

Työelämän tutkimuspäivien satoa

Työelämän tutkimuksen päivät kokosi lokakuussa 2006

Tampereelle alan tutkijoita ja muita toimijoita. Päivien kattavana teemana oli työelämän tutkimuksen merkitys ja vaikuttavuus. Ohessa on esittelyä päivien yleisesitelmästä ja työryhmien vetäjien kokoamia tiivistelmiä keskusteluista.

'Alentuvasta etiikasta' - 'condescending ethics' - dialogiseen suhteeseen

Tutkimuspäivien toisena pääpuhujana prof. *Satu Kalliolan*¹ rinnalla oli filosofi ja työelämän tutkija *Olav Eikeland* Norjan työelämän tutkimuskeskuksesta AFista. Hän on ollut pitkään kiinnostunut toimintatutkimuksen etiikan kysymyksistä ja toimittanut mm. *Action Research* -lehteen (2006 4/1) teemanumeron työelämän tutkimuksen etiikasta yhdessä *Mary Brydon-Millerin* ja *Davydd Greenwoodin* kanssa, mistä virisi ajatus kutsua hänet plenum-puhujaksi.

Olav Eikeland tarkasteli tutkimuspäivien esitelmässä etiikkaa kytkeytyneenä siihen, miten tutkija ymmärtää tiedon. Erityisesti toimintatutkimuksen oteella työskentelevät työelämän tutkijat toimivat läheisessä suhteessa työyhteisöjen kanssa. Tutkija toimii tilanteessa – mihin *Arja Kuula* on viitannut kirjassaan *Tutkimusetiikka* (2005) - jossa vaikuttaa useita ristisuuntaisia tavoitteita ja intressejä. Tällöin tutkija tarvitsee näkökulmakseen eettistä tarkastelua sekä omien että yhteisön arvojen pohjalta siitä, mikä on oikein tai väärin kyseisessä tilanteessa. Eikelandille arvojen tarkastelu merkitsee syvällistä tiedon muodostumisen pohtimista tutkimuksen prosessissa. Tuon tässä esille oman ymmärrykseni pohjalta joitakin näkökulmia erittäin kiinnostavasta ja ainakin minulle kuuntelijana vaativasta esityksestä.

Esitelmän keskeisin sisältö muodostui Eikelandin mesoetiikaksi nimeämän etiikan tason filosofisesta ja käytännöllisestä tarkastelusta. Alentuva etiikka, 'con-descending ethics' kuvaa tutkijoiden suhdetta tutkimukseen osallistuviin ihmisiin käytäntöinä, joissa ihmisiä kohdellaan hyvin, mutta ihmisarvoiltaan 'toisina' ('othering') ja kohteina. Tällä tavalla rakentuvan eettisen suhteen tausta on Eikelandin mukaan konventionaalisen tutkimuksen tietokäsityksessä ja menetelmissä,

vaikka toimintatutkimus muuten rakentuisikin erilaiselle tietokäsitykselle ja metodiselle ajattelulle. Tutkimusinstituuteissa ja yhteisöissä vallitsee usein konventionaalisen tutkimuksen perintönä tapoja ja käytäntöjä, joihin suhtaudutaan hyväksyttynä tutkimuskulttuurina ja niitä pidetään näin ollen annettuina. Niistä on tullut kyseenalaistamattomia institutionaalisia käytäntöjä ja siten yksittäiselle tutkijalle näkymättömiä.

Olav Eikeland esitti siis mesoetiikan etiikan tärkeänä näkökulmana useammin käsiteltyjen makroetiikan ja mikroetiikan rinnalla. Makrotason etiikassa pohditaan etiikkaa elämää ohjaavina hyvinä periaatteina ja mikrotason etiikka ilmenee taas tutkimusprojekteissa tehtävissä ihmisten välisiä suhteita koskevissa päätöksissä. Eikeland korosti, että vaikka hän ei käsittele esitelmässään syvällisesti sellaisia peruskysymyksiä, kuin onnellisuutta, oikeudenmukaisuutta, demokratiaa, tasaveroisuutta tai vapautta, ei se tarkoita näiden kysymysten vähättelyä. Hyvien periaatteiden julistaminen - ilman arkipäivän tilanteiden ja niiden sosiaalisten pelisääntöjen huolellista tutkivaa tarkastelua – jää julistamisen asteelle, mikä ei auta toimintatutkijaa eikä muitakaan käytännön tilanteissa.

Mikro-etiikan näkökulma käsittelee toimintatutkimushankkeissa sitä, miten tutkimusprojektin toteuttamista käytännön ihmisten kanssa hoidetaan: ketkä ovat mukana ja mihin perustuen, keiden kanssa neuvotellaan ja sovitaan asioista, ketkä ovat mukana päätöksenteossa jne. Hankkeiden arkipäivä muodostuu usein tämänkaltaisesta jatkuvasta päätöksenteosta. Nämä mikroetiikan kysymykset ovat tärkeitä ja tutkijan tehtävään kuuluu kysyä ja pohtia niihin sisältyviä eettisiä lähtökohtia jatkuvasti. Eikeland huomautti, että historia on täynnä esimerkkejä paholaisista, jotka piiloutuvat ja kaivautuvat yksityiskohtiin. On pyrittävä estämään pienten paholaisten kasvamista suuriksi! Esimerkiksi olemalla kiltti, kohtelias ja mukava ja sallimalla kaikkien puhua, ei edistä yhteisen toiminnan tavoitteita. Tämän tapaisissa arjen päätöksenteossa astuu 'condescending' etiikka, mesoetiikka, tutkimusta ohjaava tietokäsitys ja menetelmät mukaan kuvaan.

Tutkijoina käsittelemme usein itse tutkimusta, arvoja ja etiikkaa erillisinä kysymyksinä. Eikeland'in mukaan tieto, tietäminen (knowledge) ja etiikka kuu-

¹ Kommentti ilmestyy myöhemmin tässä lehdessä.

luvut yhteen. Mesoetiikan pohtiminen on siis samalla tiedon olemuksen pohtimista. Esitelmässä nostettiin esiin Aristoteleen ajatukset tiedon luonteesta auttaamaan tutkijaa eettisten haasteiden ymmärtämisessä. Aristoteleen ajattelun tutkiminen avaa Eikelandin mukaan paljon moni-ilmeisemmän kuvan tietämisestä, tiedosta ja etiikasta kuin mitä esimerkiksi nykyisessä toimintatutkimuksessa on ollut esillä.

Aristoteleen ajattelu tiedosta ja tietämisestä on täydellisesti suhteellista. Sen mukaisesti tiedolla on aina 'tietäjä' ja jokin, joka tiedetään. Se, mitä ja millä lailla kukin *jonkin asian* tietää, 'asettaa' ihmiset suhte-

seen toinen toistensa kanssa erityisellä tavalla. Näin syntyvissä ihmisten välisissä suhteissa on kysymys etiikasta, ne konstituoivat etiikan. Erilaiset tiedon ja tietämisen muodot tekevät ihmisten väliset suhteet näkyviksi. Eikeland korosti, että nämä erilaiset tiedon muodot ovat toisistaan riippumattomia eikä niitä ole mahdollista redusoida yhteen perusmuotoon yhden dimension kautta. Eikeland esitti kalvolla omiin tutkimuksiin pohjautuen taulukon, jossa on eritelty aristoteleläisiä tietämisen muotoja, jotka tekevät näkyviksi erilaisia ihmisten välisiä suhteita. Taulukko on alla siinä muodossa kuin se esitettiin:

Basis	Way of knowing	Associated rationality	English equivalent
Aisthêsis (perception)	Theôrêsis = epistêmê2	Deduction	Spectator speculation
	Páthos	??	Being affected passively from the outside
Empeiria (practically acquired experience)	Khrêsis	Tékhnê (calculation)	Using
	Poiêsis		Making, manipulating
	Praxis2	Phrônêsis (deliberation)	Doing: virtuous performance
	Praxis1	Dialectics / dialogue. The way from novice to expert, from tacit to articulate	Practice, training for competence development and insight (theôria)
	Theôria = epistêmê1	Dialogue, deduction, deliberation	Insight

Eikeland käsitteli eri tiedon muotoja perusteellisesti ja korosti kuulijoille erityisesti kahta käsitystä tiedosta, *theôrêsis*'ta taulukon ylärivillä ja *theôria*'aa taulukon alhaalla. Ylärivin tietokäsitys vastaa perinteistä kokeellisen tutkimuksen rationaalisuutta ja etiikkaa: tutkittavaa kohdetta havainnoidaan etäältä ja välimatka säilyttäen, metafoorisena esimerkkinä astronominen tutkimus. Ihmistieteissä tämän tietokäsityksen pohjalta syntyvä etiikka – mikäli tutkimuksen kohteena on ihminen - muodostaa juuri *alentuvan suhteen ihmisten välille*. Suhde ja etiikka tietäjän ja tiedon kohteen välillä on ero, etäisyys, separaatio. Sen metodisena perustana on datan tai havaintojen kerääminen ja teoreettisten selitysten luominen. Kun malli on luotu, voidaan sitä käyttää ennustamaan tulevia tapahtumia niin kauan se näyttää toimivan.

Eikeland käytti kunkin oman äidinkielen kieliopin osaamista paradigmaattisena esimerkkinä *toisenlaisesta tiedon* muodosta, *theoriasta, epistêmêstä*, josta Eikeland käyttää englanninkielistä sanaa 'insight' ja jota voisi kuvata oivaltavaan ymmärtämiseen perustuvaksi tiedoksi. Kieliopin osaamisessa tieto ja tämän tiedon tietäjä kuuluvat todellisuudessa erottamattomasti yhteen. Kielioppi ilmaisee ja rakentaa äidinkielen käyttöäm-

me enemmän tai vähemmän vakaina toistuvien mallien pohjalta. Se on yhteistä samaa äidinkieltä puhuville ihmisille. Käytämme äidinkieltä kukin eri tavoin, mutta olemme tasa-arvoisia suhteessa, yhteiseen kohteeseen, 'tietoon', kielioppiin. Tällainen tiedon muoto rakentaa tiedon käyttäjän kompetenssia tietyllä alueella ja siitä tulee käyttäjien itsensä kvalifikaatioita yksilöllisesti ja kollektiivisesti.

Eikeland perusteli kuulijoille, että toimintatutkimuksen tiedon muodostukseen johtavien menetelmien tulisi perustua praxiksien ja theorian kaltaiseen tietokäsitykseen ja etiikkaan ihmisten välisissä suhteissa. Tutkijoiden tehtävänä ei ole esim. täydentää tutkimukseen osallistuvien käytännön ihmisten tietoja ja taitoja, vaan tutkijoiden ja käytännön ihmisten toiminnan yhteisenä nimittäjänä, *kieliopin kaltaisena tietona*, on dialogi kunkin kokemusten pohjalta. Tämän kaltaisen teoreettisen tiedon kehittäminen edellyttää mm. kaikkien osallistujien, niin tutkijoiden kuin käytännön ihmisten kykyä ammatilliseen itse-reflektioon. Olav Eikeland haastoi esitelmänsä lopuksi tutkijoita kehittämään sellaisia praxiksien ja theorian tiedon muotoja ja etiikkaa tuottavia metodeja, jossa asetetaan dialogiin käytännön edustajien kanssa.

Anneli Pulkkinen

Työelämän tutkimus työelämän näkökulmasta

Työpaja oli linjattu ensisijaisesti keskustelevalksi. Keskustelujen kirjoittajiksi paikalle oli pyydetty työelämän tutkijoiden yhteistyötahoja esittämään noin 15 minuutin puheenvuoroja. Alustajille oli esitetty toivomus esittää omaan kokemukseen pohjaavia näkemyksiä työelämän tutkimuksesta ja kehittamisestä sekä toiminnan vaikutuksista. Apukysymyksiksi oli annettu seuraavat:

- Millaista hyötyä tai millaisia vaikutuksia organisaatio-ollesi tai edustamallesi taholle on koitunut työelämäntutkimuksesta tai kehittämisestä?
- Millaisia haasteita yhteistyöhön tutkijoiden tai kehittäjien kanssa on liittynyt?
- Millaisiin kriteereihin ja kenen toimesta työelämän tutkimuksen ja kehittämisen vaikuttavuutta tulisi arvioida?
- Kohdentuuko työelämän tutkimus ja kehittäminen mielestäsi ongelmattomasti? (Esimerkiksi kohde-työpaikkojen tai työpaikkojen sisäisten osallistujien valikoituminen)
- Mitä opittavaa työelämäntutkijoilla ja kehittäjillä mielestäsi olisi?

