

Minna Janhonen, Jani Johanson & Riku Nikkilä Verkostot ja sosiaalinen työsuojelu

Aluksi

Psykososiaalisen työhyvinvointitutkimuksen ja työelämän kehittämisen kentät ovat viime vuosikymmenen aikana laajentuneet yhä enemmän yksilökeskeisestä ajattelusta kohti työyhteisöjen sosiaalisten prosessien merkityksen ymmärtämistä. Verkostonäkökulma työhyvinvointia ja -pahoinvointia synnyttäviin mekanismeihin tarjoaa uuden tavan ymmärtää sosiaalisten prosessien vaikutuksia työyhteisöissä. Verkostonäkökulmasta tarkasteltuna työpaikat eivät ole toisistaan irrallisia työntekijöiden tai työyksiköiden areenoita, vaan ne näyttäytyvät työntekijöiden keskinäisen kanssakäymisen yhteenliittämänä verkostoina. Näissä verkostoissa jokainen vuorovaikutussuhde ja yksittäiseen työntekijään, työtehtävään tai työyksikköön kohdistuva muutos heijastuvat vääjäämättä koko organisaation toimintaan. Erityisesti olosuhteiden muuttuessa organisaation vuorovaikutussuhteita on hoidettava ja niiden muodostaman verkoston toimintaa kehittää jotta työntekijät voisivat hyvin. Tämän kehittämisen perustana voidaan käyttää ajatusta sosiaalisesta työsuojelusta.

Työhyvinvointia ja sosiaalista tukea käsittelevän tutkimuksen kehittymisen

Suomalaisen työelämän ongelmia alettiin 1970-luvulla lähestyä psykososiaalisen stressin näkökulmasta. Vaikutteita tähän lähestymistapaan saatiin ruotsalaisten ja pohjoisamerikkalaisten yhteistyösuhteiden kautta. Ongelmiksi silloisessa työelämässä koettiin työn monotonisuus, psyykinen alikuormitus ja yksitoikkoisuus. Näiden ongelmien tiedostaminen johti siihen, että tutkimuksen ohella kehittämistoiminta työpaikoilla alkoi yleistyä. 1980-luvulla huomio alkoi kiinnittyä enemmän työyhteisötasolle, kuten johtamiseen ja työelämän muutoksiin. Tutkimuksen kohteeksi nousivat sosiaaliset ja organisatoriset tekijät. Myös tutkimukselliset mutta pian myös työpaikkatason interventiot yleistyivät. Huomio kiinnittyi niin hyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin kuin keinoihin ja näkökulmiin, millä hyvinvointiin voitiin vaikuttaa. Työn vaatimukset, työpaineet ja vaikutusmahdollisuudet, roolit organisaatiossa, työn ja muun elämän suhde, ilmapiiri sekä ihmissuhteet nousivat tarkastelun keskiöön. 1990-luvulla tietämys työn ja henkisen hyvinvoinnin välisistä yhteyksistä lisää-

tyi. Lindströmin (2002, 26–28) mukaan tämä on vaikuttanut paljon työyhteisölähtöiseen kehittämistoimintaan. Näkökulma hyvinvoinnin häiriöitä

aiheuttavista tekijöistä on laajentunut viime vuosina käsittämään mm. epäoikeudenmukaisuuden (Kivimäki ym. 2002), epätyyppilliset työsuhteet (Saloniemi 2000, Ylöstalo 2003) ja kiirekokemukset (Järnefelt 2002). Näkökulmat laajenevat edelleen työelämän jatkuvan muutoksen myötä (Lindström 2002). Psykososiaalinen näkökulma ulotti hyvinvoinnin tarkastelun psykologisesta sosiaalisesta ja toi esille useita keskeisiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Perinteisten psykososiaalisten tekijöiden tarkastelun yhdistäminen verkostonäkökulmaan avaa työpaikkojen sosiaalisen todellisuuden ja sen kyvyn tuottaa niin hyvinvointia kuin pahoinvointia uudella tavalla tarkasteltavaksi. Käyttökelpoisuudestaan huolimatta verkostonäkökulmaa on toistaiseksi käytetty hyvin vähän työyhteisöjen hyvinvointitutkimuksessa. Olemassa olevat tutkimustulokset liittyvät lähinnä sosiaalisen tuen työtyytyväisyyttä tuottavaan vaikutukseen. Näissä tutkimuksissa on todettu mm. että samanlaisten ihmisten koheesiota sisältävät verkostot tuottivat työtyytyväisyyttä (Hurlbert 1991) ja että suhteiden sisällön ja verkoston rakenteen edistäessä aineellista hyvinvointia tai tuottaessa sosiaalista hyväksyntää, tyytyväisyys lisääntyi (Flap & Völker 2001). Epidemiologinen perinne korostaa sitä, että tutkittaessa sosiaalista tukea olisi otettava huomioon myös vuorovaikutuksen tilannesidonaisuus ja kummankin vuorovaikutusprosessiin osallistuvan osapuolen näkökulma tilanteeseen (I Sarason, B Sarason & Pierce 1992, 145–146). Tämän vuoksi verkostoanalyttinen lähestymistapa sopii hyvin sosiaalisen tuen tutkimiseen.

