

TYÖHYVINVOINTI STRATEGISEN HENKILÖS- TÖTUTKIMUKSEN YTIMESSÄ

Henkilöstöhallintoa (Human Resource Management, HRM) on perinteisesti pidetty yhtenä organisaation funktioista tuotannon, rahoituksen, logistiikan ja markkinoinnin rinnalla. Tämän näemyksen mukaan HRM:n tehtävänä on valita organisaatiolle parhaat jäsenet, perehdyttää heidät, kehittää heitä, taata heidän lakisääteiset etunsa, hoitaa heidän palkkauksensa ja pitää huolta heidän etujärjestöjensä ja organisaation välisistä suhteista. Tämä perusfunktion hoitamista on usein pidetty käytännön HRM:n ongelmana. Henkilöstöhallintoa ei ole koettu strategisesti tärkeäksi. Yhtenä syynä tähän on pidetty henkilöstöhallinnon liiallista sitoutumista henkilöstöön, organisaation sijasta.

Henkilöstöhallinto tieteenä on ollut vastaavanlaissa roolissa. Sitä on käsitelty, varsinkin liiketaloustieteiden joukossa, toissijaisena rahoituksen, markkinoinnin ja strategisen johtamisen rinnalla. Yhtenä syynä tähän voivat olla metodologiset kysymykset. HRM on kuulunut pehmotieteisiin, joita ovat ohjanneet pehмотеорiat, sen sijaan että olisi tutkittu rahaa ja muita helposti kvantifioitavia asioita. Myös HRM:n näkökulma on voinut vaikuttaa sen asemaan. Käsillä olevan lehden numerossa kiinnittää huomiota mm. Lumijärven tutkimus, jonka mukaan 83 % tutkituista hallintotieteen opinnäytetöistä oli tehty henkilöstönäkökulmasta ja vain 4% organisaationäkökulmasta.

Henkilöstönäkökulman painottuminen HRM:ssä on ollut ymmärrettävää, koska henkilöstön tyytyväisyydellä on sitten teollisuuspsykologian ja ihmissuhdekoulukunnan syntymisen viime vuosisadan alkupuolella tiedetty tavalla tai toisella olevan merkitystä työn tehokkuuden kannalta. Kuitenkin vain poikkeustapauksissa työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden suhde on ollut HRM-tutkimuksen systemaattisena kohteena.

Henkilöstöhallinnon ja sen tutkimuksen rooli on kuitenkin ehkä ratkaisevasti muuttumassa. Tämä johtuu ensisijaisesti tietoteknisen kehityksen ja siihen liittyvän globalisaation aiheuttamasta tiedon merkityksen kasvusta. Erityisesti uuden tiedon tuottamisesta on tullut korkean palkkatason länsimaille eilinehto. Koska vain ihmiset pystyvät luomaan

uutta tietoa, on heidän roolinsa elinkeinoelämässä vahvistumassa. Henkisen pääoman ja sitä kautta henkilöstöpääoman merkitys on muiden pääomajien rinnalla vahvistunut.

On alettu kysyä, missä olosuhteissa ihmiset tuottavat uutta tietoa, miten heidät saadaan kommunikoimaan keskenään ja miten uusi tieto saadaan hyödynnettyä tehokkaasti? Näihin kysymyksiin vastattaessa henkilöstön hyvinvointi on noussut keskeiseen asemaan. Kun työhyvinvointi aiemmin nähtiin eräänä HRM:n, usein lakisääteisenä, tuotoksena, sitä on alettu pitää välttämättömänä kilpailutekijänä. Näin työhyvinvoinnista on alkanut tulla osa strategisen henkilöstöjohtamisen ydintä. Strategiseksi henkilöstöjohtamisen tekee juuri sen sidos organisaation tuloksellisuuteen.

Käsillä olevassa numerossa on käsitelty useita henkilöstön hyvinvointia ja organisaation tuloksellisuutta koskevan suhteen teemoja. Useissa artikkeleissa todetaan, että henkilöstön hyvinvointi on itse asiassa kiinnostanut henkilöstötutkijoita vain vähän. Usein kiinnostus on liittynyt hyvinvoinnin ilmentymiin, kuten sairauspoissaoloihin, tapaturmiin ja henkilöstön vaihtuvuuteen. Eettisillä näkökohdilla on osoitettu olevan merkitystä tässä yhteydessä. Tuomo Alasoini kysyy artikkelissaan mikä psykologinen sopimus mahdollistaa henkilöstön sitoutumisen organisaation tavoitteisiin globalisoituvassa työelämässä? Kausaliteetin ongelma on nostettu esille useissa artikkeleissa. Mistä tiedämme, että työhyvinvointi tuottaa taloudellista tulosta eikä päinvastoin? Tämä asettaa metodologisia haasteita strategiselle henkilöstötutkimukselle.

Monessa tämän numeron artikkelissa peräänkuulutetaan monitieteellistä otetta strategiselta henkilöstötutkimukselta. Vaatimus on aiheellinen. Työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden välisestä suhteesta on paljon sirpaletietoa eri tieteenaloilla, mutta alat eivät perinteisesti ole kommunikoineet keskenään. Erityisesti huomio kiinnittyy työlääketieteen ja henkilöstötutkimuksen väliseen yhteistyöhön. Myös tämän lehden artikkeleissa esimerkiksi Robert Karasekin ja Torsten Theorelin työstressiä koskevat tutkimukset loistavat poissaolollaan. Maamme kansainvälistä huippuluokkaa oleva työlääketieteellinen tutkimus antaa itse asiassa meille suomalaisille mahdollisuuden antaa vahvan panoksen strategiselle henkilöstötutkimukselle. Maassamme jo parikymmentä vuotta harjoitettu työkykyä edistävän toiminnan tutkimus antaa tähän hyvät edellytykset, josta tässäkin lehdessä oleva Kaija Tuomen ja kumppaneiden artikkeli on loistava esimerkki.

*Espoossa 1. syyskuuta 2006
Guy Ahonen*