

Kiitos ja kumarrus, lehden toimitus matkaa kohti Jyväskylää

Työelämän tutkimus -lehteä on toimitettu pian kolme vuotta Turun yliopiston sosiaali-tieteiden laitoksella. Aika lehden päätoimittajana on ollut opettavaista. Päätoimittajuuden myötä on ollut mahdollisuus tarkastella näköalapaikalta sitä, minkälaista työelämän tutkimusta Suomessa tehdään ja missä työelämään liittyviä kysymyksiä Suomessa tutkitaan.

Turun toimituskauden aikana artikkelitarjonta on ollut pääosin runsasta. Kaiken kaikkiaan Turun toimituskaudella vuosina 2011–2013 on lehdessä julkaistu yhteensä yhdeksän numeroa, kolme kunakin vuonna. Tieteellisiä artikkeleita on julkaistu 35 kappaletta ja sen lisäksi lukuisia katsauksia, luentoja ja kirja-arvioita. Lähes jokaisessa lehdessä on ollut myös muualla tutkittua palsta, jonne pääosin nuoret tutkijat ovat koonneet yhteenvetoja muualla maailmassa tehdystä työelämän tutkimuksesta.

Viime vuosina käsikirjoituksia on tarjottu lehdelle vuosittain noin vajaat kolmekymmentä, joista noin puolet on hyväksytty julkaistavaksi. Lehdelle tarjottavien käsikirjoitusten runsas määrä saattaa johtua artikkelimuotoisten väitöskirjojen yleistymisestä, mutta myös siitä, että työelämäntutkimusta tehdään yhä useammilla eri tieteenaloilla. Toisaalta julkaistuja artikkeleista lähes 2/3 on yhteiskuntatieteilijöiden kirjoittamia, mikä ei ole omiaan korostamaan lehden monitieteisyyttä.

Kun aloitin päätoimittajana, en oikein ollut varma, mitä kaikkea edestään löytää. Paljon

olen oppinut niin työelämästä ja työelämän tutkimuksesta, tieteellisestä kirjoittamisesta kuin lehden toimittamisesta. Vaikeinta on ollut kielteisen julkaisupäätösten tekeminen, mutta kuten englantilaisessa sanalaskussa sanotaan ”Ei tyyni meri taitavaa merimiestä tee”. Kaikkea on siis opeteltu, joskus kantapään kautta.

Yksi suurimmista toimituskauteni kehittämiskohteista on ollut lehden ulkoasun uudistaminen. Tässä työssä oli suureksi avuksi lehden taittaja Jouni Korkiasaari, joka on myös toiminut lehden taittajana koko toimituskauden ajan. Jounille suuri kiitos.

Työelämän tutkimus -lehteä toimitetaan edelleen pääosin talkootyönä, ja lehden toimittaminen on riippuvainen myös tutkimusyhdistyksen taloudellisesta tilanteesta. Tulevaisuuden haasteena onkin yhdistyksen jäsenmäärän ja samalla lehden tilaajien määrän kasvattaminen. Myös lehden näkyvyyttä ja nettisivuja tulisi parantaa.

Työelämän tutkimusyhdistys on julkaissut tieteellistä Työelämän tutkimus -lehteä kunniakkaat kymmenen vuosikertaa. Seuran hallitus päätti juhluvuoden kunniaksi aloittaa ansiokkaiden ja uusia tutkimustuloksia esiin tuovien työelämän tutkimusten palkitsemisen. Marraskuussa 2013 Työelämän tutkimuspäivillä Tampereella palkittiin Helena Hirvosen ja Marita Husson tutkimusartikkeli ”Hoivatyön ajalliset kehykset ja rytmiristiriidat” Työelämän tutkimus -lehden artikke-

lipalkinnolla. Kirjoitus on julkaistu lehdessä 2/2012. Voittajan valitsi Lapin yliopiston sosiologian professori Merja Kinnunen Turun toimituskauden vuosien 2011–2013 lehdessä ilmestyneiden 35 artikkelin joukosta. Artikkelissa analysoidaan, kuinka tehokkuuden ja tuottavuuden ”aika on rahaa” ja kuinka yhteiskunnassa aika määrittyy mitattavaksi hyödykkeeksi ja miten tämä taloudellishallinnollinen aikakehys törmäytyy ja on ristiriidassa hoivatyölle ominaisen relationaalis-prosessuaalisen aikakehyksen kanssa. Artikkelit kohdentuu terveydenhuollon ja sosiaalialan hoivatyöntekijöiden toimijuuksiin, mutta samalla artikkelista avautuu koko se todellisuus, jota tällä hetkellä työelämän arjessa eletään.

Tähän voim lehdän päätoimittajana yhtyä. Kun lehteä tehdään oman opetus- ja tutkimustyön ohessa, tuntuu ettei aikaa ole koskaan tarpeeksi, ja samalla joutuu painiskelemaan oman työmoraaalin, aikapulan ja tehokkuuden ristiaallokossa. Onneksi päätoimittajalla on ollut tukenaan toimituskunta sekä toimitussihteeri. Omalta osaltani käytänkin tä-

sä tilaisuuden hyväksi ja kiitän kaikkia lehden toimitusneuvoston jäseniä, toimitussihteeriä sekä taittajaa, joiden kanssa yhteistyö on sujunut mallikkaasti. Suuri kiitos kuuluu myös lehdessä vertaisarvioijina toimineille henkilöille. Tasokkaiden ja huolella tehtyjen lausuntojen avulla moni artikkeli on parantunut huomattavasti.

