiseen päätöksentekoon ja siten tuottavat organisaatiokulttuuria.

Sessiossa tutkijat olivat järjestään kiinnostuneita tunteiden subjektiivisesta kokemisesta ja kokemuksellisuudesta. Metodologisesti tämä tarkoitti laadullista, konstruktionistisella otteella tapahtuvaa tutkimusta. Keskustelussa tuli esiin myös työn, johtamisen ja tunteiden tutkimuksellisen yhdistämisen ja tutkimusten tulosten olevan tärkeää myös käytännön johtajille. Pyrimme saamaan seuraavien työelämän tutkimuspäivien ohjelmaan samankaltaisen session ja kutsumaan paikalle myös yritysten sekä julkisten organisaatioiden edustajia kuuntelemaan ja kommentoimaan esityksiä.

Erika Sauer

Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen

Kiinnostus työpajaa kohtaan oli suurta. Siihen lähetettiin 27 abstraktia aiheiltaan ja toteutukseltaan monivaihteisista tutkimushankkeista. Tiukka aikaraami ei sallinut ”kalvosulkeisia” ja niiden jälkeistä reflektiota. Niinpä työpaja suunniteltiin neljän väljän teeman sisäisen ja niiden välisen dialogin varaan: (A) verkostotutkimus ja kehittäminen; (B) suunnitteluprosessin tutkimuksellinen tuki ja arviointi sekä kytkentä kehittämiseen; (C) innovatiivisuuden rakentaminen kehittämisen lähteenä; (D) kilpailuttaminen ja sen vaikutukset työelämän laatuun.

Ensimmäisessä vaiheessa kutakin teemaa käsitteli yksi ryhmä. Niissä kussakin 8–10 tutkijaa fokusoi omien tutkimusprojektiansa kaikkein olennaisimmat asiat esille napakoissa 5–7 minuutin puheenvuoroissa. Etukäteen korostettiin sitä, että tarkoitus on saada aikaan yhteistä ymmärtävää dialogia pikemminkin kuin toisten voittamiseen perustuvaa väittelyä. Kun koko työpajaan osallistui lähes 60 henkeä, niin osallistujia ryhmissä oli 12–25. Vajaan kahden tunnin ryhmäsessiot toimivat hyvin juuri sen tavoitteen suuntaisesti, että saataisiin esiin muutama yhteinen teesi aivan erilaisista tutkimuskokonaisuuksista.

Työpajan lopuksi pidettiin kaksi yhteistä, reilun puolen tunnin sessiota (ryhmät A&C ja B&D), joissa olennaisten yhteisten merkitysten etsintä jatkui eri ryhmien alkuperäisen teemojen rajojen yli. Ryhmien A&C kohtaaminen oli suorastaan riemastuttava: toisistaan tietämättä kumpikin päätyi lähes identtisiin viiteen teesiin innovatiivisuuden ja verkostotutkimuksen olennaisimmista edellytyksistä ja voimavaroista. Ainakin yksi selitys yhteiselle ajatuspolulle on se, että kumpikin ryhmä päätyi erittelemään tutkimuksia vahvasti osallistavista elementeistä koostuvana prosessina, tavallaan tutkimuskertomuksena. Ryhmien B&D välillä yhteistä teesijoukkoa oli vaikeampi löytää. Molemmista ryhmissä oli yhdeksi teesiksi nostettu eri tahojen

väliset diskurssit; tarve tutkimuksen ja käytännön vuoropuheluun ja tässä keskustelussa eri roolien näkyväksi tekeminen.

Kaikkiaan uudenlainen dialoginen lähestymistapa sai paljon kiitosta. Toivomuksena oli, että sen kehittämistä jatkettaisiin edelleen ja samantapaisia työskentelyvaihtoehtoja olisi tarjolla tulevillakin Työelämän tutkimuspäivillä.