Seuraavaan on poimittu alustusten keskeinen sisältö ja käytyjä keskusteluja.

Erikoisuunnittelija *Urpo Salkoaho* (Pirkanmaan TE-keskus) linjasi esittävänsä hallinnon sekä rahoituksen myöntävän tahon näkökulmaa. Väillä tutkimusta on vähennetty työhallinnossa, mutta tällä hetkellä sen merkitystä pidetään huomattavana. Painotuksen lisääntyminen liittyy toiminnan ennakoitavuuden tärkeiden lisääntymiseen. Parhaimmillaan voidaan ajatella, että tutkimuksen ohjaa TE-keskusten ja työhallinnon operationaalista toimintaa. Ohjaukseen osallistuvat toki monet muutkin tahot. Esimerkiksi Työelämän tutkimuskeskuksessa toteutetut tutkimukset proaktiivisesta työvoimapolitiikasta ovat Salkoahon mukaan olleet merkityksellisiä. Niiden anti on todennäköisesti siirtymässä seuraavaan hallitusohjelmaan. Jatkossa yritysten henkilöstön kehittämiseen ja työntekijöiden koulutukseen liittyvät kysymykset tulevat saamaan lisää painoarvoa. Salkoaho näkee erityisen hyvänä kehittämiseen linkittyvän tutkimuksen, joka eroaa keskeisesti konsulttitoiminnasta.

Jotta tutkimus voisi entistä paremmin palvella hallinnon tarpeita, tulisi tilaajien ja tutkijoiden yhteistyötä lisätä. Viisaus syntyy yhteisistä oivalluksista. Yhtenä yhteistyön muotona voisivat olla Innovation Camp -tyyppiset avoimeen innovointiin perustuvat foorumit. Olennaista on yhteistyön pitkäjänteisyys, jossa ei ole kysymys oman taustaorganisaation edustamisesta. Tavoitteena on aito innovointi tavoitellun asiointilan aikaansaamiseksi. Keskeinen haaste on eri toimijoiden välisen yhteisen kielen löytäminen.

Tilaajien näkökulmasta mielekkäitä hankkeita ovat esimerkiksi kokonaisvaltaiset yritysten tutkimus- ja kehittämishankkeet, joissa toimintatutkimuksellisella otteella integroidaan tutkimusta, kehittämistä ja koulutusta. Kehittämistyössä tällainen ote poikkeaa siitä, että yrityksille pyritään myymään valmiita kehittämis-tuotteita, joiden sopivuutta yrityksen erityisiin tarpeisiin ei riittävästi pohdita. Tilastollisten tutkimusten soveltaminen käytäntöön on haasteellista, koska ne eivät tuota ymmärrystä prosessien pullonkauloista. Toimintatutkimuksellisella otteella sen sijaan saadaan esiin prosessien kulkuja, dynamiikkaa ja valtasuhteita. Tällaisten tutkimusten käyttäminen hallinnon apuna on hedelmällistä. Tutkijalta tiiviissä yhteistyökuviossa toimiminen vaatii kuitenkin akateemisista perinteistä poikkeavaa heittäytymistä ja rohkeutta.

Tutkimuksella tulee säilyttää myös kriittinen tehtävänsä. Se voi toimia prosessien kriittisenä arvioijana ja yritystasolla se voi toimia välineenä, jonka avulla kehittämistarpeet voidaan tuoda kriittisesti esille. Tutkimuksen arviointi sen sijaan on haasteellinen tehtävä ja jää usein liian vähälle huomiolle.

Keskustelussa tuotiin esiin muun muassa se, että laajojen kokonaisvaltaisten pakettien myyminen ei yritysten näkökulmasta ole aina ongelmattonta. Niillä ei ole välttämättä resursseja, halua tai tarvetta tällaisille. Yrityksiin sisäänkäynnin kannalta on tarpeen kyetä heti alussa rajaamaan kehittämishanke tiettyyn selkeään asiaan, jossa myös saadaan aikaan näkyviä tuloksia. Tämän jälkeen on helpompi edetä muihin teemoihin.

Yritykseen sisäänkäynnistä keskusteltiin laajasti. Joillekin tutkijoille työpaikalle pääsy on haaste. Tämän arveltiin johtuvan siitä, että tutkija menee työpaikalle valmiin suunnitelmansa kanssa. Työpaikka profiloituu tutkimuskohteeksi, vailla oikeutta osallistua tutkimuksen määrittelyyn. Hyviä kokemuksia sen sijaan on saatu yhteistoiminnallisesta tutkimuksesta, jossa tutkimuskohteet määrittyvät ja tarkentuvat vuorovai- kutteisesti. Tästä näkökulmasta ei ajauduta ollenkaan tutkimuksen myymisen ongelman eteen. Sama asia tuli esiin tutkimuksen suhteessa rahoittajiin. Läsnä olleet rahoittajat eivät halunneet tulla linjatuiksi ”äännettömiksi rahoittajiksi”, vaan kokivat merkityksensä toisin tutkimusyhteistyön ja kumppanuuden näkökulmasta. Yksittäisenä kehittämisen katvealueena tuli esille maahanmuuttajien integroiminen työelämään. Tällä alueella olisi myös selkeitä tutkimustarpeita.

Tuotantopäällikkö *Arto Leppänen* ja pääluottamusmies *Rauha Heininen* kertoivat kokemuksista Pihlavan Ikkuna Oy:ssä. Pihlavan Ikkunassa on järjestetty henkilöstökoulutuksia osaavan työvoiman talossa pitämiseksi. Arto Leppänen esitteli suhdannekoulutuksena talvella 2005–2006 toteutetun henkilöstön kehittämishankkeen toimenpiteitä ja koulutuksen arviointiky-selyn tuloksia. Henkilöstö piti koulutusta positiivisena.

Eri osastoilta kerättiin noin 10–15 hengen ryhmiä, jotka yhdessä pohtivat, miten prosesseja voitaisiin kehittää ja miten yhteistyö saataisiin entistä sujuvammaksi. Lisäksi tarkasteltiin yrityksen taloudellisia tunnuslukuja, analysoitiin tärkeimpien kilpailijoiden tilannetta ja niin edelleen.

Kehittämisen saralla Leppänen toi esiin jatkuvuuden ongelman. Hankkeilla on taipumus jäädä yksittäisiksi ja pisteittäisiksi. Miten saada aikaan kumulatiivista kehitystä? Tuloksellisuuden kannalta toinen pohdittava asia on, miten hyvin tutkijat ja kehittäjät tuntevat työpaikan arkitodellisuuden. Tähän Leppänen esitti ratkaisuksi sitä, että tutkija työskentelisi kehitettävässä työpaikassa useita vuosia. Vain siten todellisten ongelmien tunnistaminen ja ratkaiseminen tulee mahdolliseksi. Tutkija ei jää henkilöstön haastattelu- tai kyselyvastusten varaan, vaan saattaa jopa oppia tekemään työtä. Tutkijalla tulisi olla riippumaton asema, eli rahoituksen pitäisi tulla yrityksen ulkopuolisista lähteistä. Nykyään käytössä oleva julkinen kehittämisraha voitaisiin siis käyttää myös tämältyyppiseen resursointiin.

Esitys herätti vilkasta keskustelua. Tutkijan vaikeus päästä jyvälle työpaikan todellisuudesta tunnistettiin ongelmaksi ja Leppäsen idean suuntaista kehitystä pidettiin toivottavana. Esteiksi pitkäaikaiselle perehtymiselle mainittiin muun muassa akateemisen maailman tulostamiseksi ja uralla etenemiseen liittyvä logiikka, joka suosii toisensuuntaista kehitystä.

Esitettiin myös, että tutkija-kehittäjien keskeinen tehtävä ei ehkä olisikaan ratkaista ongelmia, vaan rakentaa toimintamalli tai foorumi, jonka avulla yritys kykenee pitkäjänteisesti kehittämään toimintaansa. Lisäksi kysyttiin, missä määrin monesta yrityksestä kokemusta saanut tutkija pystyy käyttämään hankkimaansa ammattitaitoa uudessa kohteessa. Ovatko ongelmat ja kehittämistarpeet kussakin yrityksessä omanlaisensa vai ovatko ne suhteellisen samanlaisia kaikilla työpaikoilla?

Kouluttaja *Silja Jalo* Tampereen aikuisopetuskeskuksesta kertoi Tykesin rahoittamassa Combinno-oppimisverkostossa kehitetystä toimintamallista, jossa työpaikkojen kehittämiseksi pyritään yhdistämään kehittämis- ja koulutuspanokset. TAKK:n näkökulmasta kyseessä on täysin uusi toimintamalli. Aiemmin oppilaitoksen toiminta on keskittynyt tutkintojen ympärille rakennettuihin koulutus tuotteisiin, joita on toteutettu kaikille asiakkaille samanlaisina ja yleensä oppilaitoksessa.

Edellä mainitussa uudessa toimintatavassa tutkimuksella ja kehittämisellä on tärkeä rooli. Kehittämistarpeiden selvittäminen tapahtuu tutkivalla otteella, esimerkiksi lähtötilannekartoituksella tai työtyytyväisyyskartoituksella. Tutkimus on mukana koko prosessin ajan. Näin kehittämistyöhön saadaan jännevyyttä ja kantavuutta. Tutkimus toimii kehitys-

työn tukena ja arvioijana. Erillisen tai integroidun arviointitutkimuksen avulla saadaan lisäksi palautetta kehittämisen kehittämiseksi ja oppilaitoksen referensseiksi.

Haasteita on kohdattu muun muassa TAKK:ssa, jossa tutkimus ja nykyisenkaltainen kehittäminen ovat olleet vieraita. Jalo kertoi, että kouluttajien ammatti-identiteetin sopii huonosti yhteen uuden toimintatavan kanssa. Kouluttajien perinteinen osaaminen on tullut haastetuksi ja heiltä on pyydetty uudenlaisia toimintatapoja. Kouluttajat myös pelkäävät tutkijoita, joiden koetaan arvioivan ja haastavan. Kouluttajan ammatti-identiteettiin kuuluu olennaisesti se, että kouluttaja voi luottaa tietävänsä ja tuntevansa koulutettaviensa (oppimis)tarpeet. Tutkija tai kehittäjä ja uusi työpaikka- ja työyhteisölähtöinen toimintatapa kyseenalaistavat tätä logiikkaa. Toisena haasteena on kyetä saamaan tällaiselle mallille riittävä resursointi tilaajien taholta. Uusi toimintatapa on kuitenkin myös avannut uusia rahoitusmahdollisuuksia oppilaitokselle (esimerkiksi Tykes-ohjelma).

Nillo Hakonen EK:sta esitteli aluksi TAKK:ssa rakennettua palkitsemisen tutkimuksen yhteistyöverkostoa, jossa on onnistuttu saamaan laaja ja kehittyvä yhteistyörakenne tutkijoiden ja yritysten välille.

Hakonen eritteli erilaisia tutkimuksen lähestymistapoja ja niiden ongelmia. Haasteita muodostuu tutkimusperinteestä, joka on opinnäytetyöpohjaista tutkimukseen tähtäävää, ongelmälähtöistä ja sivusta seuraavaa. Tämä kaikki vaikuttaa tutkimuksen merkityksellisyyteen ja tulosten käyttämiseen tai käyttämättä jäämiseen. Edelleen työpaikkojen, rahoittajien ja tutkijoiden aikataulut eivät välttämättä sovi yhteen. Tutkimusta rahoitaviin ohjelmiin on joskus vaikea saada hyviä tutkijoita, koska hyvät tutkijat ovat kovin varattuina. Tutkijan yhteydenotto yritykseen taas saattaa tapahtua yrityksen näkökulmasta väärään aikaan. Tarvittaisiin pitkäjänteisiä verkostokuvioita, joissa aikatauluja päästäisiin sovitteluun pitkillä aikavälillä ja puhuttaisiin yhdessä siitä, mitä tulisi tutkia. Samoin tarvittaisiin tutkimusta, joka todella haluaa ymmärtää.