Sosiaalisen tuen vaikutusta hyvinvoinnille työyhteisöissä on tutkittu esim. Whitehall II tutkimuksessa. Tutkimuksen mukaan sosiaalinen tuki vähentää psyykkisiä häiriöitä ja suojaa lyhytkestoisilta mielen-terveydellisistä ystäviltä johtuvilta sairauspoissaoloilta (Stansfeld ym. 1997). Tutkimuksessa nousi esiin myös sukupuolen mukainen ero: naiset sekä saavat että antavat miehiä enemmän sosiaalista tukea. Lisäksi heillä on enemmän läheisiä ystäviä, vaikkakin miesten sosiaaliset verkostot on naisia laajemmat (Fuhrer ym. 1999). Muista tutkimuksista mainittakoon Keashly työryhmän (Keashly ym. 1994) tutkimus, jossa havaittiin sosiaalis-

ten suhteiden laadun vaikuttavan työtyytyväisyyteen ja halukkuuteen vaihtaa työpaikkaa. Kotimaista tämän alan tutkimusta edustavat mm. Katariina Perkkä-Jortikan (1992) väitöskirja, joka käsittelee sosiaalista hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä työssä, Maarit Vartian (2004) työpaikkakiusaamista käsittelevät tutkimukset ja Jussi Vahteran ja Mika Kivimäen (mm. 1993 ja 1999) tutkimukset sosiaalisen tuen ja terveyden välisistä yhteyksistä.

Siinä missä verkostoanalyttinen työtyytyväisyystutkimus on osoittanut menetelmän käyttökelpoisuuden myös työhyvinvoinnin tutkimuksessa, on sosiaalisen tuen hyvinvointivaikutuksia käsittelevä tutkimus osoittanut verkostoilla olevan merkitystä hyvinvoinnille. Työhyvinvoinnin tutkiminen verkostoanalyysin keinoin on käyttökelpoinen menetelmä, jonka avulla voidaan päästä hyvinvointia edistävien ja estävien sosiaalisten rakenteiden jäljille. Menetelmä mahdollistaa niin yksilötasoisien tekijöiden, kuten esimerkiksi stressin, kuin yhteisötasoisien tekijöiden, kuten ilmapiirin, tarkastelun suhteessa verkostorakenteeseen ja sen taustakontekstiin. Viimeaikaiset työorganisaatioita koskettaneet muutokset asettavat erityisesti sosiaalisen toiminnan sujuvuuden uusien haasteiden eteen.

Organisaation sosiaaliset rakenteet ja niiden tunnistamisen merkitys

Työpaikoilla hierarkkisten rakenteiden purkaminen ja joustavien työnkuvien lisääntyminen mahdollistaa parhaimmillaan työntekijöiden entistä sujuvampaa keskinäisen työnjaon. Matalissa hierarkkarakenteissa on vain vähän johtamisen tasoja, tämä taas merkitsee periaatteessa keskijohdon aseman kaventumista. Samalla työryhmät saavat päättää entistä itsenäisemmin omista tehtävistään ja työntekijät voivat vaihtaa joustavasti tehtäviä keskenään. Hierarkkisten tasojen vähentämisen ja työryhmäpohjaisen työskentelyn lisäämisen perustana on ollut nimenomaan tehokkuuden vaatimus. Jäykät rakenteet sopeutuvat huonosti nopeisiin muutoksiin markkinoilla. Tehokkuuden korostuminen voi sinällään lisätä kiirettä ja aikaansaada stressiä, mutta sosiaalisesti tärkeä muutos on se, että työn muotoiluun liittyvät piirteet jätetään yhä enemmän työntekijöiden itsensä vastuulle. Lisääntyvän vastuun ja työnjakosuhteiden itsemäärämisen seurauksena on kuitenkin erittäin todennäköistä, että myös kitka ja jännitteet työntekijöiden välillä lisääntyvät. Sinänsä myönteiset sosiaaliset suhteet voivat koitua rasitteiksi ryhmä- ja organisaatiotasolla. Itsemäärämisen lisääntyminen työpaikoilla merkitsee osaltaan sitä, että työntekijöitä täytyy suojella yhä enenevässä määrin toisiltaan.

