

## TYÖELÄMÄN TUTKIMUS 1/2003

Uudistuneen Työelämän tutkimus -lehden  
1. vuosikerta.

Työelämän tutkimus -lehden päämääränä on edistää työelämään ja työyhteiskuntaan kohdistuvaa tutkimusta, keskustelua ja kehittämisspyrintöjä. Lehden artikkeliosaston käsikirjoitukset käyvät läpi normaalin tieteellisten artikkeleiden refereesiprosessin. Muiden osastojen materiaalin julkaisemisesta päättää toimituskunta. Työelämän tutkimus julkaisee kirjoituksia molemmilla kotimaisilla kielillä. Yksityiskohtaiset kirjoitusohjeet löytyvät osoitteesta [www.uta.fi/laitokset/tyoelama/ttlehti](http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/ttlehti).

### Päätoimittaja

Antti Saloniemi, Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus, 33014 Tampereen yliopisto, 03-2156111, [antti.saloniemi@uta.fi](mailto:antti.saloniemi@uta.fi)

### Toimituskunta

Kaj Ilmonen, puheenjohtaja, 014-260 2922, [ilmonen@dodo.jyu.fi](mailto:ilmonen@dodo.jyu.fi)  
Pertti Jokivuori, 014-260 2939, [pjokivuo@cc.jyu.fi](mailto:pjokivuo@cc.jyu.fi)  
Jari Leskinen, 09-7511 7530, [jari.leskinen@pkt.fi](mailto:jari.leskinen@pkt.fi)  
Pertti Linkola, 09-16006, [pertti.linkola@mol.fi](mailto:pertti.linkola@mol.fi)  
Jukka Niemelä, 02-33351, [niemela@utu.fi](mailto:niemela@utu.fi)  
Anneli Pulkkis, 09-451 3661, [anneli.pulkkis@hut.fi](mailto:anneli.pulkkis@hut.fi)

### Graafinen suunnittelu ja taitto

Timo Lehtinen, 03-3751916, [timo.lehtinen@posti.net](mailto:timo.lehtinen@posti.net)

### Toimitukselle osoitettava posti

Työelämän tutkimus  
WRC  
33014 Tampereen yliopisto  
tai  
[antti.saloniemi@uta.fi](mailto:antti.saloniemi@uta.fi)

### Tilaukset

Toimituksen osoitteella, tilausmaksu vuodelle 2003 30 euroa (sisältää Työpoliittisen yhdistyksen jäsenyyden), opiskelijahinta 20 euroa. Irtonumerohinta 10 euroa. Vuonna 2003 lehti ilmestyy kolme kertaa.

### Julkaisija

Työpoliittinen yhdistys.  
Tämä numero on julkaistu Työministeriön tuella.

### Paino

Saarijärven Offset Oy, Saarijärvi

## SISÄLLYS

### Pääkirjoitus

17 Kaj Ilmonen: Työelämän ristiriitainen kuva ja työelämän tutkimus

### Artikkelit

- 3 Jaakko Virkkunen ja Juha Pihlaja: "Organisaation oppimisen" kulttuurinen ja historiallinen luonne  
18 Tuula Heiskanen: Informaatioammateista tietointensiiviseen työhön  
34 Simo Salminen ja Seth Ayim Gyekye: Työtapat, attribuutit ja uskonto ghanassa

### Katsauksia

- 42 Heikki Mäki-Kulmala: Urheilusta, bisneksestä ja sodasta  
49 Jouko Nätti: Tilasto, sukupuoli ja työ  
54 Minna Forssén: Mihin työntekijöiden ideat katoavat ja kuolevat?

### Ajassa

- 58 Päivi Korvajärvi: Työpaikkojen uusi tulevaisuus - sosiologien näkemyksiä  
61 Pertti Linkola: Hajanaisesta verkostosta järjestäytyneeksi tiedeyhteisöksi

### Kirjasto

- 62 Pekka Virtanen: Tutkimuspamfletti työhyvinvoinnista (Eero Riikonen, Mikko Makkonen, Ilpo Vilkkumaa: Hullun työn tauti)  
64 Antti Eskola: Hefaistos ja shemeikka (Heikki Mäki-Kulmala: Näin puhui Sarasvu)  
65 Jukka Niemelä: Joustot ja tehokkuus ihmisyden uhkana? (Richard Sennet: Työn uusi järjestys)  
67 Liisa Rantalaiho: Rekrytointi, ikä ja ageismi (Eeva-Leena Vaahio: Rekrytointi, ikä ja ageismi)  
69 Harri Melin: Mitä on sitoutuminen? (Pertti Jokivuori: Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön - Kilpailevia vai täydentäviä?)  
71 Antti Saloniemi: Tilat ja työttömät (Jani Vuolteenaho: Työn lopun kaupunki. Arjen maantiede, työttömyys ja kulttuurinen muutos)

