

Työelämän muutokset ja työntekijöiden hyvinvointi ovat viime vuosina pysyneet yhteiskunnallisen keskustelun keskiössä. Jari Syrjälä jatkaa kauppatieteiden väitöskirjallaan tätä pitkää ja laveaa keskustelua. Väitös tarjoaa metodisesti ja näkökulmallisesti virkistävää vaihtelua mitaamiseen painottuneeseen työhyvinvoinnin tutkimuksen valtavirtaan. Syrjälä raottaa uusia ovia narratiivisesti orientoituneella organisaatiotaisoisella tutkimuksellaan, jossa kuvataan tarinoiden avulla eri henkilöstöryhmien hyvinvointikokemuksia yritysjärjestelyn yhteydessä.

Kirjoittajan työura alkoi sähkölaitosamentajana 30 vuotta sitten. Monen vuoden ja usean eri vaiheen jälkeen hänestä tuli henkilöstöjohtaja. Väitöskirjansa hän teki työn ohessa tutkimalla työyhteisönsä ihmisten hyvinvoinnin muutoksia yrityskaupassa. Vuonna 2001 energiayhtiö Vattenfall myi 229 työntekijän verkkourakointitoimintansa Suomen Voimatekniikalle. Yhtiöstä tuli Vattenfallin, Pohjolan Voiman tytäryhtiön Powestin sekä muutaman pienemmän osakkaan omistama 459 työntekijän urakointiyhtiö sekä samalla myös Empowerin tytäryhtiö.

Yrityskauppa sai Syrjälän pohtimaan, kuinka muutokseen joutuneet työntekijät kokevat prosessin ja miten erilaisten työyhteisöjen kulttuurit ja toimintatavat yhdistyisivät. Tutkimuksessa haetaan vastausta etenkin siihen, miten henkilöstö organisaation eri tasoilla koki integraatioprosessin ja minkälaisia tarinoita muodostui muutoksen eri vaiheissa puhuttaessa organisaatiosta, vallankäytöstä, kulttuurista, muutoksen johtamisesta, omistajapolitiikasta sekä taloudesta. Lisäksi hän pohtii, miten ihmisten hyvinvointi nousi esiin

SÄHKÖALAN TYÖ MURROKSESSA

Jari Syrjälä: Valoon piirrettyjä kuvia. Tarinoita ja tulkintoja sähköalan murroksesta hyvinvoinnin ja henkilöstöstrategian näkökulmasta. Jyväskylä, Jyväskylän yliopisto 2006. 333 s.

kerrotuissa tarinoissa ja millainen henkilöstöstrategia olisi yritykseen rakennettava, jotta integraatio olisi henkilöstöä kohtaan mahdollisimman laadukas.

Syrjälä taustoitaa tapaustutkimuksensa kuvaamalla sähköalan kehityslinjoja. Vuonna 1995 Suomessa sähkömarkkinat vapautettiin ja tuotanto ja myynti erotettiin monopoliverkkotoiminnasta vapaan kilpailun piiriin. Laki velvoitti sähköyhtiötä avaamaan jakelu- ja sähkönsiirtoverkkonsa vapaan kilpailun piiriin sekä eriyttämään verkkoliiketoiminnot omiksi liiketoiminnoikseen. Suuret yritykset vahvistivat asemiaan ja yrityskaupat yleistyivät alalla. Henkilöstön kannalta muutokset merkitsivät siirtymistä monopolikulttuurista kilpailukulttuuriin. Kilpailukulttuuriin sopeutuminen ei kuitenkaan sujunut kitkatta, sillä sähköyhtiöiden henkilökunta oli monesti tottunut työpaikan pysyvyyteen, muuttumattomuuteen, kodinomaisuuteen ja turvallisuuteen.

Väitöskirja on kokonaisuudessaan varsin persoonallinen keitos koostuen rohkeasta yhdistelmästä erilaisia teoria- ja metodologiaperinteitä, palavasta halusta ymmärtää oman organisaation ihmisiä ja tahdosta kirjoittaa näistä kokemuk- sista ymmärrettävästi. Tiedonke-

ruumenetelminään Syrjälä käytti haastatteluja, jatkuvaa havainnointia ja yrityksen julkaisemia dokumentteja fuusiosta. Haastateltaviksi hän valitsi 35 henkilöä luovuttavan ja vastaanottavan osapuolen asentajista, toimihenkilöistä ja johdosta. Näitä henkilöitä haastateltiin ennen fuusiota vuonna 2001 ja sen jälkeen vuosina 2003 ja 2005.

Tutkimuksen viitekehyyksenä on sosiaalinen konstruktioismi ja tutkimusstrategioina ovat tapaustutkimus ja

etnografinen lähestymistapa. Metodologisena ratkaisuna käytetään narratiivista tutkimusotetta. Käsitteellisesti ja temaattisesti Syrjälä ankkuroi tutkimuksensa postmoderniin organisaatiokäsitykseen ja organisaatioteorioihin sekä Erik Allardt'n hyvinvointiteoriaan.