Sosiaalisen vuorovaikutuksen myönteisiä ja kielteisiä vaikutuksia on tarkasteltu lähinnä vertailemalla tiiviin ja löyhän suhderakenteen välisiä etuja ja haittoja (Baker &

Obsfeld 1999; Gant ym. 2002): Perinteisesti on ajateltu, että tiivis suhderakenne, jossa on paljon sosiaalisia suhteita, tuottaa yhtäältä hyvinvointiin liittyviä ekspressiivisiä etuja ja toisaalta taloudellisen vaihdon helpottumiseen liittyviä välineellisiä etuja. Tiivis rakenne synnyttää luottamusta ja luo normistoa vastavuoroiselle toiminnalle. Hyvinvointietujen saavuttaminen on helpompaa ja se on myös ensisijainen sosiaalisessa kanssakäymisessä saavutettava etu. Vasta kanssakäymisen jatkuvuuden myötä päästään käsiksi välineellisiin etuihin. Kaikki tiiviit sosiaaliset rakenteet eivät kuitenkaan tuota jäsenilleen hyvinvointia. Tiivissä suljetussa rakenteessa syntyvät pahoinvointia tuottavat vaikutukset ilmenevät toisten alistamisena (esim. syrjintä ja kiusaaminen), oman edun tavoitteluna ja yksilöllisen vapauden rajoituksina (Portes & Sensenbrenner 1993). Tiivistä sosiaalista rakennetta pyritään usein rakentamaan tietoisesti hyötyjen toivossa. Kuitenkin tämä merkitsee tietoisesta riskin ottamista, koska tuloksena voi olla haittoja omalle toiminnalle (Johanson & Siivonen 2004).

Hajanaisessa sosiaalisessa rakenteessa on vain vähän sosiaalisia suhteita. Sen tuottamat edut ovat ensisijaisesti välineellisiä. Hajanainen sosiaalinen rakenne perustuu verkoston rakenteellisiin aukkoihin. Rakenteellisissa aukkoissa välittäjänä toimivalla on tilaisuus hyötyä asemastaan. Toimissaan kahden toisistaan irrallisen toimijan välissä välittäjä pystyy halutessaan kontrolloimaan heidän käyttäytymistään. Samalla välittäjällä on käytössään myös enemmän informaatiota, koska tieto muiden toimijoiden ajatuksista ja tekemisistä kulkee hänen kauttaan (Burt 1992). Välittäjäasemassa toimimisesta voi olla yksilölle myös hyvinvointiin liittyviä haittoja. Asemansa vuoksi häneen voi kohdistua rasitusta esimerkiksi välitettävän informaation määrän tai laadun (esim. vastakkaisten arvojen tai päämäärien) takia. Välittäjäasemassa toimiminen ei kuitenkaan aina kuvasta toimijan pyrkimystä hyötyä roolistaan. Välittäjä voi pyrkiä toimimaan myös niin, että ennen toisistaan irralliset toimijat saavuttavat suoran yhteyden (ks. Simmel 1950, 146–149). Tällöin välittäjä menettää mahdollisuutensa kontrolloida vuorovaikutusta, mutta hänen taakkansa todennäköisesti kevenee. Suoran yhteyden muodostuminen ennen irrallaan olleiden toimijoiden välille voi olla hyvä asia myös organisaation toimivuuden kannalta - ainakin mikäli sen tuloksena on hyvinvoinnin lisääntyminen.

Tiiviyden ja hajanaisuuden keskustelu on saanut viime aikoina uusia sisältöjä. Tiiviyden ja hajanaisuuden välinen ero ei ole välttämättä dikotominen, vaan jatkuva, jossa voidaan tunnistaa sekä välineellisten etujen että ekspressiivisten etujen kannalta otollisia alueita (Watts 1999). Näillä alueilla sosiaalisen rakenteen voivat olla toisistaan erottuvien yhteisöjen saarekkeita, mutta portinvartijaroolien lisäksi optimaalisilla verkoston alueilla esiintyy riittävästi ryhmien välisiä

oikopolkuja, jotka takaavat sen, että ketkä tahansa kaksi toimijaa ovat toistensa saavutettavissa riittävän harvan välittäjän kautta (Siivonen 2005). Toisaalla tiiviiden ja hajanaisuuden edut palautuvat myös työtehtävien luonteeseen. Kun työryhmän työtehtävä edellyttää uuden tiedon luomista, työryhmän ulkopuolelle suuntautuvista hajanaisista ja paljon rakenteellisia aukkoja sisältävistä verkostoista saattaa olla paljon hyötyä työn toteuttamisessa. Toisaalta vastaavanlaisten verkostojen ylläpito voi olla pelkkä rasite rutiinivaikeuksien tekemälle työryhmälle (Hansen ym. 2001). Ratkaisua tiiviiden ja hajanaisuuden ongelmaan on haettu myös mikro- ja makrotason yhdistämisen avulla. Tämän näkemyksen perusteella kokonaisuuden kannalta tiiviiden ryhmien alaryhmien olemassaolo sosiaalisessa rakenteessa, jossa alaryhmät ovat löyhästi toisiinsa kytköksissä, optimoisi verkoston välineelliset ja ekspressiiviset hyödyt (Woolcock 1998).