## TYÖELÄMÄN RISTIRIITAINEN KUVA JA TYÖELÄMÄN TUTKIMUS

**E**lämme mielenkiintoisia aikoja. 1980-luvulta alkanut työelämän muutos ei ole missään vaiheessa pysähtynyt sellaiseen pisteeseen, josta voisi kehittää selkeän kuvan. Mikään muu ei tunnu enää olevan pysyvää kuin muutos. Sekään ei osoita johonkin erityiseen suuntaan kuten siinä vaiheessa, kun maamme modernisoitui ja teollistui. Niinpä työelämän tutkimukseen ei voi antaa muutoksesta siinä määrin yksiselitteistä kuvaa, että se tyydyttäisi sen paremmin julkisuutta kuin poliitikan tekijöitäkään. Muutama yleinen huomio on kuitenkin mahdollista tehdä.

Suomalaisen työelämän kehitystrendien kuva on monilta osin ristiriitainen. Se johtuu varmaan osaksi käytetyistä tutkimusaineistoista ja mm. niissä ilmenevästä kadosta. Lisäksi on ilmeistä, ettei muutos etene suoraviivaisesti johonkin erityiseen suuntaan, ei edes työelämässä, vaikka jotkin trendit kuten tietotyön yleistymisen ovatkin ilmeisiä. Sanottu ilmenee lähinnä yleisellä tilastollisella tasolla. Yksittäisissä työorganisaatioissa tilanne vaihtelee sen sijaan jo yksistään niiden koon ja talouden sektorin mukaan. Esimerkiksi tiedotus ja luottamus toimivat paremmin pienissä työyksiköissä kuin suurissa, mutta myös niiden vastakohtat ovat edellisissä tuttuja. Työntekijöiden tilanne saattaa olla joissakin pienyrityksissä suorastaan patologinen mm. työpaikkakiusaamisen vuoksi.

Toinen huomiota ansaitseva asia on työttömyys ja työsuhteiden epävarmuus. Työttömyys on edelleenkin aivan liian korkealla tasolla, eikä sen alentamiseksi tunnu olevan mitään poppakonsteja. Vastaavasti myös määräaikaisten työsuhteiden ovat edelleen turhankin yleisiä. Niin työttömyys kuin määräaikaisuus kaventavat ihmisten tulevaisuuden perspektiiviä. Yhtenä ilmentymänä siitä on pettymyksen tunne. Yksi osoitus siitä on, että juuri työttömät ja huonosti työllistyvät luottavat maassamme vähiten muihin ihmisiin ja maamme keskeisiin instituutioihin. Sikäli kuin epäluottamusta voidaan pitää keskeisenä syrjäytymisen ja tavallista alhaisemman eliniän ennustajana, näiden ihmisten luottamuksen romahdaminen on vakava asia. Se alentaa heidän elämänlaatuaan, heikentää

heidän terveydentilaansa ja pudottaa heidät pahimmassa tapauksessa sosiaalisten verkostojen ulkopuolelle.

Kolmas asia on työvoiman ennenaikainen kuluminen. Vaikka työkykyä ylläpitävä toiminta onkin ilmeisesti yleistynyt suomalaisessa työelämässä, kiire ja emotionaalinen rasitus ovat vastaavasti lisääntyneet. Yhdessä ne saavat aikaan sen, että työntekijät eivät usko jaksavansa nykyisissä tehtävissään eläkeikään saakka. Mikäli näin käy, tämä on aina tragedia yksilötasolla. Myös työvoiman käytön kokonaistasolla tämä on suuri pulma, erityisesti kun työikäisen väestön keski-ikä on vinhaa vauhtia kohoamassa. Tämän vuoksi myös yritysten tulisi kantaa huolta työvoiman jaksamisesta ja kiinnittää huomionsa työntekijöiden vanhenemiseen. Sen sijaan että heitä vieroksutaan tai jopa syrjitään työelämässä, heidän ikänsä tulisi ottaa huomioon työnteossa ja koulutuksessa. Jotkin aikaansa edellä olevat yritykset ovatkin jo ehittäneet tehdä näin.

Neljäs ja samalla viimeinen huomiota ansaitseva asia on se, että yrityksissä eletään monenlaisissa todellisuuksissa. Yritysjohdo ja työntekijät voivat kokea työorganisaationsa toiminnan täysin toisistaan poikkeavasti. Kysymys ei ole yksinomaan kahdesta erilaisesta maailmantulkinnasta, vaan myös siitä, että tieto ei valu sellaisenaan yritysjohtosta suoritusportaalle. Kun lisäksi on mitä ilmeisintä, että eri työntekijäryhmät saavat erilaista tietoa ja eriasteisesti samaakin tietoa, on todennäköistä, että ainakin suurissa työorganisaatioissa on enemmänkin kuin kaksi todellisuutta. Nyt olisikin toivottavaa, että näiden todellisuuksien välisiä kuiluja alettaisiin toden teolla kuroa umpeen työelämässä. Se ei vaatisi sen kummempaa kuin avoimen tiedon lisäämistä yrityksissä. Jo yksistään sen on todettu kohentavan työorganisaation ilmapiiriä ja parantavan eri työntekijäryhmien halukkuutta lisätä yhteistyötään.