Hakosen mukaan tutkimuksen vaikuttavuuden lisäämiseksi tutkijoiden ja muun yhteiskunnan välistä yhteistyötä on lisättävä ja tiivistettävä. Perinteinen tieteellisyyteen ja meritoitumiseen pohjautuva toimintatapa ei yhteistyötahojen ja tilaajien näkökulmasta ole useinkaan relevantti. Ongelmälähtöisyys puolestaan merkitsee tietyn ongelman selvittämistä esimerkiksi normisääntelyn tarpeisiin. Siinä tutkijan panos jää usein etäiseksi. Parhaaseen tulokseen päästään, kun tutkijat ja yhteistyökumppanit yhdessä pyrkivät löytämään molemmille osapuolille relevantin tutkimuskohteen ja -tavan sekä kehittävät myös ratkaisuja havaittuihin ongelmiin. Tällainen ei kuitenkaan välttämättä tapahdu ilman ponnisteluja.

Tuotantopäällikkö *Martti Mäki* Sulzer Pumps Finland Oy:stä kertoi aluksi, että pumpputehdas on ollut yksi suomalaisia edelläkävijöitä itseohjautuvien tuotannon työryhmien käyttöönotossa. Tätä kuvastaa muun muassa se, että nykyään tehtaassa on sataa työntekijää kohti vain yksi työnjohtaja. Kehittyneillä toimintatavoilla on myös kääntöpuolensa. Pitkään hioutunut ryhmien sisäinen yhteistyö vaikeuttaa negatiivista päätöksentekoa, esimerkiksi siirtymistä muihin ryhmiin silloin, kun omassa ryhmässä on liikamiehitystä ja muualla tarvittaisiin lisätövoimaa.

Yleisellä tasolla Mäki puuttui nykyään tavalliseen pyrkimykseen tehdä kaikista työntekijöistä moniotte-lijöitä. Tämä kohtaa ongelmia työpaikkojen arkitodellisuudessa. Useat haluavat lisää monitaitoisuutta, mutta on myös paljon niitä vaihteyöntekijöitä, jotka ovat tyytyväisiä keskittyttyään varsin kapeaan työnsuuntaan.

Tutkimusavusteisen kehittämisen vaikuttavuutta voidaan arvioida erilaisin mittauksin ja kyselemällä tuntemuksia ja kokemuksia. Muutoksessa mukana olevat eivät välttämättä huomaa muutoksia, ellei niitä dokumentoida ja tuoda esiin.

Tutkijoille haasteena on etenkin tavoittaa ruohonjuuritason ajattelu ja arvot ja löytää yhteinen kieli työpaikan henkilöstön kanssa. Tutkijan asiantuntemusta on kyetä tunnistamaan työpaikalla vallitsevat erilaiset voimat ja vastavoimat. Lisäksi tutkijan tulee kehittämissyössään olla tietoinen siitä, että ”työelämän arki tasapäistä”. Tämä tarkoittaa sitä, että koulutuksessa ollessaan työntekijät saattavat vaikuttaa innokkailta ja aktiivisilta, mutta työelämän arki ajaa helposti toistamaan entisiä rutiineja.

Työmarkkinaneuvos *Päivi Järvinemi* Työministeriöstä pohti tutkimuksen tilaajan ja sektoritutkimuksen näkökulmasta tutkimustiedon hyödyntämiseen ja relevanttien tutkimusaiheiden tunnistamiseen liittyviä haasteita. Sektoritutkimuksella on aina tarkoituksensa. Näitä ovat hallitut muutokset, joihin pääsemiseksi tutkimus on resurssi ja väline. Asiakkaita taas ovat viime kädessä kansalaiset.

Tutkimuksen tilaajalla tulee olla tutkimuksellista kiinnostusta, laajaa lukeneisuutta, kykyä seuloa tarjolla olevaa tietomassaa. Tärkeää on myös olla avoin ulkopäin tuleville avauksille. Tämä ei ole itsestään selvää, sillä hallinnossa voi toisinaan olla ”not invented here” -tyyppinen asenne, eli vain itse tilattua tutkimusta hyödynnetään. Kaikesta työelämän tutkimuksesta kartalla pysyminen onkin haasteellista. Tutkimuksen tilaajalta saattaa myös puuttua rohkeutta tilata uusilta tutkijoilta. Toisaalta tutkimus edellyttäisi usein pitkiä aikajäniteitä, kun taas rahat kanavoitetaan helposti pikaselvityksiin ja evaluointeihin. On myös hankalaa saada erilaisilta yhteistyökumppaneilta irti tutkimusideoita. Sektoritutkimuksen haasteita ei ollenkaan helpota lainsäädäntö kilpailutuksineen ja uusi hankintalaki tulee vaikeuttamaan tilannetta entisestään.

Tutkimustulosten levittämisessä suurin merkitys on tutkijoilla itsellään. Tutkimuksen hyödynnettävyyttä käsitellessään Järvinemi viittasi tutkimuksen Suomen Akatemian julkaisuun, joka käsittelee aihetta. Tieteidenvälisyys ja monitieteisyys olisivat tarpeen, mutta käytännössä vaikeita. Eri oppiaineita edustavia tutkijoita ei saada rakentavaan vuoropuheluun toistensa kanssa kuin harvoin. Virkamiehilläkin on tässä suhteessa kehittämisen varaa, ja asiaa voisi paremmin huomioida akateemisessa koulutuksessa ja erityisten kehittämissuunnitelmien kautta. Tässä Järvinemi esitti haasteen yliopistoille. Työministeriön sisällä taas työpoliittisen tutkimusohjelman ja Tykesin välistä yhteyttä tulisi tarkastella ja kehittää.

Tutkimuksen kohdentumisessa Päivi Järvinemi toi esiin katvealueita ja tärkeitä tutkimuskohteita: pk-yritykset sekä hoitoalan työn tutkimus ja innovaatiot sekä rekrytointiongelmien liittyvät tutkimukset. Tutkimukseen tulisi myös pystyä liittämään yhteiskunnalliset trendit. Metodologian näkökulmasta painotus on ollut kvantitatiivisessa tutkimuksessa, nyt tarvitaan enemmän laadullista otetta. Erityisesti Järvinemi painotti case-tutkimusten tarvetta ja näihin tarvittavien pitkien resurssointien mahdollistamista.

Työelämän kehittämisen suhteen Järvinemi esitti näkemyksensä selkeän tarpeen työelämän kehittämisen ja aikuisten ammatillisen osaamisen kehittämisen yhdistämiselle.

Tykes-ohjelman projektikoordinaattori *Nuppu Rouhiainen* korosti pitkäjänteisen yhteistyön merkitystä. Tykes ei ole pelkästään työelämän kehittämisen rahoittaja, vaan kumppani. Projekti-ideoista pyritään siis yksissä tuumin kehittämään kriteerit täyttäviä kehittämissuunnitelmia. Pitkäjänteisyys näkyy muun muassa siinä, että edelleen käynnissä olevia aktiviteetteja on tuettu jo noin kymmenen vuoden ajan. Samaan pyritään myös uusimmalla toimintamuodolla, eli oppimisverkostoilla.

Tutkimus tulee Tykesin toiminnassa esiin siten, että yksi olennainen rahoituskriteeri on hankkeiden tutkimusavusteisuus. Jotkut hankkeet ovat myös selkeästi tutkimuksellisia. Tutkimusstipendit ovat Tykesin tutkimuksellisiin toimintamuotoihin.

Tutkimukseen liittyvinä haasteina Rouhiainen toi esiin muun muassa sen, että Tykesin näkökulmasta relevantteja ovat tematiikaltaan laaja-alaiset ja laajalle levitettävissä olevat tutkimukset, kun taas tutkijat pitävät parempina omia varsin erikoistuneita ja tiettyyn asiaan hyvin syväälle meneviä lähestymistapoja. Lisäksi haasteena on, miten ohjelmassa toimivien tutkijoiden ja konsulttien ja muidenkin tahojen välistä yhteistyötä voitaisiin kehittää. Yhtenä haasteena on lisäksi ohjelman oman toiminnan tutkimuksen avulla tapahtuva käsitteellistäminen.

Työpajassa käydystä keskustelusta voidaan tehdä kokoavia havaintoja työelämän tutkimuksen merkityksen ja vaikuttavuuden pohdiskeluun. Vaikuttavuuteen liittyen työpajassa pohdittiin esimerkiksi eri toimijoiden välistä yhteistyötä, tutkimuksellisia lähestymistapoja, tutkimusmenetelmiä, tutkimuksen katvealueita, tutkimuksen ohjautumista, rahoitukseen liittyviä kysymyksiä ja tutkijanuraa. Työpajan erityinen anti nousi siitä, että erilaiset näkökulmat keskustelivat keskenään. Käytännössä tämä tapahtui tutkimuksen yhteistyökumppaneiden, rahoitusta myöntävien tahojen ja tutkijoiden välillä.

Työpajassa korostui selkeästi toive pitkäkestoisista tapaustutkimuksista, jotka limittyvät muihin työelämän aktiviteetteihin (esimerkiksi kehittämiseen ja koulutamiseen) sekä näiden yhdistäminen verkostomaisiin rakenteisiin. Näin saavutettaisiin hankkeiden välinen keskustelu sekä tiettyä tulosten levitettävyyttä, pitkäjänteistä tutkimusta ja yhteistyötä. Tällaiset tutkimukset arvioitiin merkitykseltään ja vaikuttavuudeltaan kirikkaasti lyhytkestoisia, kvantitatiivisia sekä pääasiasa tutkijoiden akateemista uraa palvelevia tutkimuksia paremmiksi.

Työpajassa keskusteltiin tutkimuksen kohdentumisesta. Todettiin, että tutkimuksen kohdentumiseen vaikuttavat monenlaiset seikat, kuten rahoitusrakenteet. Tutkimuksen yhteistyötahot toivoivat enemmän yhteistoiminnallisuutta koko tutkimusprosessiin: tutkimusaiheiden määrittämiseen, tutkimusten toteuttamiseen ja tulosten hyödyntämiseen. Näissä kaikissa vaiheissa toivottiin tutkijoiden aktiivisuutta, mutta myös valmiutta kuunnella muita tahoja. Tutkimuksen varsinainen arviointi vaikutti kuitenkin jonkin verran aralta aiheelta. Yhteistyötahoilla ei ollut ehkä rohkeutta ottaa siihen suoraa kantaa. Todennäköisesti aihe mielletään työelämän tutkimuksen alueellakin tutkijoille pyhitetyksi.

Keskusteluissa tunnistettiin työelämän tutkimuksen keskeinen dilemma. Tutkijan uralla eteneminen perustuu toisentyypiseen tutkimustyöhön kuin mikä koettiin sidosryhmien näkökulmasta hyödylliseksi ja vaikuttavaksi. Tutkijan laaja ja pitkäaikainen työelämän käytäntöihin osallistuminen vie aikaa julkaisujen kirjoittamiselta. Tähän liittyen tutkijat kysyivät myös, miten työpaikoille voidaan päästä, miten tutkimus myydään. Ratkaisuksi profiloituivat yhteistyössä generoidut ja toteutetut tutkimukset. Lisäksi toivottiin, että tutkijat heittäytyisivät vuoropuheluun työelämän kanssa pelkän sivusta seuraamisen sijasta senkin uhalta, että akateeminen eteneminen kärsii tai hidastuu.

Työpajan perusteella voidaan asettaa kriittisiä kysymyksiä työelämän tutkijoille ja akateemiselle yhteisölle. Tutkijat ovat esimerkiksi haastaneet kouluttajien yksinoikeuden oppimistarpeiden määrittelyyn, mutta millainen oikeus yliopiston ulkopuolisilla toimijoilla

on tutkimusten määrittelyyn? Voitaisiinko työelämän tutkimuksen äänivaltaa jakaa vielä nykyistäkin enemmän työelämälle tutkimuksen tason silti kärsimättä tai saavuttaisiko työelämän tutkimus tätä kautta peräti entistä suurempaa merkitystä ja vaikutusta? Onko naivia luottaa siihen, että parhaat tai kriittisimmät tutkimusideat ja muut tutkimusprosessiin liittyvät linjat generoituvat tutkijan päässä tai akateemisen yhteisön sisällä eivätkä vuorovaikutuksellisissa prosesseissa muun yhteiskunnan kanssa? Entä mitä pitäisi ajatella siitä, että työelämäntutkijan akateemisella uralla eteneminen näyttäisi edellyttävän korvien sulkemista työelämän ääniltä?