Jarmo Lehtonen & Nuppu Rouhiainen

Työorganisaatioiden tutkimus

Ryhmässä esitettiin kaiken kaikkiaan 13 esitelmää ja työryhmän työskentely jakautui kahdelle päivälle. Ensimmäisenä päivänä esitelmät olivat englanniksi professori Buchananin osallistumisen johdosta. Kaiken kaikkiaan esitelmät muodostivat neljä teema-alueetta: (1) valta organisaatioissa, (2) organisaatioverkostot ja (3) organisaation muutos sekä (4) organisaation toimintakäytännöt. Joitakin näihin teemoihin liittyviä tuloksia olivat: Organisaation mikrovalankäyttö vaikuttaa innovaatioiden omaksumistapaan, työhyvinvoinnista huolehtiminen voi viivyttää eläkkeelle siirtymistä ja työntekijöiden osallistumiskäytännöt voivat edesauttaa muutosten toteuttamista. Verkostot ovat keskeisiä tiedonmuodostuksen ja menestyksellisen toiminnan kanavia. Tayloristiset työnjaon käytännöt ovat edelleen läsnä suomalaisissa työorganisaatioista.

Jani Johanson

Työssä jaksaminen, hyvinvointi ja tuloksellisuus

Pekka Ylöstalo puhui työn mielekkyydestä ja työssä jaksamisesta. Ylöstalon mukaan sekä työssä jaksamiseen että työn mielekkääksi kokemiseen on mahdollista vaikuttaa. On mahdollista nostaa esille arkipäiväisiä asioita, jotka liittyvät suoraan työpaikkojen toimintatapoihin.

Jaana T. Kuusipalo käsitteli identiteetin rakentumista postbyrokraattisessa organisaatioissa. Narratiivisen identiteetin rakentuminen on paitsi mahdollista, myös välttämätöntä jatkuvien muutosten keskellä. Titta Jääskeläinen ja Pekka Kuusela puhuivat työhyvinvointia lisäävistä henkilöstöjohtamisen käytännöistä ja eri henkilöstöryhmien kokemuksista. Tärkeää on, miten eri henkilöstöryhmät määrittävät työhyvinvoinnin.

Anu Järvensivu, Pasi Koski, Elisa Rantanen, Päivi Valkama ja Elina Virtaniemi käsittelivät organisatorisia innovaatioita ja työelämän laatua. Yhä tärkeämmäksi nousevat kehittämistoimet, joilla parannetaan työntekijöiden työn hallintaa lisäämällä koko työprosessia koskevaa tietoa ja osaamista sekä luomalla työpaikoille kehittämistä tukevia rakenteita ja käytäntöjä. Pekka Penttinen puhui työelämästä oppimisympäristönä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tärkeää on ottaa huomioon oppimisnäkökulma osana henkilöstöjohtamista.

Anna Savilepän työ käsitteli monimuotoisuuden johtamista ja dialogia tulevaisuuden organisaation voimavarana. Hän on kehittänyt työvälineitä, joiden avulla voidaan edistää osallistavia ja yhdenvertaisia työkäytäntöjä monimuotoisuuden huomioon ottamiseksi sekä esimiesten ja henkilöstön voimaannuttamiseksi. Irma Väänänen-Tomppo kertoi ”Kaikki hyvin työssä?” -kyselyn tuloksista. Valtion henkilöstöllä on runsaasti ehdotuksia tuottavuuden ja työhyvinvoinnin kasvattamiseksi, kuten työtehtäviin ja työjärjestelyihin sekä henkilöstön määrään, laatuun ja johtamiseen liittyviä tai organisaatioiden toimintatapojen ja toimintakulttuurin muutoksiin liittyviä ehdotuksia.

Päivi Järviemi antoi katsauksen nuorten työoloihin Suomessa. Aineistona oli viimeaikaiset keskeiset julkaistut työoloselvitykset. Nuorten työolojen selvittäminen näyttäytyi tärkeänä työnä tulevaisuuden työntekijöiden kehittymisen kannalta. Kiireen kokemuksista työpaikoilla puhui Tomi Oinas Jyväskylän yliopistosta. Kiireen ulottuvuuksia ovat työn kuormittavuus, pirstaleisuus

ja venyminen. Kiirekokemukset ovat yleisimpiä ylempillä toimihenkilöillä ja pitkää työviikkoa tekevillä ja paljon vaikutusmahdollisuuksia omaavilla. Nämä yhteydet kuitenkin muuttuvat monimutkaisemmiksi, kun eri selittäjien väliset yhdysvaikutukset huomioidaan ja niitä tarkastellaan erikseen miehillä ja naisilla.