Väitöskirjan laajin luku on 150 sivun mittainen tarinamuodossa kirjoitettu analyysi haastatteluiden tuloksista. Syrjälä jäsentää tarinat kolmitahoisesti: (1) integraatiossa henkilöstöstrategiaan vaikuttavien ulkoisten osatekijöiden (organisaatio/valta, kulttuuri, muutosjohtaminen, omistajapolitiikka ja talous) avulla, (2) kronologisesti sekä (3) henkilöstöryhmittäin jakautuen johtoon, asiantuntijoihin, työnjohtoon ja asentajiin. Viimeisissä luvuissa Syrjälä esittelee tutkimustuloksensa tulkitsemalla muutostarinoita hyvinvointiteoreettisessa viitekehyyksessä ja pohtii muutosprosessin eri osatekijöiden keskinäisiä vaikutussuhteita sekä merkityksiä henkilöstöstrategialle.

Syrjälän väitöskirjan parasta antia ovat tutkimustulokset, eri henkilöstöryhmien ja osapuolten hyvinvointitarpeiden huolellinen erittely ja niiden merkitys käytännön henkilöstötyölle. Eri henkilöstöryhmien ja osapuolten hyvinvointitarpeet eroavat toisistaan

eri ajankohtina. Yleisiä negatiivisia kokemuksia muutoksessa olivat huono muutosjohtaminen, yhteisöllisyyden menettämisen tunne, epävarmuus, vallan väärinkäyttö ja vallan menettämisen pelko sekä taloudellinen epävarmuus. Esimerkiksi asentajille muutos merkitsi matkatöitä, pelkoa työpaikan menettämisestä ja johdolle luopumista opituista toimintatavoista ja vallan uudelleenorganisoinnista.

Vuosina 2001 ja 2003 eri henkilöstöryhmien ja osapuolten hyvinvointikokemukset erosivat toisistaan merkittävästi. Vuoden 2005 tarinoissa kaikkien henkilöstöryhmien ja osapuolten tarinoissa korostuivat merkitykset rahan tekemisestä ja tehokkuudesta. Kaiken kaikkiaan henkilöstön hyvinvointi heikkeni muutoksessa ja muutosta ei osattu johtaa. Syrjälän mukaan yritysjohdon tulisi oppia kuuntelemaan henkilöstöään aidosti sen pohjalta, mitä ihmiset työstään kertovat. Ihmisten tarinoilla ja tarinallisuudella on merkitystä henkilöstöstrategian kannalta. Jos organisaatiolla ei ole muutokseen rakennettua henkilöstöstrategiaa, henkilöstö alkaa muodostaa sitä itse ja negatiiviset mielikuvat ja ahdistuneisuuden kehikot alkavat ihmisten tarinoissa elää omaa elämäänsä.

Syrjälän väitös herättää ajatuksia siitä, minkälaista tietoa erilaisilla menetelmillä välineillä tavoitetaan ja mitä haasteita eri teoriaperinteiden yhdistämisessä on. Syrjälä onkin ottanut melkoisen haasteen yhdistämällä valtavan määrän erilaista teorialaajaa. Teoriaperinteiden toisiinsa suhteuttaminen ja hyödyntäminen aineiston käsittelyssä ja tulkinnassa ei onnistu täysin saumattomasti. Väitöskirjan laaja teoreettinen tilkkutäkkiosuus jääkin ajoittain hieman irralliseksi väitöskirjan kokonaisuudesta, joitakin teoreettisia valintoja perustellaan ohuesti ja kirjoitustyyli on ajoittain ristiriidassa kielellistä ja konstruktivistista näkökulmaa painottavan tutkimusnäkökulman kanssa. Irrallisuudesta kertoo esimerkiksi se, että teoriaosuutta seuraava puolen väitöskirjan mittainen tarinaosuus ei sisällä lähdeviitteitä juuri lainkaan ja vasta kirjan lopussa empiria sidotaan muutamassa kymmenessä sivussa aiempaan teoreettiseen keskusteluun.

Tarinaesittelyosuus oli liian pitkä ja toisteinen, lukemisen aikana joutui kääntymään monesti sisällysluettelon puoleen, jotta olisi pystynyt hahmottamaan tarinoiden perusidean. Tarinoiden jäsentämi-

nen edellä mainittujen osatekijöiden mukaisesti oli lukijan kannalta ongelmallista. Eri muutosareenoiden tarinat muistuttivat toisiaan, mikä herättikin kysymyksen jäsenyyden toimivuudesta. Konstruktivistisesti orientoituneen tutkijan olisi kaivannut ongelmallistavan enemmän sitä, missä määrin hänen aikaisemmasta teoriasta ottamat jäsenyydet eli muutosareenat ovat kielellisiä konstruktioita itsessään. Jokaista muutosareenaa koskevien tarinoiden läpikäyminen henkilöstöryhmittäin ja kronologisesti vuodesta 2001 vuoteen 2005 teki tarinaosuuden lukemisen uuvuttavan toisteiseksi ja hankalasti seurattavaksi. Olisiko sujuvampia tarinoita muodostunut siten, että ensisijainen jäsentäjä olisi ollut aika ja ajankohdittain olisi käyty läpi eri muutosareenoihin liittyvät tarinat ja niiden merkitykset?

Kokonaisuudessaan Syrjälä onnistuu kuitenkin pitämään hyvin moniulotteisen tutkimuksensa langat käsissä ja lopuksi hän luo teoreettisen mallin muutosprosessien keskinäisistä vaikutussuhteista. Siinä omistajapolitiikan muutokset ovat ensisijaisia ja ne vaikuttavat muutosjohtamisen, vallan, organisaation ja kulttuurin välittämällä talouteen.

Tanja Ketola