Pasi Koski & Anu Järvensivu

Työelämän tutkimuksen vaikuttavuus

Työelämän tutkimuksen vaikuttavuus oli tutkimuspäivien päätteeksi järjestetyn paneelin teema. Osallistujat olivat saaneet etukäteen kysymyksiä, joiden tarkoituksena oli väljästi ohjata keskustelua.

Niilo Hakonen (EK) totesi työorganisaatioiden tarvitsevan tutkimusta kilpailukykyä säilyttämiseksi. On tärkeää, että Suomessa on riittävät työelämän tutkijaresurssit sekä riittävän monitieteistä ja pitkäjänteistä tutkimusta. Tutkimuksen vaikuttavuuden kannalta entistä tärkeämpi merkitys on erilaisilla oppimisverkostoilla. Niilon esityksen pohjalta nousi esiin se, että tutkijoiden on Suomessa monia muita helpompaa päästä työpaikoille. Tämä ei ole itsestäänselvyys kaikkialla ja tätä voi pitää potentiaalisena kilpailuetuna maallemme.

Tapio Bergholm (SAK) totesi, että yhteiskuntatieteellinen työelämän tutkimus on viime vuosina ollut Suomessa suojassa suurelta julkisuudelta. Tapion mielestä kolmikanta voisi ohjata työelämän tutkimusta nykyistä aktiivisemminkin. Esimerkiksi innovaatiotutkimuksessa sosiaali- ja ihmistieteiden rahoitusta tulisi vahvistaa. Käytännön realiteetti on, että työelämän tutkimuksen painotuksia ohjaa paljolti tutkijoiden oma tarve löytää uutta määräraikaista projektirahoitusta ja hallintoa palvelevan evaluaatiotutkimuksen buumi.

Terttu Pakarinen (KT) korosti Kunnallisen työmarkkinalaitoksen aktiivista kiinnostusta hyödyntää työelämän tutkimusta vaikuttavuusevaluoinnin tukena. Haasteena on, kuinka arviointien tulokset saadaan paremmin palvelemaan työorganisaatioiden arkea. Esimerkiksi vastikään valmistuneen kunta-alan Karttuehankkeen evaluaatiotutkimuksen tulokset korostavat 360-asteen arvioinnin ja jalostuneiden tietopankkien merkitystä uudenaikaisina kehittämisen välineinä. Toisena tärkeänä haasteena Terttu nosti esiin aidon monitieteisen tutkimuksen aikaansaamisen.

Ilkka Tahvanainen (Työsuojelurahasto) tarkasteli tutkimuksen kohdentumisen ohjausinstrumentteja, sitä mitä on jätetty tutkimatta ja sitä miten tutkijat

voisivat aktiivisesti levittää tutkimustietoa. Rahoittajan näkökulmasta tiedeyhteisöt eivät ole helposti ohjattavia tai nopeasti uudelleen orientoituvia. Ratkaisuna tiedon leviämisen ongelmaan ei ole pelkkä tutkijoiden viestintäkoulutus. Tutkijoilla ei usein ole erityistä intressiä tuotteistaa tutkimuksen myötä syntyvää tietämystä. Tutkimukselle ei ole silti Ilkan mukaan vaihtoehtoa, vaikka siihen kohdistuu usein yliodotuksia.

Lopuksi käytiin yleisökeskustelu, jonka jälkeen nostin paneelin puheenjohtajana esiin joitain tärkeinä pitämiäni teemoja. Korostin, että työelämän tutkimuksen vaikuttavuuden lisäämiseksi olisi tärkeää löytää sopivia makrotasoisia diskursseja, joihin tarttua kuten innovaatio- tai työhyvinvointidiskurssi. Työelämän tutkijat suuntaavat sanomansa yleensä kollegoilleen, mutta suuri yleisö tutustuu harvemmin tutkijoiden kirjoituksiin. Ehkä aktiivisempaa osallistumista myös populaarimmille areenoilla tarvittaisiin. Lopuksi nostin esiin *Timo Kauppisen* kanssa 1980-luvun alussa tekemäni telakoiden lakkotutkimuksen kohtalon. Tutkimus saavutti suurta mielenkiintoa. Jokainen lehti, taustaryhmästään riippuen, katsoi kuitenkin tulosten tukevan nimenomaan omia tulkintoja lakoista. Tarinan opetus oli, että hyvää tarkoittavat tutkijat voivat joskus joutua tilanteeseen, jossa heidän tutkimuksensa ehkä pikemminkin vahvistaa eri osapuolten käsityksiä kuin auttaa kriittisesti haastamaan niitä. Yhteiskunnallinen vaikuttaminen on taitolaji, johon ei pidä lähteä liian naivilla asenteella.

Tuomo Alasoini

Työmarkkinoiden ja työvoimapolitiikan tutkimus

Ryhmässä pidettiin kaikkiaan kahdeksan esitystä. Työ jakautui kahteen temaattiseen osaan, työvoimapolitiikkaan ja työmarkkinoihin. Alustukset olivat tutkimuksellisesti korkeatasoisia ja varsin ajankohtaisia. Esityksillä oli myös selkeitä yhtymäkohtia tutkimuspäivien yleisteemaan.

Työvoimapolitiikkaan keskittyvä teema koostui kolmesta esityksestä. *Ulla Peltola* Kuntoutussäätiöstä käsittelee työllistymispalvelujen kehittämistä työvoimapolitiikan ja sosiaalipolitiikan yhteishaasteena. Peltola katsoo, että avoimista työmarkkinoista kauimpana olevalle, vaikeasti työllistyvälle työvoimalle suunnattujen työllistymispalvelujen kehittämiseen on paneuduttu lukuisissa hankkeissa. Työmarkkinoilta syrjäytettyjen tai syrjäytyneiden tarpeista lähtevien työllistymispalvelujen kehittämisessä törmätään kuitenkin usein siihen, etteivät löydetty palvelutarpeet noudata työvoimapolitiikan ja sosiaalipolitiikan hallinnonalojen välisiä raja-aitoja. Peltola käsittelee aihetta asiakastyön tekemisen, organisaatioiden johtamisen ja poliittisen ohjaamisen näkökulmista.

Rajja Tiainen Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrisesta yhdistyksestä paneutui projektitasolle sosiaalisten yritysten kehittämiseen keskittyvän Sykäys-projektin kokemusten kautta. Kaikkiaan rekisteröityjä sosiaalisia yrityksiä on 62. Tiaisen mukaan voimassaoleva laki antaa toimintaedellytykset sosiaalisille yrityksille, muun muassa työntekijöiden alhaisempaa tuotavuutta kompensoidaan palkkatuella. Tässä vaativin kohta on tuen kesto, mikäli vajaakuntoisuus on pysyvää. Toistaiseksi sosiaaliset yritykset eivät ole olleet liiketaloudellisesti riittävän kannattavia. Keskeinen syy tähän on alalla toimivien järjestöjen puutteellinen yritys kokemus. Ongelmia on esiintynyt myös lain hitaassa toimeenpanossa ja työvoimatoimistojen tiedon puutteessa.

Simo Aho Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksesta käsittelee esityksessään työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuuden arvioinnin tilannetta ja haasteita Suomessa. Arviointia on Ahon mukaan Suomessa harjoitettu noin kymmenen vuotta. Tänä aikana on (ilmeisesti EU:n merkittävällä myötävaikutuksella) tullut normaalikäytännöksi, että jos johonkin panostetaan, sen vaikuttavuutta tulee arvioida. Vaikuttavuusarvioinnin menetelmät ja niihin liittyvä osaaminen ovat samaan aikaan merkittävästi kehittyneet. Myös kansainvälisen vertailun tarve ja arvo on tiedostettu entistä vahvemmin. Kuitenkin arvioinnissa on edelleen paljon aukkoja ja kehittämisen paikkoja. Keskeisiin ongelmiin kuuluu muun muassa lähes universaalista ja yleisesti toistuvasta osallistumisesta johtuvat vaikeudet vertailuasetelmien määrittelemisessä.

Työmarkkinoihin keskittyvä teemakokonaisuus koostui viidestä esityksestä. *Heikki Räisänen* Valtion taloudellisesta tutkimuskeskuksesta (VATT) käsittelee rekrytointiongelmia ja niiden taustalla olevia tekijöitä. Rekrytointiongelmillä tarkoitetaan vaikeuksia avointen työpaikkojen täyttämässä. Tutkimushankkeen perusideana on ollut yhdistää seurantajärjestelmien tietoihin yksityiskohtainen julkisen työnvälityksen vakanssiaineiston analyysi. Tulosten perusteella muun muassa työn epätyypillisyystekijöillä on merkitystä rekrytointiongelmiin taustalla. Muu työaikaamuoto kuin päivätyö ja keskimääräistä pidempi työpaikan aukioloaika, alle kolmen kuukauden työ, muu kuin palkkatyö (yrittäjä-, provisio- tai vuorottelusijaisuuspaikka) sekä koulutusvaatimukset liittyivät rekrytointiongelmiin esiintymiseen.

Pekka Huuhtanen Työterveyslaitokselta esitteli eläkeajatusten ennustamista työn ja työkyvyn avulla kunta-alalla vuosina 1981–1997. Tulosten mukaan eläkeajatukset ennakoivat voimakkaasti eläkkeelle siirtymisestä. Fyysisen työn ja työympäristön haitat, työn virikkeettömyys, sidonnaisuus ja henkinen raskaus sekä välttämismäiset lisäivä eläkeajatuksia.

Niitä vähensivät etenkin vastuu ihmisistä, työkyky ja työtyytyväisyys. Eläkeajatuksia vähensivät myös kehittämis- ja vaikuttamismahdollisuudet sekä tilaisuudet työkokemuksen hyödyntämiseen. Työssä jatkamista tukevia asioita olivat myös liikunnan harrastaminen, hyvät ihmissuhteet sekä elämän hallinta ja tyytyväisyys elämään. Huono terveys, ikävät elämäntapahtumat, toimeentulohuolet ja tulevaisuuden pelko sen sijaan suuntasivat ajatuksia eläkkeeseen.

Terhi Kankaanranta Tampereen yliopistosta eritelti lääkäreiden työskentelysektorin valintatekijöitä. Lääkärit tekivät työskentelysektoriaan koskevat päätöksensä ainakin jossakin määrin jo ennen valmistumistaan. Opiskeluajoilta tutulla työpaikalla oli positiivinen yhteys julkisen sektorin valintaan. Mitä enemmän palkalla oli merkitystä työpaikan valinnassa, sitä useammin lääkäri valitsi sektorikseen yksityisen. Myös yrittäjiksi itseään luonnehtivat lääkärit näyttivät hakeutuvan yksityiselle sektorille. Työvoiman kysyntätekijöihin liittyvät alueelliset tekijät vaikuttivat niin ikään valintaan.

Ilkka Virjo Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksesta esitteli ryhmälle toimialojen välistä liikkuvuutta vuosina 1995–2003. Työvoiman liikkuvuus on tuotanto- ja väestörakenteen muutosten myötä noussut tärkeäksi yhteiskunnalliseksi kysymykseksi. Useimmiten esillä on kuitenkin ollut lähinnä alueellinen liikkuvuus. Ammatillista liikkuvuutta ei ole tutkittu Suomessa viime aikoina juuri lainkaan. Kansainvälistäkin tutkimusta on melko vähän.

Pertti Koistinen Tampereen yliopistosta käsittelee siirtymiä informaalista kotitalous- ja hoivatyöstä palkkatyöhön eri Euroopan maissa. Palkkatyö ja palkaton hoivatyö ovat usein rakenteellisesti erotettavissa erillisiksi kentiksi, mutta yksilön elämänkulussa ja arkielämässä ne monesti limittyvät toisiinsa. Tutkimuksessa verrattiin muodollisen palkkatyön ja epämuodollisen kotitalous- ja hoivatyön välisiä siirtymiä eri maissa eurooppalaisen elinolututkimuksen, ECHP:n (European Community Household Panel) avulla vuosien 1996–2001 pitkäaika-seurantana. Hankkeen tavoitteena on kuvata sosiaalista valikoitumista kotitalous- ja hoivatyöhön, siirtymiä eri työmarkkina-asetemien välillä ja seurauksia yksilön myöhemmälle työmarkkina-asetemalle. Lisäksi tavoitteena on tutkia kotitalous- ja hoivatyötä tehneiden integroitumista työmarkkinoille.