Rakenteellista näkökulmaa täydentää osaltaan myös näkemys sosiaalisista resursseista (Lin 2001), jonka mukaan sosiaalisen verkoston muoto ei ole seurausten kannalta sinällään niin merkityksellinen kuin se, millaisiin voimavaroihin sosiaaliset suhteet antavat pääsyyn. Pääsy arvokkaisiin voimavaroihin helpottuu kun toimijalla on suhteita arvostettuihin ja statukseltaan korkeisiin henkilöihin, joilla on yhteys haluttuihin voimavaroihin. Toisena ulottuvuutena on verkoston monimuotoisuus, joka takaa pääsyn erilaisiin hyödyllisiin voimavaroihin. Jos haluan saada autonomi korjatuksi edullisesti, mekaanikkoystävästä saattaa olla enemmän hyötyä kuin lääkärikaverista.

Sosiaalisten suhteiden merkitys tulee työpaikoilla esiin valitettavan usein nimenomaan kielteisessä valossa sosiaalisena taakkana. Sosiaalinen vuorovaikutus kuitenkin myös suojaaa yksilöitä työpaikan uhilta. Erilaiset stressioireet altistavat työntekijöitä sairaudelle, mutta sosiaalinen tuki voi ehkäistä niiden puhkeamista. Työntekijöiden välinen kanssakäyminen on kuitenkin myös selkeä voimavara, sosiaalisen pääoman lähde. Hyvät suhteet esimiehiin ja työtovereihin voivat myös suoraan parantaa terveyttä ja osallistuminen työelämään ehkäisee sosiaalisen eristyneisyyden aikaansaamia vakavia haittavaikutuksia. Tutkimuksen keinoin on mahdollista selvittää työpaikkojen olemassa olevien verkostojen muoto, mutta hyvin ja huonosti toimivien suhderakenteiden tunnistaminen on tutkimuksellinen haaste. On hyvin todennäköistä että verkostojen toimivuus liittyy yhtä hyvin työn monimutkaisuuden ja muutosalttiuden piirteisiin kuin organisaation ympäristön muutoksen, monimutkaisuuden ja ennustettavuuden piirteisiin.

Tukemalla hyvin toimivia ja hyvinvointia tuottavia verkostorakenteita edistetään hyvinvointia ja vastavasti hallitsemalla aktiivisin toimenpitein sosiaalisesti haitallisia rakenteita ehkäistään verkostojen haitallisten seurausten ilmentymistä. Tästä toimivien verkostojen

vaalimisesta ja huonosti toimivien verkostojen kehittämisestä voidaan käyttää nimeä sosiaalinen työsuojelu.

Mitä on sosiaalinen työsuojelu ja miksi se on relevantti käsite?

Miksi puhua sosiaalisesta työsuojelusta, eikä psyykkisen työsuojelun jo sinällään pidä sisällään sosiaalisen toiminnan "suojelun" elementtejä? Työsuojelu liikkuu yhä enemmän työpaikoilla tapahtuvan sosiaalisen toiminnan alueilla (Tarkkonen 2001, 17; Riikonen ym. 2003, 8). Sosiaalinen työsuojelu -käsitteenä tuotiin esille jo 1990-luvun alkupuolella (vrt. Perkkä-Jortikka 1992, 16–18). Tuolloin ymmärrettiin, että sosiaalinen pahoinvointi edellyttää toimenpiteitä myös työsuojelulta. Sosiaalinen työsuojelu mainittiin osana henkistä työsuojelua. Miksi ei kuitenkin jo käsitteellisen selvyuden vuoksi puhuttaisi asioista niiden oikeilla nimillä, ja sosiaalisesta työsuojelusta omana kokonaisuutenaan, jolla toki on selkeät yhtymäkohdansa psyykkiseen työsuojeluun? Jaetaanhan työympäristökin juuri fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen ulottuvuuteen. Sosiaalinen työsuojelu ottaa huomioon sosiaalisen työympäristön piirteet (Riikonen ym. 2003, 11), kuten työn organisoinnin, osallistumisjärjestelmät, työilmapiirin, työpaikalla vallitsevat arvot ja normit, esimies-alaisuus, hierarkiat, työntekijöiden väliset suhteet, ihmissuhteet, työ- ja toimintakulttuurin, työntekijöiden tasavertaisen kohtelun sekä johtamistavan piirteet. Hahmottamalla työntekijöiden asemia sosiaalisessa verkostossa pystytään tunnistamaan työpaikan riskialttiita asemia ja työtehtäviä jo ennen kuin ne ovat tuottaneet haittaa työntekijöiden terveydelle tai työpaikan toimintakyvylle. Eräs syy miksi pohtia tarkemmin sosiaalisten suhteiden merkitystä perustuu toteamukseen, että työn sujuvuus on ennen muuta sosiaalinen kysymys (mm. Pyöriä 2002, 57). Globalisoituneessa ja toisaalta yksilöllistyneessä työelämässä nimenomaan vuorovaikutussuhteiden hoitaminen ja suojeleminen etenkin ennaltaehkäisevästi mutta myös korjaavasti ovat työelämän toimivuuden, yritysten menestyksen ja hyvinvoinnin kannalta ensiarvoisen tärkeitä asioita. Työolojen muuttuessa sujuvuuteen panostaminen on yrityksen toimintamahdollisuuksien ja mahdollisesti jopa yrityksen eloonjäämisen kannalta tärkeää. Samalla se luonnollisesti tukee henkilöstön hyvinvointia. Siksi sosiaaliseen työympäristöön kohdistuvan työsuojelun alueen korostaminen psyykkistä ja fyysistä työsuojelua täydentävänä muotona ei ole turhanpäiväistä.