Marja Leppänen työ käsitteli kiirekokemuksia, kiirepuhetta ja oppimista. Tutkimus keskittyi ajan ja kiireen roolin ymmärtämiseen oppimisprosessissa. Luottamuksella on keskeinen rooli oppimisprosessissa. Luottamuksen rakentuminen häiriintyy kiireessä. Keskeisiä ovat työssä oppimisen sosiaalisuus ja ajan antaminen toiselle ihmiselle. Sini Rainivaaran työn aiheena oli työpaikan ongelmalliset vuorovaikutussuhteet. Työ perustui puheviestinnän väitöskirjatutkimukseen, jossa tarkastellaan työpaikan kiusaamissuhteiden kehittymistä ja ylläpitämistä.

Sakari Taipaleen, Timo Anttilan ja Jouko Nätin esitys käsitteli organisaatiokulttuuria työn ja muun elämän tasapainon kannalta. Tutkimus käsittelee sitä, kuinka tyytyväisiä/tyytymättömiä palkansaajat ovat tapoihinsa jakaa aikaa työn ja henkilökohtaisen elämän välillä sekä mahdollisuuksiinsa yhdistää työ ja perhe. Organisaatiokulttuuria on kartoitettu tiedustelemalla sen vaativuutta ja työyhteisöltä saatavaa tukea työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittamisessa. Työn paineisuus ja vaativuus vaikeuttavat merkittävästi tasapainon ylläpitämistä, mutta työpaikan ilmapiirillä näyttäisi olevan työn ja henkilökohtaisen elämän tasapainoa tukeva vaikutus.

Marjukka Ollilainen kertoi tutkimuksestaan vertailla yhdysvaltalaisen ja suomalaisten äitien työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuutta akateemisissa työssä. Suomessa äideillä on mahdollisuus tulonsaantiin äitiys- ja vanhempainvapaan ajan, kun taas USA:ssa äitiyden vuoksi poissaolo työstä on palkatonta tai palkattua riippuen organisaatiosta. Vesa Korhonen Tampereen yliopistosta kertoi suomalaisen akateemisen työkalttuurin kipupisteistä. Lisääntyvät tehokkuus- ja tulosvaatimukset, teknologinen kehitys, laajentuva tietomäärä ja opiskelijajoukon lisääntyvä heterogeisuus ja opiskelijamäärän jatkuva kasvu asettavat yksiköiden henkilökunnalle, erityisesti opetustyötä tekeville, mittavia haasteita.

Merja Turpeisen ja Minna Toivasen työ käsitteli työn ja perheen yhteensovittamisen moraalia ja rationaalisuutta työorganisaatiotoimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta. Työorganisaatioissa työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvien valintojen moraalisten ja rationaalisten perusteiden tietoiseksi tekeminen ja käsitteleminen voi auttaa sekä yritysten että henkilöstön näkökulmasta onnistuneiden ratkaisujen kehittämisessä.

Pauliina Marjala Oulun yliopistosta kertoi tutkimuksestaan työhyvinvoinnin kokemuksista kertomuksellisena prosessina. Narratiivisen väitöskirjatutkimuksen tarkoituksena on löytää työhyvinvoinnin tutkimuksen alueella uusia käsitteitä kuvaamaan ja kertomaan myönteisiä tiloja ja kokemuksia, jotta niitä voidaan edistää uusien toimintamallien avulla. Tavoitteena on kehittää uusia tieto- ja teoriaperustaisia työn ja työuran psyykkistä hallintaa parantavia varhaiskuntoutuksen menetelmiä, jotka soveltuvat käytettäväksi työpaikkojen ja työntekijöiden lähellä, esimerkiksi työterveyshuollon ja työsuojelutoiminnan yhteydessä sekä työorganisaatioiden parissa.