Työryhmä on osoittanut tarpeellisuutensa. Temaattisesti aiheet liittyivät kiinteästi tutkimuspäivien yleisteemaan ja osaltaan syvensivät työelämän tutkimuksen vaikuttavuuden ja merkityksen sisältöä. Ryhmän keskustelussa havaittiin, että eri aiheilla oli myös monia yhtymäkohtia keskenään.

Heikki Räisänen & Simo Aho

Suostumus, psykologinen sopimus ja sosiaalinen pääoma

Työryhmään kutsuttiin esityksiä, jotka liittyvät suostumuksen, psykologisen sopimuksen tai sosiaalisen pääoman käsitteisiin. Työryhmään ilmoitettiin kuusi alustusta, joista monessa käsiteltiin luottamusta osana sosiaalista pääomaa. Erilaisista tulokulmista huolimatta – tai niistä johtuen – kaikki alustajat saivat asiantuntevia kommentteja. Keskustelu luottamuksesta oli niin vilkasta, että puheenjohtajan oli aikataulun vuoksi välillä katkaistava se.

Floora Ruokonen esitteli yhdessä *Pekka Mäkelän* kanssa tekemäänsä filosofista analyysiä luottamuksesta sosiaalisen pääoman määritelmien ydinkäsitteenä. Ruokonen erotti yhtäältä aidon luottamuksen ja toisaalta ”varaen laskemisen” eli relianssin. Kaksi ilmiötä esiintyy käytännössä päällekkäin, mutta ne on mielekästä erottaa käsitteellisesti esimerkiksi empiirisiä tuloksia tulkittaessa.

Tomi Kankainen muistutti, että luottamus ei ole kontekstista riippumaton ilmiö. Hän keskittyikin pohtimaan kontekstin merkitystä luottamuksen ilmiön yhteydessä sekä määrittelemään kontekstin erilaisiksi mikro- ja makrotason tekijöiksi. Lisäksi hän toi esiin luottamukselle vaihtoehtoisia tapoja kattaa epävarmuus.

Tuula Oksanen tarkasteli miten työssä kertyvä sosiaalinen pääoma ja sen muutokset vaikuttavat työntekijöiden koettuun terveyteen. Oksanen esitti, että sosiaalisen pääoman vähetessä sairastumisriski kasvaa erityisesti miehillä. Sen sijaan sosiaalisen pääoman lisääntyminen saattaa vastaavasti suojata terveyttä. Työyhteisön sosiaalisen pääoman vahvistaminen saattaa siis olla yksi keino työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin tukemiseen.

Puheenvuorossaan *Tanja Ketola* esitteli ajatuksia ja kysymyksiä, jotka liittyivät aineistonkeruuseen luottamuksen prosessien näkökulmasta eli käytännössä sähköasentajien haastattelamiseen ja havainnointiin. Ketola pohti erityisesti, miten tutkia luottamusta laadullisin menetelmin, miten sukupuolen voi linkittää luottamusproblematiikkaan ja miten kentällä herätetään luottamus luottamuksen tutkijaan.

Anne Linna keskittyi alustuksessaan siihen, miten kehityskeskustelut ovat yhteydessä koettuun oikeudenmukaisuuteen ja sitä kautta psykologisen sopimuksen täyttymiseen. Linna esitti, että ainoastaan hyödylliseksi koettu kehityskeskustelu parantaa kokemusta oikeudenmukaisuudesta. Hyödyttömäksi koettu kehityskeskustelu puolestaan heikentää kokemusta oikeudenmukaisuudesta enemmän kuin kehityskeskustelun pitämättä jättäminen.

Arja Haapakorpi käsittelee alustuksessaan luottamuksen ja vallan välistä suhdetta asiantuntijatyössä analysoimalla kahta asiantuntijatyötä koskevaa tutkimusta. Haapakorpi toi esiin sen, että luottamus antaa mah-

dollisuuden vallankäyttöön keskinäisen suhteen välityksellä. Toisaalta luottamussuhde voi myös ehkäistä vallankäyttöä asiantuntijatyössä, jos vallankäytön ennakoidaan heikentävän keskinäistä suhdetta.

Tuija Koivunen

Työn ja teknologian vuorovaikutus

Uusi teknologia jättää työorganisaatiot ja -yhteisöt harvoin kylmäksi. Arkipäiväiset työvälineet ovat niin elimellinen osa työtä, että ne muuttavat työtä ja työkokemusta hyvin monella tasolla. Työtehtävien sisältö voi muotoutua uudelleen, kokemus omasta työn hallinnasta tulee haastetuksi, kohtaamistilanteet työtovereiden ja asiakkaiden kanssa järjestyvät uudelleen.

Työn ja teknologian vuorovaikutusta on lähestytty tieteellisenä ja käytännöllisenä kysymyksenä niin työelämän tutkimuksen, organisaatioiden kehittämisen, taloustieteen, tietojärjestelmätieteen kuin sosiaalitieteiden näkökulmasta. Työryhmän avauspuheenvuorossa *Marika Pehkonen* valotti erityisesti tietojärjestelmätieteen parissa jo useamman vuosikymmen ajan tehtyä, teoreettisesti ja metodologisesti monipuolista tutkimusta, jonka päämääränä on ymmärtää ja suunnittelumenetelmällisesti muotoilla työn ja teknologian rajapinnat inhimillisten tavoitteiden ja kriteereiden kannalta suotuisiksi. Luonteenomaista tutkimusotteiden kehitykselle on ollut tarkastelun laajentaminen tietojärjestelmäkeskeisistä kysymyksistä laajempaan työn sosiaalisen, organisatorisen ja kulttuurisen kontekstin huomioimiseen.

Työn ja teknologian vuorovaikutus -työryhmän esityksissä tarkasteltiin erityisesti uuden teknologian käyttöönoton haastetta neljässä erilaisessa kontekstissa. Uuden teknologian käyttöönottoprosessi ei ole mikään omalakinen, kertaluonteinen tapahtuma, vaan siihen voidaan vaikuttaa jo välineiden suunnitteluvaiheessa. Toisaalta organisatorista ja henkilökohtaista käyttöönottoa ei voida kuitata vain muutaman tunnin teknisellä koulutuksella. Käyttöönoton laadullinen ja määrällinen toteutuminen riippuu lukuisista sekä yksilöllisistä että organisatorisista työn sisältö-, tila- ja ajankäyttöjärjestelyihin liittyvistä tekijöistä. Tämä vaatii useimmiten enemmän aikaa kuin on etukäteen ennakoitu. Uudet teknologiat haastavat aina olemassa olevat työn käytänteet ja välineet.

Hanna Toiviainen (HY) kuvasi globaalisti toimivan konsultointi- ja insinööritoimiston käyttöön tarkoitetun oppimisvälineistön suunnittelua. Työ tehtiin moniammatillisessa tiimissä, joka koostui ohjelmistosuunnittelijoista, käyttäjien edustajista ja tutkijoista. Suunnitteluprosessissa ongelmalliseksi osoittautui olemassa olevien valmiiden välineiden ja uusien innovatiivisten ideoiden kehittelyn suhteet. Näiden dilemmojen tunnistaminen, artikulointi ja kääntäminen ovat suunnittelun tuloksellisuuden edellytyksiä. Dilemman

käsitteilyn yhteydessä suunnittelukeskustelussa alkoi muodostua osallistujien sosiaalisia kieliä silottavaa uutta suunnittelukieltä, hybridikieltä.

Heljä Franssila ja *Marika Pehkonen* (TaY) avasivat teknologian käyttöönoton perusteluja työorganisaatioissa tarkastellen millaisia konkreettisia, laadullisia muutoksia työprosesseihin teknologialla on haettu. Tapausesimerkinä oli lukioyöorganisaation tieto- ja viestintäteknisesti tuetun toimintamallin suunnittelu- ja toimeenpanoprosessi, jota tuettiin toimintatutkimuksella. Tavoitteena oli saada tieto- ja viestintäteknistä toimintakykyisyyttä työyhteisöön. Toimintakykyisyys konkretisoituu työskentelyn aika- ja paikkariippumattomuutena, työn koordinoinnin tehostumisena, työn sujuvoitumisena, toteutusketjujen suoristumisena, tietämyksen ajantasaisuutena ja virheettömyytenä sekä vuorovaikutteisuuden lisääntymisenä. Kriittisen käyttäjämässan muodostumisen, yhteisöllisen teknologian käyttötavan suunnittelun, työprosessiyhteensopivuuden varmistamisen ja loppukäyttäjää osallistavan suunnitteluotteen todettiin tutkimuksessa vaikuttavan myönteisesti käyttöönoton onnistumiseen.

Anneli Pitkänen (TY) analysoi internet-perusteisen potilastuki- ja opetusjärjestelmän, Mieli.Net -portaalien käyttöönotettavuutta psykiatrisessa hoitotyössä erityisesti hoitohenkilökunnan työn näkökulmasta. Portaalisovelluksen hyödyntämisellä pyritään turvaamaan mielenterveyspalveluiden riittävyys ja tukemaan hoitohenkilöstön työtä. Keskeisiä käytön edellytyksiä ovat riittävä aika portaalien käyttöön opiskeluun ja tietosisältöihin tutustumiseen, riittävien tietoteknologisten perus- ja sovelluskohtaisten taitojen varmistaminen ja yksilöllisen koulutuksen tarjoaminen. Tärkeää oli niin ikään potilaan ja hoitajan kohtaamisen vuorovaikutteisuuden turvaaminen sekä asianmukaiset tilat ja laitteet sovellusta hyödyntäviä hoitokohtauksia varten.

Marika Rauma (TKK) tarkasteli teknologian käytön vaikutuksia hoivatyössä, esimerkkinä turvapuhelinjärjestelmän ja tietokoneella käytettävän asiakastietojärjestelmän käyttökokemukset. Teknologian käytön vaikutuksia tutkittiin hyödyntäen ihmiseen kohdistuvien vaikutusten arviointi (IVA) -viitekehystä. Lisäksi haastateltiin eri vanhustyön henkilöstöryhmiä. Uuden teknologian käyttö vaikutti tutkimuksen mukaan ajankäyttöön, asenteisiin, työn mielekkyyteen, työssä jaksamiseen, työilmapiiriin, koulutustarpeisiin ja työyhteisön toimivuuteen. Vaikutusten moninaisuudesta seuraa, että teknologian käyttöönotto on henkilöstölle ja johdolle sekä haaste että mahdollisuus.

Työryhmän ennakkotehtävänä oli pohtia esitelyjen tutkimuksen kohdalla ja tutkimuspäivien päätösköngessä kuutta työn ja teknologian vuorovaikutuksen tutkimuksen merkitystä ja vaikuttavuutta koskevaa kysymystä. Kysymykset olivat seuraavat: 1) Millaisia työn muutoksia tai hyveitä haettiin teknologian kehittämi-

sellä tutkituissa tapauksissa? 2) Kenen tai keiden määrittelemiä ja tavoittelemiä muutokset olivat? 3) Mitä muutoksella saavutettiin, mitä ehkä hävitettiin? 4) Mitä lisäarvoa tutkimus toi ja kenelle? 5) Miten tutkimiasi käytänteitä tulisi kehittää tulostesi pohjalta? 6) Kenen tai keiden olisi hyvä ottaa vaarin tuloksistasi?

Uuden teknologian lanseerausohjelmilla pyritään tyypillisesti tehostamaan työprosesseja palveluiden tarjonnan tehostamiseksi, ylläpitämiseksi ja laajentamiseksi. Konkreettisesti tämä tarkoittaa tietojenkäsittelyn sähköistämistä ja systematisointia päämääränä työn helpottuminen ja ajan säästö, toisinaan myös työn statuksen nosto. Useimmiten uudistustarpeet ja -tavoitteet ovat ensimmäisinä tunnustaneet ja muotoilleet asiakkaat, päättäjät ja jopa tutkijat, harvemmin lähtökohtaisesti työntekijät, joiden työhön uusi teknologia tuodaan. Uudistuksilla on ollut sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia. Työ on muuttunut entistä sujuvammaksi, asiakaspalvelu parantunut. Uuden opettelu on myös lisännyt kiireen ja riittämättömyyden tunteita, sekä tuonut esiin uusia työprosessin ongelmia.