Miksi sitten puhua työsuojelusta, eikä se ole vanhentunut termi, ja sisällöltään vain pahalta suojelemista? Joidenkin näkökulmien mukaan työsuojelutoimintaan 2000-luvun alkupuolella kohdistuneista kehittämis-toimenpiteistä huolimatta se painii jo 1980-luvulla

havaitun ongelman edessä (Suikkanen 1983): työsuojelutoimenpiteet eivät pysty vastaamaan työolojen yksilöllistymisen haasteeseen (Tarkkonen 2001, 17). Kuitenkin työelämään koetelleiden muutosten myötä myös työsuojelukäsite on käynyt läpi murroksen, jossa voidaan nähdä paljon myönteisiä piirteitä. Alkujaan työsuojelulla tarkoitettiin pelkästään työntekijän suojelema työtapa-tila ja ammattitaita. Vähitellen käsite on laajentunut ja työsuojelun ennaltaehkäisevä luonne on korostunut. Työsuojelun yhteydessä on viime vuosina tuotu esille myös organisaation toimivuuden ja johtamisen merkitys (Työsuojelu Suomessa 1999; Riikonen 2003, 76–80; Tarkkonen 2001). Puhutaan työsuojelukulttuurista, jolla tarkoitetaan organisaatiossa toimivien ihmisten enemmistön yhteistä havainnointi-, tulkinta- ja käyttäytymismallia, joka koskee työoloja, niiden muutettavuutta ja työsuojelutoiminnan ominaisuuksia ja mahdollisuuksia. Johdon prioriteetit vaikuttavat merkittävästi työsuojelukulttuuriin, sillä omalla esimerkillään johto osoittaa sen, mikä on tärkeää (Tarkkonen 2001, 34). Työsuojelu näyttää kulkeneen pitkän matkan alkuperäisestä vaaroilta ja haitoilta suojelemisesta kohti kokonaisvaltaista työorganisaatioiden kehittämistoimintaa.

On esitetty, että 2000-luvun alkupuolella työsuojelun, työkykyä ylläpitävän toiminnan, työelämän laadun ja työyhteisön kehittämisen näkökulmat yhdenyivät kokonaisvaltaiseksi kehittämiseksi ja tuotannon hallinnaksi, jossa työturvallisuus, työkyky ja hyvinvointi ovat tärkeitä arvoja (Tarkkonen 2001, 18). Tästäkin näkökulmasta sosiaalisen toiminnan merkityksen korostaminen ja keinojen miettiminen sen vaikutusten hallitsemiseksi on ajankohtaista.

Lopuksi

Sosiaalisen työsuojelun käsite sulautuu luontevasti yritysten sosiaaliseen vastuuseen osana laajempaa

yhteiskuntavastuun ajatusta. Yritysten sosiaalisen vastuun yhtenä elementtinä mainitaan henkilöstön hyvinvointi ja osaaminen (Yrityksen yhteiskuntavastuu 2001, 3). Työntekijöiden oikeudenmukaisen kohtelun turvaamiseksi organisaatioissa voitaisiin luoda eettisiä periaatteita jotka koskevat reilua käyttäytymistä ja rehtiä työtoveruutta. Näiden periaatteiden tavoitteena olisi taata sosiaalisesti turvallinen työympäristö. Nämä ajatukset olisi otettava huomioon organisaatioiden työsuojeluohjelmissa ja -strategioissa ja tehtävä myös näkyviksi työpaikkojen työsuojelukäytännöissä.

Sosiaalisten vuorovaikutusrakenteiden erittely on yksi avain organisaation vallankäytön ja johtamisen vaikutusten selvittämiseen työpaikoilla. Vaikka työn hallintaa liittyvissä kysymyksissä voidaan organisaatioiden johdon ajatella olevan sosiaalisen työsuojelun avaintoimija, myös työterveyshuolloilta on vaadittu tämänkaltaisen vallan vaikutusten tunnistamista (Tarkkonen 2001). Uusittu työterveyshuoltolaki (2002) antaa työterveyshuolloille mahdollisuuden toimia entistä enemmän myös työyhteisötasolla. Käytännössä voimavarojen niukkuus on pakottanut työterveyshuollon suuntaamaan päähuomionsa työntekijöihin yksilöinä pikemmin kuin yhteisön jäseninä (Peltomäki ym. 2002, Launis ym. 2003).