Ristiriitainen kuva työelämästäme sisältää siis monia uhkatekijöitä, mutta tutkimuksen kannalta tilanne on kutkuttava. Työelämän nopea muutos ja muutoksen eritahtisuus eri aloilla saavat aikaan sen, että tutkimus vanhenee nopeasti. Siksi ei ole paikallaan vain tehostaa työelämän, vaan myös työelämän tutkimuksen tiedottamista. Samalla sitä tulisi viedä aikaisempaa kunnianhimoisempaan suuntaan. Nyt käsillä oleva lehti pyrkii palvelemaan näitä tarpeita. Se jatkaa vuodesta 1990 ilmestyneen Työelämän tutkimus- lehden perintöä, mutta nyt kuitenkin täysin uudistuneena ja astetta akateemisempaan. Omalta osaltaan lehti pyrkii sekä lukijakunnan että tutkijoiden näkökulmasta täyttämään suomalaisessa julkisuudessa olevan ilmeisen aukon. Tavoitteena on olla alusta lähtien monipuolinen ja -tieteinen foorumi työelämän tutkimukselle. Tervetuloa osallistumaan lehdentekoon niin tutkijoina kuin lukijoinakin.

Kaj Ilmonen, toimituskunnan puheenjohtaja

Jaakko Virkkunen ja Juha Pihlaja  
 ”Organisaation oppimisen”  
 kulttuurinen ja  
 historiallinen luonne

*It seems fairly obvious that the diffusion of the constellation of major technical and organizational innovations through the economic and social system must cause profound changes in the structure as well as in the occupation and skill profiles and management systems. Moreover, precisely because each constellation is unique they will have very different effects in each technological revolution (Freeman & Louçã 2001, 338)*

### Organisaation oppiminen - ongelmallinen käsite

Nykyisen, innovaatioita korostavan ”tietoteknisen verkostotalouden” ja kansainvälisen kilpailun oloissa oppimisesta on tullut uudella tavalla yritysten menestymisen edellytys (Zuboff 1988; Peters 1992; Reich 1992; Leonard-Barton 1995; Nonaka & Takeuchi 1995; Castels 1996; Freeman & Louçã 1999). Vaikka juuri käynnissä oleva syvä historiallinen murros on nostanut yritysten oppimisen huomion polttopisteeseen, organisaation oppimisen tutkimus on ollut varsin vähän kiinnostunut oppimisen historiallisista muutoksista. Esimerkiksi vuonna 2001 ilmestyneen arvovaltaisen Handbook of Organizational Learning & Knowledge (Dierkes ym. 2001) lähes tuhannella sivulla asiaa ei käsitellä lainkaan.

Organisaation oppimista koskevassa tutkimuksessa tarkastelun kohteena on yleensä hallinnollinen yksikkö (Argyris & Schön 1996; Kieser

ym. 2001). Samaan hallinnolliseen yksikköön voi kuitenkin kuulua monia, toiminnallisesti toisistaan riippumattomiakin toimintoja. Tältä kannalta ”organisaatio” on oppimisen tarkasteluun usein liian laaja kokonaisuus. Taloudellinen toiminta perustuu nykyisin kasvavassa määrin yritysten pitkäjänteiseen yhteistoimintaan. Siinä tapahtuvan oppimisen ymmärtämiseksi ”organisaatio” taas on liian suppea kokonaisuus (Powell ym. 1996; Arino & de la Torre 1998; Holmquist 1999).

Kulttuurihistoriallinen toiminnan teoria (Vygotsky 1987; Leontjev 1975; Lurija 1979; Engeström 1987) tarjoaa vaihtoehdoisen tavan tarkastella niitä kollektiivisen oppimisen ilmiöitä, joita on luonnehdittu organisaation oppimiseksi. Selostamme tässä artikkelissa ensin, miten toiminnan teorian käsitteiden avulla voidaan eritellä organisaation oppimisen ilmiöitä. Sen jälkeen esittelemme Christopher Freemanin ja Francisco Louçán taloushistoriallisen teorian teknisten innovaatioiden ja taloudellisen toiminnan muutosten yhteyksistä. Sen avulla pyrimme osoittamaan ”organisaation oppimisen” yleisen historiallisen muutoksen. Täsmennämme kuvausta erittelemällä eräitä tuotantotoimintaan kytkeytyvän oppimisen historiallisesti muodostuneita järjestelmiä. Lopuksi tarkastelemme sitä, millä tavalla tämänhetkinen historiallinen murros on näkynyt eräissä kehittämishankkeissa, joissa on tuettu uuden toimintatavan luomista.