Työn ja teknologian vuorovaikutuksen tutkimuksen arvona on lisätä ymmärrystä tutkittavissa työyhteisöissä. Tutkimus auttaa päättäjiä, viranomaisia ja suunnittelijoita hahmottamaan teknologisten uudistusten haasteellisuutta, monivaikutteisuutta, realistisista toteutuskenaarioista ja muutosmetodologioita. Teknologinen uudistus ei vaadi yksin teknis-taloudellisia resursseja, vaan myös ajankäytöllisiä ja asenteellisia. Työryhmässä esitettyjen tutkimusten tulokset osoittavat, että työn arkipäiväiset toteutustavat ovat monisidoksia. Uuden työvälineen tuominen osaksi työtä aiheuttaa moninaisia seurausvaikutuksia, joista uudistuksista vastuussa olevien ja niitä suunnittelevien on hyvä olla tietoisia. Suunnittelu- ja käyttöönottoprosesseissa tämä tulisi ottaa huomioon soveltamalla kaikki asianomaiset huomioonottavia yhteissuunnittelumenettelyitä. Näin muutoksen moniäänisyys ja -tulkintaisuus huomioitaisiin asianmukaisesti.

Vaikka aina ei ole resursseja toteuttaa uudistusprojekteja yhteissuunnittelun avulla, on päättäjille ja toteuttajille annettavissa tehtyjen tutkimusten pohjalta kolme perusohjetta. Ensinnäkin työvälineet ja infrastruktuuri teknisessä mielessä on saatava kuntoon. Aidosti kömpelö ja huonosti käytettävä teknologia sekä vanhat ja lukumääräisesti riittämättömät laitteet heikentävät yhä edelleen teknologisiin uudistuksiin ladattujen odotusten toteutumista. Toinen ohje on varautua tunteita herättävään ja työn tekemisen eetoksen perusteita pöyhivään prosessiin, kun uutta teknologiaa integroidaan työhön. Työvälineiden muutos tekee yksilölliset työprosessit ja työn tekemisen tavat näkyviksi, mikä harvemmin jättää ketään kylmäksi. Erilaisten työn tekemisen tapojen ja eturistiriitojen tunnistaminen kuuluu kehitystyön diagnoosoivaan

vaiheeseen ennen muutosta. Kolmantena ohjeena on työjärjestelmien muutosten suunnittelu, resursointi ja läpivienti teknistä käyttöönottokoulutusta laajemmalla, kontekstiin soveltavalla otteella sekä muutosten seuranta ja tuki pidemmällä aikavälillä. Vasta silloin kun teknologia niveltyy yksilön työkäytäntöihin työn ja teknologian muutokselle asetetut tavoitteet voivat toteutua.

Heljä Franssila & Marika Pehkonen

Ammattien uusi kuosi ja kehittämistyön retoriikka

Työryhmän tavoitteena oli käynnistää keskustelua työelämän kehittämisretoriikasta ja ammattien muodonmuutoksesta. Tarkastelimme työelämän rakenteiden ja kulttuuristen käytäntöjen liikettä sekä niitä poliittisten taustalinjauksien muutoksia, jotka näyttävät tekevän ammateista puhumisen lähes vastakulttuuriseksi. Pyrkimykset ammattien kollektiivisen eetoksen hajauttamiseen ja ohenemiseen haastoivat alustajia etsimään vastakulttuurisia resursseja. Kehittämisretoriikkaan eri ulottuvuuksien ja erityyppisten ammattien vertaileva tarkastelu koettiin työryhmässä hyvin kiinnostavaksi työskentelytavaksi, jonka avasi ajattelua ja kannusti uusiin käsitteellisiin avauksiin työelämä tutkimuksen tieteidenvälisessä tutkimusmaastossa.

Kehittämissuunnan kulttuuriset ehdot olivat neljän alustuksen pääaiheena. *Jussi Onnismaa* valotti työelämän ideoita ja niiden vastamyrkkyjä Gregory Batesonin kuvaamaan sosiaalisen kommunikaation kaksoissidoksen näkökulmasta. Työntekijän tulee olla nuori, kilpailullinen ja joustava moniosaaja, jolla on samanaikaisesti mittava työkokemus. Solidaarisuuden ohenemisen hintana on tyhjiön täyttävä organisaatiokulttuuri. ”Koemme oppimisen intohimoa, emmekö koekin” -tyyppinen retoriikka kääntyy helposti itseään vastaan. Vastamyrkky voi etsiä foucault'laisia kielellisiä vastaiskuja: huumoria, runoutta tai taidetta. Vastamuisti voi olla radikaali keino avuttomaksi tekevän kielen maailmassa, joka vierastaa kokemuksen viisautta. *Kaija Karjalainen* tarkasteli organisaatiotason kehittämissuunnitelmia. Hän kysyi, miten työn uudet rajat syntyvät ja miten vanhat muuntuvat. Onko teknologia-asiantuntijan työn muuntuminen liiketoimintaosaamiseksi merkintä uuden asiantuntijuusalueen, ammatin vai työroolin syntyä? Keskustelussa teema alkoi elää goffmannilaisin sävyin. Kysymys kääntyi, mitkä ovat teknologiatyön etu- ja takanäyttämöt ja mitä niillä tapahtuu? Miten osaamisen uusi sosiaalinen järjestys syntyy? *Karin Filander* esitteli kehittämistyön vastadiskursseja ja dialektista ironiaa, jota hän on löytänyt toisen asteen opettajien haastatteluista. Siinä missä maalausalan opettajat kehittämissuunnan vallitsevaa kehittämissuunnitelmia kyseenalaistavia perusteluja, sosiaali- ja terveysalan opettajat hyväksyvät

kehittämistyön strategiset työkalut työnsä määrittäjiksi lähes sellaisenaan. Kaupan ja hallinnon opettajat arvioivat hurmoksellista kehittämisretoriikkaa yksityisajattelun keinoin. Ironian avulla on mahdollista rakentaa vastaymmärrystä, tehdä näkyväksi vallitsevien argumenttien kätkeytyksiä osia tai rakentaa uusia yhteyksiä asioiden välille. *Ulpukka Isopahkala-Bouret'n* ja *Kristiina Brunilan* teemana oli projektityhteiskunnan itsesäätely tietotekniikka- ja tasa-arvotyössä. Heidän kiinnostuksena kohdistui projektoituvan työn sisäiseen hallintaan, joka pitää potentiaalista vastarintaa kurissa. Kompetenttina työntekijänä toimiminen pakottaa jatkuvaan osaamisensa myymiseen. Asiantuntijuus ei ole pysyvä määre tai pitkäjänteisen kasvun kysymys, vaan työntekijän on oltava fiksu ja osattava projektikieli alusta alkaen. Omasta minästä tulee johdettava yksikkö ja mitattavat tavoitteet liittyvät itsesäätelyyn. Tasa-arvotyössäkin tehdään ydintuotteita ja työn jatkuvuus mielletään projektien kautta.

Ammatin muodonmuutos oli pääaiheena kuudessa esityksessä. *Jyri Linden* pohti opettajan ammatin paikkaa ja luonnetta työprosessin näkökulmasta. Opetustyön eetos rakentuu snellmanilaisen mallikan-salaisuuden ideaaleille, vaikka nykyään opettajan tehtävänä on tuottaa projektityhteiskunnan työvoimaa. Yksilöllisen kilvoittelun aikakauteen siirtyminen saat-taakin olla erityisen kova muutos opettajan työssä, sillä siihen kohdistuu kollektiivisia odotuksia. *Marjo Vuorikoski* pohti, miten opettajadiskurssit muovaavat sukupuolitettua ammatti-identiteettiä. Stereotyyppi-set opettajakuvat ovat vahvoja, vaikka asiantuntijuus mielletään sukupuolettomana. Naisopettajat nähdään yhteiskunnallisina äiteinä, jotka tekevät tunnettyötä. Ruumiin näkymättömyyden normi tekee opettajis-ta abstrakteja opetussuunnitelmien toteuttajia ja häivyttää heidän toimijuuttaan. *Anu Korhonen* kysyi pitäisikö opettajan opettaa vai kasvattaa. Palveleeko opettaja työorganisaatiota tai yhteiskuntaa? Ammatin perustehtävän pohtiminen edellyttää henkilökohtaisen elämäntilanteen, yhteiskuntavastuun ja osallisuuden näkökulmien yhdistämistä. Ryhmässä pohdittiin, missä ovat ne opettajuuden kollektiiviset projektit, jotka määrittävät uutta ammatillista valtuutusta ja ammatillisuutta.

Keijo Räsänen pohti akateemisen työn mielekkyyttä. Yliopiston managerialistinen hallinnan politiikka näyn-nyttää riviopettajan ja pakottaa etsimään uudenlais-ta asennetta työhön. Hallinto näyttää olettavan, että työn muutokset tapahtuvat vain opetusministeriön tulosneuvottelujen ja johtajien tahtovisioiden kautta. Vastaiskuksi Räsänen tarjoaa autonomisen praktiikan ideaa, eli opettaja suuntautuu työhönsä omilla ehdoil-laan. Taktisten kysymysten lisäksi on pohdittava työn poliittisia, moraalisia ja ammatti-identiteettiin liittyviä näkökohtia. [...] Alustus tarjosi kuulijoille balsamia,

joka antaa luvan keskittyä siihen työhön, johon tutki-jalla on intohimo. *Lea Henriksson* pohti pätkätöyläisen irrallista ammatillisuutta. Lähihoitajan tuli koulutusre-formin mukaan olla joustava ja helposti työllistettävä, mutta heillä on vaikeuksia sijoittua työelämään. Rakentaako koulutus myös Suomeen uudenlaista alaluokkaa? Koulutus- ja rekrytointipolut eriytyvät, työmarkkinat segmentoituvat ja sosiaali- ja koulutuspolitiikka kie-toutuvat epäselvästi toisiinsa. Ristiriitaiset vaatimukset synnyttävät ammatillisissa syällisyyttä ja eettinen kan-tokyky on ääri rajoilla. Kuka vielä ihmettelee, jos ala ei houkuttele nuoria? *Erja Kolari* taustoitti journalistisen työn suhdetta modernisaatioon. Journalistinen työee-tos on muuttunut yhteiskunnallisesti tärkeästä työstä yritysidentiteettiä ja tiedon tuottajan roolia korosta-vaksi. Erityisen kiinnostavia Kolarin mielestä ovat ne resurssit, joilla eri sukupolvet pitävät kiinni työnsä au-tonomiasta sekä siitä, millaisin perustein työntekijöitä luokitellaan voittajiin ja häviäjiin. Eri työntekijäsu-kupolia yhdistää kuitenkin odotushorisontin levottomuus. Haastattelussa printtimediaa voidaan esimerk-iksi pitää eräänlaisena auringonlaskun alana, vaikka haastateltava toimisikin vakituudessa työsuhteessa ja toiveammattissaan.

Karin Filander & Lea Henriksson

Dialogisten menetelmien työpajan yhteenvetoa

Työpajan tarkoituksena oli pohtia ja tutkia yhdessä dialogisia menetelmiä työpaikan kehittämisessä. Tavoit-teena oli syventyä menetelmien taustoihin, viitekehys-siin ja jäsentäviin käsitteisiin. Pohdinnan lähtökohtana olivat tutkimuksellinen näkökulma sekä kunkin osal-listujan omat kokemukset dialogisten menetelmien käyttämisestä ja metodisista käytännöistä. Työpajan muotona oli yhteinen keskustelu, työpajan vetäjät kutsuivat osallistujat pohtimaan yhdessä dialogin ole-musta työelämän kehittämisessä.

Työpajassa työskenneltiin kolmen kysymyksen pa-rissa: Millainen teoreettinen ajattelu on ohjannut tutki-jaa dialogisen menetelmän toteuttamisessa? *Vähämäki* esitteli työpajan vetäjien oman käsityksen siitä, mitä dialogi on, mihin teoreettisiin tai filosofisiin käsitteisiin se perustuu sekä mitä dialogisilla menetelmillä tässä työpajassa tarkoitamme. *Floora Ruokonen* Helsingin yliopistosta esitteli Sokraattisen dialogin taustoja, ja keskustelu lähti liikkeelle ensin esitettyjen ajatusten välisistä eroista ja yhtäläisyyksistä. Osallistujat kertoivat omaksumastaan dialogin käsitteestä lähinnä oman työnsä kautta. Tarkasteltiin myös Gustavsenin demo-kraattisen dialogin sääntöjen joitakin kohtia.