Organisaatioiden johtajat ja työterveyshuolto olisi saatava toimimaan yhdessä sosiaalisen työsuojelun edistämiseksi työpaikoilla. Työyhteisöjen hyvinvointiin edistämien ennaltaehkäisevänä toimintana tulisi nostaa yhteistoiminnan keskiöön. Toivottava tulos olisi se, että ongelmiin puuttumisen tarve vähenisi. Sosiaalisten verkostojen voiman ja sosiaalisen työsuojelun merkityksen ymmärtäminen tarjoaa välineen, jonka avulla koko organisaation toimintaa voidaan kehittää.

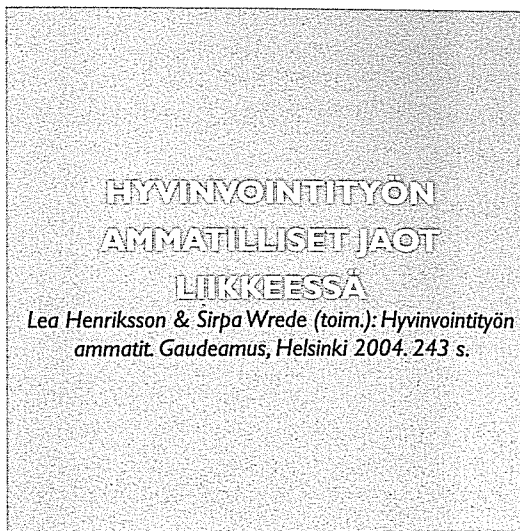
Kirjallisuus:

- BAKER, W. & OBSTFELD, D. (1999). *Corporate social capital and liability*. Teoksessa R. Leenders & S. Gabbay toim.), *Corporate social capital and liability* (s.88–110). Boston: Kluwer.
- BURT, R. (1992). *Structural holes. The social structure of competition*. Cambridge: Harvard University Press.
- FLAP H. & VÖLKER B. (2001). *Goal specific social capital and job satisfaction: Effects of different types of networks on instrumental and social aspects of work*. *Social Networks*, 23, 297–320.
- FUHRER R. & STANSFELD SA. & CHEMALI J. & SHIPLEY MJ. (1999). *Gender, social relations and mental health: prospective findings from an occupational cohort (Whitehall II study)*. *Social Science and Medicine* 48, 77–87.
- GANT, J. & ICHNIOWSKI, C. & SHAW, K. (2002). *Social capital and organizational change in high-involvement and traditional work organizations*. *Journal of Economics & Management Strategy* 11, 289–328.
- HANSEN, M. & PODOLNY, J. & PFEFFER, J. (2001). *So many ties, so little time: A task contingency perspective on corporate social capital in organizations*. *Research in the Sociology of Organizations*, 18, 21–57.
- HURLBERT, JS. (1991). *Social networks, social circles and job satisfaction*. *Work and Occupations* 24, 426–452.
- HÄRMÄ, M. & NUPPONEN, T. (TOIM.) (2002). *Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa*. Sitran raportteja 22. Helsinki: Sitra.
- JOHANSON, JE. & SIIVONEN, V. (2004). *Sosiaalisen pääoman kenttä, seuraukset ja perusta organisaatioissa*. *Työelämän tutkimus* 2, 12–24.