Tarja Hakola ja Marja Paukkonen kertoivat ergonomisen työjärjestelyn vaikutuksista hyvinvointiin hoitoalalla. Ergonomisten suositusten mukaisilla työvuorojärjestelyillä oli myönteisiä vaikutuksia eri-ikäisten hoitajien työssä jaksamiseen. Riittävien palautumis- ja lepoaikojen takaaaminen ja noudattaminen ovat työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta ensiarvoisia. Kirsti Kujanpään työ käsitteli tutkimusta työyhteisön toimivuuden edistämisestä työterveyshuollon toimintana. Useilla työterveyshuolloilla oli vain niukasti resursseja toteuttaa työyhteisön toimivuuden edistämistä. Työyhteisöjen toimivuuden edistämiseksi oli toteutettu erilaisia ryhmämuotoisia tilaisuuksia, luentoja, yhteisneuvotteluja ja osallistuttu työyhteisötilaisuuksiin. Jenni Ervasti ja Anna-Liisa Elo puhuivat työyhteisötoiminnan koetusta tuloksellisuudesta työyhteisön kehittämiseen osallistuneiden kokemusten valossa. Hyvä työyhteisökonteksti kehittämisen lähtötilanteessa ja työyhteisön kehittäminen parantavat työyhteisötoiminnan tuloksellisuutta.

Merja Sankelo käsitteli esityksessään hoivayrittäjien työssä jaksamista sekä voimavaroja kulluttavia ja vahvistavia tekijöitä. Taloudellinen vastuu, työn paljous ja työn sitovuus olivat voimavaroja eniten kulluttavia tekijöitä työssä. Autonomia, työn monipuolisuus, mahdollisuus toteuttaa itseään ja työn haasteellisuus olivat tekijöitä, jotka eniten tukivat hoivayrittäjien työssä jaksamista. Kaija Loppela kertoi, miten Jalasjärven terveyskeskuksessa kehitettiin työtä, työntekijöiden kehittämismahdollisuuksia ja hyvinvointia. Työpaikalle on syntynyt pysyväksi kehittämisrakenteeksi uudistuneet, vuorovaikutteiset palaverikäytännöt. Avoin keskustelu ja sitä kautta kehittämismyönteisyys on

lisääntynyt. Eri ammattiryhmien ja työyksiköiden väliset keskustelut ovat auttaneet ymmärtämään toisten työtä ja näkemään isompia kokonaisuuksia.

Sirpa Syväsen esitys koski hyvinvoinnin, osaamisen ja tuloksellisuuden tekijöitä vanhustyössä. Keinoina työhyvinvoinnin parantamisessa oli yhteisen arvopohjan hakeminen, perustehtävien määrittäminen, vilkastunut yhteistoiminta sekä esimies- ja alaistaitojen kehittäminen DISC -työkäyttäytymisprofiilien avulla. Arja Haapakorpi ja Ilkka Haapola käsitelivät työn organisointia sosiaali- ja terveysalan muuttuvassa toimintaympäristössä esimerkkinä vanhusten kotihoito. Alkamassa olevan tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa sosiaali- ja terveysalan vanhusten kotihoidon työn organisoinnin ratkaisuksista, niiden kokemuksista ja haasteista.

Niina Koskela kertoi tutkimuksestaan luottamuksesta ja työhyvinvoinnista vanhustyössä sekä luottamuksen ilmenemisestä vanhustyöyksikössä hoitajien kokemana. Luottamusta tukevat asiat liittyvät toimintakulttuuriin, tuen saamiseen sekä osallistumiseen ja yhteisöllisyyden kokemuksiin. Asiakassuhteessa luottamus ilmenee onnistumisena vuorovaikutustilanteissa sekä hoitotavoitteen mukaisessa yhteistoiminnassa.

Riikka Kivimäki