Keskustelu siirtyi pikku hiljaa lähemmäs seuraavaa kysymystämme. Miten teoriat toteutuvat käytännön kehittämisessä? Dialogin käsitettä avattiin omien kokemusten kautta.

Keskustelussa oli esillä muun muassa seuraavia teemoja:

- Dialogi suhteena. Suhde itseen, omien tuntemusten ja ajatusten tutkiminen, dialogi suhteena toiseen, tavoitteena ymmärtää toisen näkökulmia, dialogisuus organisaation tai yhteisön tasolla, pohtivana kulttuurina.
- Dialogin suhde tekemiseen, toimintaan. Keskustelussa tuli esille myös käyttäjien erilaiset lähtökohdat, jotka heijastavat taustateorioiden erilaisia lähtökohtia: dialogi ja (kehittämis)toiminta, dialogi ja dialogin oppiminen sekä dialogi ja jonkin asian oppiminen dialogin keinoin.
- Dialogissa sekä opiskellaan tai ratkaistaan yhdessä jotain asiaa että käydään metakeskustelua dialogin käymisestä. Metakeskustelu todettiin tarpeelliseksi mutta vaikeaksi toteuttaa myös kaikissa kehittämissankkeissa. Siten se jää usein vain tutkija-fasilitaattorin tehtäväksi.
- Dialogien säännöt luovat rajoja ja turvallisuutta: sääntöjen myötä voi olla turvallisesti vapaa, luova, ne luovat yhteenkuuluvuutta ryhmässä.
- Dialogit luovat mahdollisuuksia rajojen ylityksiin, roolirajat, organisaation vertikaaliset ja hierarkkiset rajat.
- Dialogi ja valta, dialogi ja manipulaatio - dialogin uhat ja riskit; valtarakenteen kyseenalaistaminen. Toisaalta työ vaatii yhä enemmän dialogia - toisaalta aikaa on yhä vähemmän sen käymiseen - tätä yritetään osin ratkaista tietojärjestelmin.
- Monikulttuurisuus yhteiskunnan tasolla korostaa dialogin tarvetta.

Kolmas käsiteltävä kysymys tarkasteli sitä, mihin sellaisiin käytännön asioihin teoriat eivät yllä, minkä toimijat olisivat kuitenkin kokeneet oleelliseksi omassa työssään? Entä millaisia käyttöteorioita kukin on itselleen luonut? Vastauksia etsittiin kolmessa ryhmässä keskustellen. Kunkin ryhmän keskustelut koottiin pajan lopussa fläppitauluille, ja ryhmät selittivät vielä toisille tarkemmin keskustelujensa sisältöä.

Ryhmässä yksi keskityimme puhumaan siitä, mikä merkitys dialogilla yhteiskunnassa ja organisaatioissa voi olla. Missä se näkyy, mihin uskomme sen yltävän. Totesimme, että se on mikroyhteisöissä mahdollinen toteuttaa, mutta [...] on myös voimia, jotka estävät dialogin demokraattisen perusolemuksen toteutumisen. Uutena käsitteenä *Tiina Rautkorpi* ehdotti 'mykkyysaukkoja'. Miten dialogin avulla pitäisi etsiä organisaatioista mykkyysaukkoja ja kuvata sitä karttana, jotta organisaation toimijat näkisivät ne katvalueet, jotka eivät osallistu keskusteluihin? Näin osattaisiin arvioida, mikä merkitys mykkyydellä on. Onko se kenties tulevan kriisin pesäke? Monet ryhmän keskustelussa esille ottamistamme dialogin keskeisistä tarpeista tai tavoitteista sisältyvät jossain muodossa aiempiin

teoreettisiin tai filosofisiin dialogin perusteluihin tai menetelmän sääntöihin. Kuitenkin totesimme, että dialogin teoriat eivät riittävästi ota huomioon nyky-yhteiskunnan vaatimuksia ihmiselle. Dialogin kriittikki puolestaan tarttuu osittain juuri näihin asioihin. Luettelimme seuraavia aikamme ilmiöitä, jotka asettuvat ristiriitaan dialogin ajatusten kanssa:

- aika ja stressi vastaan dialogin vaatima aika
- työelämän vaatimus joustavasta ajasta vs. niukaksi koettu aika
- fyysisen tilan mahdollistama kasvokkaisuus vs. virtuaalisuuden ylikorostaminen
- yhteiskunnan usko struktuureihin vs. spontaanin ja avoimen tekemisen ja puheen voima
- suuruuden ihannoiti vs. kasvokkaisuus.

Ryhmässä kaksi peilasimme dialogin ideaaleja ja käytännön kokemuksia, erityisesti dialogin sääntöjen käytännössä toteutumisen tai toteutumattomuuden kautta. Erityisesti pohdimme osallistumisen ongelmia ja niiden vaikutuksia dialogiseen prosessiin. Kaikkien on harvoin mahdollista osallistua, ja osallistujat valitaan kokemuksen ja asianosaisuuden perusteella. Valintaan vaikuttavat myös esimerkiksi valtarakenteen tai käytännön asettamien rajoitukset. Valinnan perusteet heijastuvat osallistujille asetettuihin rooliodotuksiin. Valitut osallistujat puolestaan eivät välttämättä sitoudu dialogiseen prosessiin vaan priorisoivat muita tehtäviä, jolloin esimerkiksi moninaisuus dialogissa ei toteudukaan. Osallistujien omat intressit saattavat olla ristiriidassa yhteisten intressien kanssa. Erityisesti piilotettuina, ei-julkituotuna ne estävät avointa dialogia sekä yksityisen ja yksilöllisen sekä yhteisen ja yhteisöllisen huomioimista keskustelussa.

Dialoginen prosessi vaatii pitkäkestoisuutta, johon organisaatiot harvoin ovat valmiita sitoutumaan. Siksi neuvottelu organisaation todellisesta tarpeesta on tärkeä vaihe. Ryhmän mielestä dialogia koskevat taustateoriat ja säännöt eivät juuri sisällä keinoja dialogin käytännön toteuttamiseen. Ryhmässä pohdimme, miten käytännössä olemme pyrkineet edistämään dialogiin toteutumista, ja hyödyllisinä dialogia helpottavina ja aktivoivina pidimme muun muassa erilaisia ryhmäteknikoita, itsearviointia ja muita reflektointin keinoja.

Kolmannessa ryhmässä pohdittiin, millaisten teoreettisten silmälasien läpi dialogia voisi tarkastella. Pohdiskelimme, että tutkijalla on käytössään kahdenlaiset silmälasit: metateoriat ja käytäntöä ohjaavat teoriat. Metateoria sisältää ihmisten koko toiminnan piirin. Dialogi sisältää ajatuksen, sanan eli kielen ja toiminnan. Filosofialähtöisessä tarkastelussa "teorian ulkopuolelle ei semmoisenaan jää mitään". Ryhmän eräs jäsen esitti esimerkkinä tällaisesta metateoriasta ihmisten välisten suhteiden jäsentämistä plenum-puhujan, Olav Eikelandin esittämällä kehikolla. Siinä dialogisuus tar-

koittaa suhdetta, jossa dialogi avaa toimijoiden välille uusia toimintamahdollisuuksia. Dialogi edustaa humanistista ihmiskäsitystä ja eettistä valintaa. Esimerkkinä ei-dialogisesta olisi saman ajatuksen mukaan tekninen suhde, esimerkiksi ”toinen kääntää toista tekemään kyselemättä jotain”. Metateoria on läsnä, mutta tutkijan keinot todentaa ja soveltaa niitä sellaisenaan pidettiin rajallisina. Käytäntöä ohjaavat teoriat, kuten demokraattisen dialogin säännöt tai kehittämisorganisaation rakentaminen, tulevat tulkituksi aina yhä uudelleen käytännön sovellutusten kuvauksissa. Mietimme ryhmässä esimerkiksi Työkonferenssi-kirjan tekstejä. Kun ”todellisuus ei osaa itse puhua, niin sellaiset asiat, joita ei kyetä tai voida kuvata kielellä, jäävät katveeseen”. Ne eivät tule yhteisen todellisuuden piiriin tekstein. Sanaton kommunikaatio ei tule esille itsenään.

Maija Vähämäki

Työorganisaation tutkimuksen ryhmä

Työorganisaation tutkimuksen ryhmässä käsiteltiin työn järjestämisen kysymyksiä sekä sosiologisen ymmärryksen että hallinnollisen organisoinnin näkökulmista. *Pekka Ylöstalo* esitteli työn organisoinnin tapoja Suomessa ja OECD -maissa. Keskeinen tulos näyttää olevan se, että uusia työn organisoinnin tapoja [...] on sovellettu laajasti, mutta soveltaminen ei ole ollut kovin syvällistä. Tähän on osaltaan syynä organisaatiokulttuurien hidas muuttuminen. Voidaan kysyä, miksei työpaikoilla ole omaksuttu uusia tapoja edes silloin kun ne ovat toteutettavissa, vaikka ne hyödyttäisivät sekä työnantajia että työntekijöitä. Näyttää siltä, että kunnat ovat pystyneet omaksumaankin uusia käytäntöjä heikoiten.

Irja Kandolin ja *Pekka Huuhtanen* esittelivät työn jouston muotoja ja etätöiden käytäntöjä. Jouston ulottuvuudet esittäytyivät toisaalta määrällisinä ja laadullisina, toisaalta ulkoisina ja sisäisinä. Molemmipuoliset joustot taas merkitsevät, että työntekijät joustavat työaikojen kanssa ja työnantajat vastaavasti joustavat työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden mukaan. Suomessa etätö nähdään työntekijän etuoikeutena pikemmin kuin tuotannollisena pakkona.

Markku Jokisaari kuvaili uuden työnhakumenetelmän käyttöönottoa työvoimatoimistoissa innovaation diffuusionäkökulman ja uuden institutionalismin teoriankehityksen avulla. Työnhakumenetelmän käyttöönottoa selittivät osaltaan työvoimatoimistojen suhteet epävirallisessa viestintäverkostossa sekä samanlaiset verkostoasemat kokonaisverkostossa.

Tea Mäkelä kertoi biotekniikkaan liittyvän yritystoiminnan menestyksestä Suomessa. Pääsääntöisesti bioteknologia on menestynyt Suomessa heikosti. Esitelmässä käsitelty tapausorganisaatio on tässä mielessä poikkeus, koska se oli menestynyt jo pitkään omin avuin. Biotekniikkayritysten menestys ei ole kiinni rahoituksen puutteesta tai tieteellisen tiedon

aukoista. Pikemmin näyttää siltä, että menestyksen edellytyksenä on organisaation kyky aktivoida laajasta yhteistyöverkostosta kulloiseenkin ongelmanratkaisuun soveltuvat kumpanit.

Sebastian Godenhjelm kertoi projektiorganisaation piirteistä ja erityisesti projektiorganisaation soveluksista EU- projekteissa, joissa on mukana julkisen sektorin edustus. Projektiorganisaatiot ovat osaltaan esimerkki uusista hallinnan (governance) muodoista. Projektit ovat väliaikaisia ja siinä mielessä jokainen projekti on ainutlaatuinen kokonaisuus. Projektien suuren määrän ja väliaikaisuuden takia niiden ohjaaminen on vaikeaa. Toisaalta projektien tuloksista ja vaikutuksista on toistaiseksi erittäin vähän tutkimustuloksia. Oletettavasti projektiorganisaation muoto vaikuttaa siihen, miten hyvin ne tosiasiassa toimivat.