- JÄRNEFELT N. (2002). Työkiireen syiden jäljillä. Kirjassa Järnefelt N. & Lehto AM., Työhulluja vai hulluja töitä (s. 17–56). Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Tutkimuksia 235. Helsinki: Tilastokeskus.
- JÄRNEFELT N. & LEHTO AM. (2002). Työhulluja vai hulluja töitä. Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Tutkimuksia 235. Helsinki: Tilastokeskus.
- KEASHLY, L., TROTT, V., & MACLEAN, L. M. (1994). Abusive behavior in the workplace: A preliminary investigation. *Violence and Victims*, 9, 341–357.
- KIVIMÄKI M. & VIRTANEN M. & ELOVAINIO M & VAHTERA J (2002). Organisaation rakennemuutos ja työntekijän terveys. Kirjassa Lindström K & Leppänen A (toim.), Työyhteisön terveys ja hyvinvointi (s.308–313). Helsinki: Työterveyslaitos.
- LAUNIS, K. & KOIRANEN A. & PIHLAJA, J. (2003). Voiko etnografia toimia uutena linkkinä työterveyshuollon ja työpaikan vuoropuhelussa? - kokeiluja ja kokemuksia. *Työterveyslääkäri* 2, 384–389
- LEHTO AM. & JÄRNEFELT N. (2000). Jaksaa ja joustaa. Tutkimuksia 230. Helsinki: Tilastokeskus
- LIN, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. New York: Cambridge University Press.
- LINDSTRÖM K. (2002). Työyhteisöjen terveyden ja hyvinvoinnin näkökulman kehittyminen Suomessa. Kirjassa Lindström K & Leppänen A (toim.): Työyhteisön terveys ja hyvinvointi (s.24–35). Helsinki: Työterveyslaitos.
- LINDSTRÖM K & LEPPÄNEN A (TOIM.) (2002): Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- PELTOMÄKI, P.YM. (2002). Tyky-barometri 2001. Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 2001. Helsinki: Työterveyslaitos & Sosiaali- ja Terveysministeriö.
- PERKKA-JORTIKKA K. (1992). Sosiaalinen hyvinvointi ja yhteisöllisyys työssä. Helsinki: TVK.
- PORTES, A. & SENSENBRENNER, J. (1993). *Embeddedness and immigration: Notes on the social determinants of economic action*. *American Journal of Sociology*, 98, 1320–1350.
- PYÖRIÄ, P. (2002). Tietotyö, työelämän muutos ja hyvinvointi. Kirjassa Härmä, M ja Nupponen, T (toim.), Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. Sitran raportteja 22. Helsinki: Sitra.
- RIIKONEN E YM. (TOIM.) (2003). Työsuojelun perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos.
- SALONIEMI A. (2000). Pätkätyöt ja tulevaisuus. Kirjassa: Lehto AM & Järnefelt N, Jaksaa ja joustaa (s. 87–106). Tutkimuksia 230. Helsinki: Tilastokeskus.
- SARASON IG. & SARASON BR. & PIERCE GR (1992). *Three contexts of social support*. Kirjassa H.O.F. Veiel & U. Bauman (toim.), *The Meaning and Measurement of Social Support* (s. 143–154). Hemisphere Publishing Corporation.
- SIIVONEN, V. (2005). Rakenteellisen sosiaalisen pääoman tasapainomalli. *Sosiologia* 3/2005. Ilmestyy.
- SIMMEL, G. (1950). *The Sociology of Georg Simmel*. Edited by Kurt H. Wolff. New York: Free Press & London: Collier-Macmillan Limited.
- STANSFELD SA. & FUHRER R. & HEAD J. & FERRIE J. & SHIPLEY M. (1997). *Work and psychiatric disorder in the Whitehall II study*. *Journal of Psychosomatic Research* 43, 73–81.
- SUIKKANEN A. (1983). Työsuojelu ja vallankäyttö - "Safety First" työsuojelun genesiksenä. Turun yliopisto: Sosiaalipoliitikan julkaisuja.
- TARKKONEN, J. (2001). Moniulotteinen työsuojelu. Työsuojelu tietoisena kehittämiskohteena. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- TYÖSUOJELU SUOMESSA. ESITTEITÄ 1999:7. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- VAHTERA J. (1993). Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. Työ ja ihminen, työympäristötutkimuksen aikakauskirja, 8 lisänumero. Helsinki: Työterveyslaitos.
- VAHTERA J. & VIRTANEN P. & KIVIMÄKI M. & PENTTI J. (1999). *Workplace as an origin of health inequalities*. *Journal of Epidemiology and Community Health* 53, 399–407.
- VARTIA M. (2004). Kiusaamisen tunnistaminen työyhteisössä ja työterveyshuollon rooli. *Työterveyslääkäri* 22, 248–287.
- VEIEL HOF. & BAUMAN U. (TOIM.) (1992). *The Meaning and Measurement of Social Support*. Hemisphere Publishing Corporation.
- WATTS, DJ. (1999). *Small Worlds. The Dynamics of Networks between Order and Randomness*. Princeton: Princeton University Press.
- WOOLCOCK, M. (1998). *Social Capital and Economic Development. Towards a Theoretical Synthesis and Policy Framework*. *Theory and Society*, 27, 151–208.

Sähköiset lähteet:

- <http://www.finlex.fi/lains/index.html> (luettu 1.11.2004): Työterveyshuoltolaki 2002
- <http://www.mol.fi/ammattitutkimukset.htm> (luettu 1.12.2004): Ylöstalo P. (2004): Työolobarometri. Lokakuu 2003. Työministeriö.
- www.tt.fi/julkaisut (luettu 20.11.2004): Yrityksen yhteiskuntavastuu. Työvälineitä itsearviointiin ja oman toiminnan kehittämiseen. (2001). Helsinki: Teollisuuden ja työnantajien keskusliitto.



Lea Henrikssonin ja Sirpa Wreden toimittamassa kirjassa Hyvinvointityön ammatit lähestytään hyvinvointialan ammattien kehityskulkuja muuttuneessa ja muuttuvassa suomalaisessa yhteiskunnassa. Kirja jakautuu kolmeen osaan, joista ensimmäisessä keskitytään siihen, mihin hyvinvointityötä tekevän ammatillisuus perustuu tai mihin sen tulisi perustua, ja miksi tätä työtä tehdään. Naisvaltainen hoivatyö on nähty hyvinvointivaltion julkisivuna. Periaatteellisella tasolla hyvinvointivaltiota ja sen naisammattilaisia on arvostettu, vaikka se ei käytännössä aina näkyisikään. Naiset ovat perinteisesti hoivanneet ja miehet parantaneet. Tarkkaan ottaen jakolinja ei kuitenkaan ole ylittämätön, yhtäältä lääkärikunta näyttää historian saatossa naisistuneen huomattavasti ja toisaalta miehet ovat olleet esimerkiksi vastuussa vaativammasta lasten kasvatuksesta ja opettamisesta kuten Raija Pyykkö diakoniatyön historiaa käsittelevästä artikkelissa näkyi.