Jani Johanson

Kommunikaatio työvälineenä ja tuotantona

Työryhmän esitelmät käsitelivät kielen ja kommunikaation osuutta nykypäivän työelämässä. Ryhmän puheenjohtaja *Pekka Pälli* (Helsingin kaupunkorkeakoulu) hahmotteli avausesitelmässään yhteiskunnallisia, taloudellisia ja sosiaalisia muutoksia, jotka ovat nostaneet kielen ja kommunikaation nykypäivän työn ytimeen. Pällin mukaan muutoksia ja niiden vaikutuksia voidaan katsoa kahdelta kannalta: Ensinnäkin voidaan puhua kielestä ja kommunikaatiosta elintärkeänä välineenä työn tekemisessä. Tämä välinenäkemyksellä johtaa pohtimaan muun muassa kommunikaatioteknologian - esimerkiksi sähköpostin tai Internetin - käyttöä ja hyödynnettävyyttä työssä. Toiseksi kielestä ja kommunikaatiosta voidaan puhua työn sisältönä. On esimerkiksi osoitettavissa, että nykyisen tietotalouden ja tietoyhteiskunnan aikana kieli ja kommunikaatio ovat itsessään seikkoja, joita työssä ja työnä tehdään tai tuotetaan. Sisältöä korostavassa näkemyksessä kieli itsessään otetaan tarkasteltavaksi työtä ja työelämää tutkittaessa. Näihin linjauksiin otettiin kantaa sekä ryhmän esitelmissä että keskusteluissa. Paikalla oli lähinnä kielentutkijoita ja viestinnätutkijoita. Yleisesti oltiin kannalla, jonka mukaan välinenäkemyks - käsitys, jossa kieli ja kommunikaatio irrotetaan muusta toiminnasta - ei sovi käytännössä eikä teoriassa kielen ja viestinnän roolin tarkasteluun.

Esitelmässään Voiko työtä tehdä ilman kieltä? Kielelliset käsitykset tietotyöstä *Marjut Johansson* (Turun yliopisto) analysoikin sitä, miten tietotyön kielellistä luonnetta hahmotetaan suomalaista tietoyhteiskuntaa ja työn tulevaisuutta käsittelevissä raporteissa. Johanssonin mukaan esimerkiksi kielen sosiaalinen ja toiminnallinen tulkinta ei raporteissa juuri nouse esille, kieli ymmärretään voittopuolisesti välineenä ja sivuroolissa.

Ville Virsu (Turun yliopisto) esitelmöi aiheesta Urheilukielestä yritysretoriikassa. Virsu loi kiinnostavasti näkökulmaa siihen, miten esimerkiksi työntekijään, työhön asennoitumiseen tai työyhteisöön liitettävät merkitykset ovat sidoksissa yritysretoriikkaan ja sen kanssa dialogisessa suhteessa olevaan urheilupuheen retoriikkaan.

Sekä *Kari Salon* (Seinäjoen ammattikorkeakoulu) esitelmässä Sähköposti liikeviestinnässä että *Tiina Rautkorven* (Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia) esitelmässä Moniääninen reflektio ja innovaatioiden mahdollisuus yhteiskehittelyyn perustuvassa työssä korostui näkemys kommunikaation käytöstä ja käytön mahdollisuuksista työelämässä. Myös näistä esitelmistä kävi selvästi ilmi, että kommunikaatio ja erityisesti kommunikaatioteknologia ei ole neutraali väline työnteossa, vaan teknologia muuttaa viestintää ja myös työhön liittyviä prosesseja.

Työryhmässä käytiin innokkaasti keskustelua myös kulttuurienvälisestä viestinnästä. *Kielo Brewis* (Jyväskylän yliopisto) käsittelee aihetta esitelmässään Suomalaisen viranomaisten monikulttuuriset asiakaskontaktit. Esitelmä johdatti keskusteluun ja pohdintoihin erityisesti siitä, miten viestintäkäyttäytymistä voidaan yleistää yksilöistä ja tilanteista ryhmätasoon ja kulttuuriin.

Monella tapaa päivän aikana käytyä keskustelua kiteytti *Elisa Juholinin* (Helsingin yliopisto) esitelmä, jossa hän kertoi Liiketalouden ammattikorkeakoulu Heliassa toteutettavasta Työyhteisöviestintä TYVI 2010 -tutkimus- ja kehittämishankkeesta. Hankkeessa tuotetaan tietoa 2000-luvun tietoperustaisten asiantuntijaorganisaatioiden viestinnästä. Kuten Pälli avausesitelmässään, myös Juholin korosti näkemystä työelämän muutoksesta. Hän tarkensi näkemyksen koskemaan viestintää ja erityisesti käsityksiä työyhteisöviestinnästä: vaikka työ ja työyhteisöt ovat muuttuneet, yhteisöviestinnän ajatus-, suunnittelu- ja arviointimallit pohjautuvat pääosin 1970- ja 1980-luvulla luotuihin teorioihin ja malleihin, jotka puolestaan perustuvat 1950-luvun tayloristiseen organisaatiokäsitykseen ja managerismiin. Myös viestinnän itsensä kehittämisen kannalta onkin siis tärkeää tutkia, millainen ajattelu ja millaiset mallit viestinnästä ohjaavat nykypäivän tietoperustaista työtä.

Työryhmässä keskusteltiin vilkkaasti ja ainakin oma puheenjohtajan kokemuksen on, että ryhmä oli varsin opettavainen ja onnistui sovittamaan yhteen erilaisia tutkimuksellisia näkökulmia, vieläpä niin, että yhteensovittamisesta on jatkossa hyötyä käytännön tutkimustyössä. Osallistujien yhteinen kokemus joka tapauksessa oli, että työelämän tutkimuksessa voisi hyvinkin olla sijaa kieltä ja viestintää koskeville näkemyksille.

Pekka Pälli

Hyvinvointi, mielekkyys ja luovuus työelämän uusissa organisaatorakenteissa

Työryhmä käsittelee monitieteisesti erilaisia kokemuksellisesti painottuneita työelämän organisatorisen muutoksen työelämän ilmiöitä. Esityksissä painottuivat yhtäältä työn sujuvuuden ja mielekkyyden kysymykset ja toisaalta työelämän toimijoiden välisen luottamuksen ja työhyvinvoinnin eri ulottuvuudet.

Perjantaina *Ilkka Pirttilä* tarkasteli esityksessään Luova työ ja ”työelämän murros” luovan työn tekijöiden, etenkin yliopisto- ja teatterimaailmassa, selviytymistä työelämän murroksen ristiaallokossa. Esityksessä nostettiin esiin kysymyskimput, jotka käsittelevät ensinnäkin byrokratian ja jälkibyrokratian suhdetta luovaan työhön, toiseksi asiakaskeksien yritysmaailman seurauksia luovalle työlle ja kolmanneksi luovan työn mielekkyyden ja kollektiivisen koherenssin tilaa. *Katariina Pärnä* jatkoi omassa tarkastelussaan Moniammatillisuus aikalaisilmionä - mielekkyyden vai haasteellisuuden retoriikka työelämän aikalaisdiagnoosiikka. Hän tarkasteli erityisesti hyvinvointialoilla ilmenevää pyrkimystä ylisektoriseen toimintaan ja tähän liittyvään moniammatilliseen yhteistyöhön. Esityksen painopiste oli työryhmätasolla ja esityksen taustalla olevassa meneillään olevassa väitöskirjatutkimuksessa tarkoituksena on erityisesti pohtia moniammatillisen ryhmätyön haasteita ja mielekkyyttä.

Seuraavat kaksi esitystä perustuivat tekeillä oleviin väitöskirjoihin ja ne pureutuivat lähinnä sosiaalipsykologian näkökulmasta työelämän yksilötoimijoiden väliseen luottamukseen ja sen vaikutuksiin. Esityksessään Luottamus ja työstressi asiantuntijaorganisaatioissa *Jaakko Koivumäki* tarkasteli kahdeksaa erilaista valtion asiantuntijaorganisaatiota koskevan kyselyaineiston varassa luottamuksen ja työstressin yhteyttä. Aineiston analyysi näyttää osoittavan, että yhteys ei ole niin voimakas kuin voisi olettaa. Luottamusta enemmän työstressiin vaikuttavat työmäärän kasvu, työn vaatavuus ja epävarma asema työmarkkinoilla. Perjantain viimeinen esitys oli *Tuija Seppälän* Luottamus ja valtaetäisyys organisaatioiden menestyksen mittareina: teoreettinen malli esitteli alullaan olevan väitöskirjatutkimuksen lähtökohta-ajattelua. Tulevan tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella kokemuksellista valtaetäisyyttä ja luottamusta organisaatioiden työryhmien menestyksen ja koetun hyvinvoinnin syinä. Molempien luottamusta käsitteiden esitysten kommentoinneissa kiinnitettiin huomiota luottamuksen monimerkityksellisyteen (mm. sen suhde ennustettavuuteen).

Kun perjantaina esitysten painopiste oli yksilöissä ja yksilöiden välisissä suhteissa eli niin sanotulla mikrotasolla, niin lauantaina painopiste oli enemmän niin kutsutulla mesotasolla (työorganisaatio, toimintajärjestelmät, työsuhdetyypit työmarkkinoilla). *Eija-Majja Gerlanderin* erittely Työhyvinvoinnin tarkaste-

luikkunat - integroiva näkökulma työhyvinvoinnin edistämistyöhön oli käsitteellinen. Siinä esiteltiin kolme toisiinsa kietoutuvaa lähestymistapaa työhön ja työhyvinvointiin. Ensimmäinen oli työntekijöiden kokemusmaailmaan kytkeytyvä maallikkoikkuna. Toinen ikkuna eli kuormitusikkuna tarkastelee työn ja terveyden (hyvinvoinnin) suhdetta erilaisten kuormitustekijöiden avulla. Kolmas ikkuna eli paikallisen muutoksen ikkuna valottaa erityistä paikallista työtä (työorganisaatiota) konkreettis-historiallisena työn sujuvuuden näkökulmasta.

Rikka Ruotsalan esitys Toimintakonseptien muutokset ja työhyvinvointi: epäsynkronit ja häiriökuormitus katsasti maailmaa tästä paikallisen muutoksen ikkunnasta. Esityksessä esiteltiin käsitteet toimintakonsepti, epäsynkroni ja häiriökuormitus ja kerrottiin kuinka käsitteitä hyödynnetään tutkimuksessa, joka kohdistuu lentokentän maapalveluyhtiössä tehtävään työhön. *Tuula Piensohon* esitys Perheestä voimaa työhön -työstä voimaa kotiin. Työssäkäyvien kokemuksia työn ja perheen tasapainosta esitteli tämän tutkimuksen tuloksia ja niihin pohjaavia toimintasuosituksia kun pyritään perheystävälliseen työhön. Tutkimus on osa laajaa ohjelmaa Oppimisverkostot työn ja perheen tasapainon rakentajana - hanketta (2004-2007). Esityksessä painotettiin, että työpaikat eivät ole rakentaneet työntekijöille riittävästi tukiverkostoja työn ja perheen nykyistä paremmalle yhteensovittamiselle. Keskustelussa tuli esiin myös perheystävällisen työpaikan suhde

opiskelu- ja vapaa-aikaystävälliseen työpaikkaan.

Päivän viimeisessä esityksessä Hyvinvoiva terveydenhuollon vuokratyöntekijä? *Tiina Tillikka* ja *Hannele Palukka* esittelevät yhtä terveydenhuollon vuokratyöyritysten henkilöstöä koskevan postikyselyn alustavia tuloksia. Tulokset osoittavat, että sekä lääkärit että eritasoiset hoitajat arvioivat kokemuksensa etupäässä myönteiseksi. Keskustelussa tuotiin korostetusti esiin, että terveydenhuollon vuokratyöntekijät on vuokratyöntekijöiden joukossa vain yksi ryhmä ja on syytä uskoa että monien muiden vuokratyöntekijäryhmien (esim. hotelli- ja ravintola-ala ja kemianteollisuus) kokemukset eivät ole yhtä myönteisiä, onhan terveydenhuollon vuokratyöntekijöiden kohdalla kysymys paljolti nuorista työntekijöistä ja vapaaehtoisesta valikoitumisesta vuokratyösuhteeseen.

Loppukeskustelussa pohdittiin sitä, miksi työelämän tutkimukset tätä nykyä painottuvat mikrota-solle (yksittäiset työntekijät, tiimit ja työryhmät) ja miksi esimerkiksi makrotason (Suomi, EU ja maailma) työpolitiikkaa ja työmarkkinoita koskevia tarkasteluja on vähän. Syinä tähän ilmiöön mainittiin muun muassa organisaatiokohtaiset tilaustutkimukset ja toisaalla sosiaalitieteiden metodologiset muotisuuntaukset (esim. vuorovaikutus ja keskusteluanalyysi). Aivan lopuksi pohdittiin lyhyesti ryhmässä esitettyjen tutkimusten mahdollisia yhteiskunnallisia vaikutuksia eri tasoilla.

Ilkka Pirttilä