Kirjan artikkelissa Ulla-Maija Kauppinen-Perttula, Elianne Riska ja Sirpa Wrede käyvät keskustelua kutsumuksen ja ammatillisuuden suhteista. Onko naisten tekemän hoivatyön taustalla kutsumus tai tietty persoonallisuuden piirre, joka suojaisi väistämättömältä uupumukselta vai voitaisiinko hoitajia jopa valmentaa kestäväksi? Toisin sanoen rakentuuko hoivatyön ammatillinen identiteetti ja kestävyys naiseuden pohjalle vai tulisiko huomio sittenkin kiinnittää enemmän esimerkiksi hyvinvointityön organisoimisen tapoihin, työnjakoon ja työoloihin?

HYVINVOINTITYÖN AMMATILLISET JAOT LIIRKEESSÄ

Lea Henriksson & Sirpa Wrede (toim.): Hyvinvointityön ammatit. Gaudeamus, Helsinki 2004. 243 s.

Hyvinvointityön organisoimisen muodot ja työnjako nousevat esille kirjan toisen osan artikkeleissa. Pääpaino on yhteiskunnallisen muutosten seurauksissa hyvinvointityön sisäisissä erotteluissa ja jaoissa. Tämä on ilmennyt paitsi eri ammattikuntien kilpailuna työpaikoista ja eriarvoisina työmarkkina-asemina myös tehtäväkenttien kaventumisena. Artikkeleissa toistuu, kuinka erilaisten rajanvetojen kautta hyvinvointityön ammattien ydintä määritellään ja kuinka niitä hierarkisoidaan suhteessa toisiinsa. Riippuen ammattien institutionaalista asemista ja kulttuurisista ja historiallisista perinteistä, rajanvetoa on tehty paitsi ylöspäin myös alaspäin tehtäväkenttiä kaventamalla.

Eri aikakausien poliittiset linjaukset ovat johtaneet ammattiryhmien keskinäiseen kilpailuun ja työnjakoon. Selvältä kuitenkin näyttää, että sairaanhoidollisesta pätevydestä perusterveydenhuollossa on muodostunut tärkeä aseman takaaja, johon eri ammattiryhmien on ollut syytä pyrkiä. Raija Pyykkö kuvaakin artikkelissaan seurakuntadiakonian ja sairaanhoidon muuttuvaa ja osin ristiriitaista, toisiaan poissulkevaa, suhdetta. Pysymällä mukana yhteiskunnallisessa kehityksessä kirkko pyrki

pitkään pitämään kiinni diakoniatyön sairaanhoidollisesta pätevydestä ja statuksesta taatakseen alalta valmistuvien työllisyyden. Samanaikaisesti kirkon tehtäväkenttään ja diakoniatyöhön on kuitenkin olennaisena osana kuulunut sielunhoito ja julkisten palvelujen täydentäjän rooli. Jatkuvan diakoniatyön uudelleenmäärittelyn ja terveydenhuollon kielteisen suhtautumisen seurauksena yhteys sairaanhoitoon näyttääkin vuosien myötä heikentyneen ja kirkko näyttää löytäneen paikkansa kuntien sosiaalityön täydentäjänä tarjoamalla taloudellista apua esimerkiksi vanhuksille ja muille vähäosaisille. Sirpa Wreden ja Lea Henrikssonin artikkeleissa puolestaan tuodaan esille, kuinka terveydenhoitajien ammattikunta onnistui - myös työllisyyden nimissä - taistelemaan itselleen sairaanhoidollisen pätevyden diakoniatyötä paremmin, vaikka alan ammatillinen kiinnostus ja painotus ovat vahvasti olleet sairauksien ennaltaehkäisevässä ja terveyden edistämistyössä.

Ammattikuntien jakojen näkökulmasta kasan alimmaisena näytetty lähihoitajien ammattikunta, joka on perustamisestaan lähtien joutunut käymään jatkuvaa taistelua asemastaan. Muut ammattikunnat ovat pitkin matkaa kritisoineet lähihoitajien riittämättömyyttä sairaanhoidollista osaamista esimerkiksi kotihoidon tarpeisiin. Silja Tedre tuo artikkelissaan kulttuurisella tasolla esille, kuinka kodissa tehtävä hoivatyö ei täytä terveydenhuollon ammatillisia ja institutionalisoi-tuja vaatimuksia, koska kodissa työskennellään kodin normein.