Tämä lehti 3/2013 on viimeinen, josta päätoimittajana vastaan. Lehti on saanut uuden päätoimittajan, järjestyksessä neljännen. Päätoimittajuudesta oli kiinnostunut useakin henkilö, mutta lopulta Työelämän tutkimusyhdistyksen hallitus valitsi tehtävään YTT Mia Tammelinin Jyväskylän yliopistosta. Toimitussihteerinä toimii YTM Armi Mustosmäki. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa on vahvat työelämän tutkimuksen perinteet ja tutkimustoiminta on siellä edelleen vilkasta. Toivotan uudelle päätoimittajalle ja toimitussihteerille onnea ja menestystä sekä voimia uudessa tehtävässä.

Mia Hakovirta

Leena Åkerblad

Epävarmuuden elettäväksi tekeminen

Pieni toimijuus prekaarissa työmarkkinatilanteessa

Abstrakti

Artikkelissa tarkastellaan tapoja, joilla prekaariin työmarkkinatilanteeseen liittyvää epävarmuutta tehdään elettäväksi. Analyysissä fokusoidaan erityisesti niin sanottuun pieneen toimijuuteen, joka on havaittavilta muodoiltaan vähäistä, mutta jonka tarkoituksena on säilyttää toimintakyky ja -tunto epävakaisissa olosuhteissa. Analyysi pohjautuu 44 epävakassa työmarkkinatilanteessa elävän henkilön teema- ja kerronnalliseen haastatteluun. Epävarmuus omaksuttiin erityisesti luovuutta ja itsenäisyyttä vaativassa työssä osaksi työn tekemisen tapaa ilman aktiivisia pyrkimyksiä kontrolloida sitä. Tulevaisuuden ajattelun ja ennakkoinnin välttäminen toimi tapana taltuttaa epävakauden synnyttämää levottomuutta ja mahdollistaa keskittymisen nykyhetkeen. Epävarmuutta siedettiin ja olosuhteisiin tyydyttiin erityisesti silloin, kun työn prekaarisuus mieltyi omaksi valinnaksi ja ammatinvalinnalliseksi kysymykseksi. Sietämistä rakennettiin osaltaan työelämän nykytilaa koskevan epävarmuuspuheen ja joustavan yrittäjä-työntekijän ideaalien varaan. Kun työmarkkinatilanteen epävakaus miellettiin väliaikaiseksi, epävarmuutta ja sen seurauksia kestiin. Mikäli välitila osoittautui pysyväksi, saattoi kestäminen muuntua avoimeksi konfliktiksi tai uupumukseksi. Epävarmuuden elettäväksi tekemisen mahdollisuudet eivät kytkeytyneet ainoastaan työsuhteen muotoon. Ne liittyivät kiinteästi siihen, rapauttavatko vai tukivatko prekaarit työn tekemisen työolosuhteet työn ”hyvin” tekemisen edellytyksiä.

Johdanto

Työhön liittyvä epävarmuus on ollut viime vuosina sekä akateemisten tutkimusten ja kiihkeiden keskustelujen aihe että puhetapa, joka alkaa juurtua ihmisten arkiseen tapaan mieltää työelämää. Ihmiset eivät ainoastaan koe epävarmuutta, vaan pyrkivät erilaisilla mikrotason liikkeillä säilyttämään toimintakykynsä epävakaisissa olosuhteissa; tekemään epävarmuudesta elettävää. Tässä artikkelissa tarkastelen toimijuuden mahdollisuuksia prekaarissa tilanteessa, jota leimaa työmark-

kina-aseman epävakaus ja toimintatilan rajallisuus. Fokusoin erityisesti niin sanottuihin pienen toimijuuden muotoihin (ks. Honkasalo 2013). Analysoin haastattelujen avulla sitä, millä ”pienillä” tavoilla epävarmuutta pyritään tekemään elettäväksi ja millä ehdoilla nämä tavat tulevat tilanteessa mahdollisiksi.

Prekarisoituminen tarkoittaa yleistä elämän haurastumista ja muuttumista yhä epävarmemmaksi. Aikaisempien vuosikymmenten täystyöllisyyttä lähestyvä tilanne, hyvä

ammattillinen järjestäytyminen, koulutuksen arvo ja palkkatyösuhteen lupaus säällisestä elämästä ovat hapertumassa (Jokinen 2013). Prekarisaatio kytkeytyy tiettyihin tuotannossa tapahtuneisiin muutoksiin, kuten teollisen työn purkautumiseen, työn feminisointumiseen ja immateriaalisen työn nousuun (Papadopoulos, Stephenson & Tsianos 2009, 226–227). Prekarisaatio sisältää eri tasoja, joiden voidaan ajatella limittyvän subjektiivisessä kokemuksessa toisiinsa. Abstraktiin, ruumiin ja olemassaolon väistämättömään prekaarisuuteen (*precariousness*) liittyvä ahdistus kietoutuu erottamattomalla tavalla poliittisissa ja ekonomisissa prosesseissa tuotetun prekarisaation (*precarization*) synnyttämään ahdistukseen (Lorey 2011). Prekarisaatio konkretisoituu muun muassa uusina ja muuttuvina työn tekemisen malleina – joskaan se ei tyhjene pätkätöihin tai edes laajemmin epävarmuuteen työmarkkinoilla (Jokinen 2013). Tässä artikkelissa lähdän olettamuksesta, että pysyvän työmarkkinasidoksen puute omalta osaltaan intensivoi prekarisaation prosessiin kytkeytyvää epävarmuuden kokemusta ja sen seurauksia sekä korostaa tarvetta löytää tapoja tehdä epävarmuudesta elettävää.

Epävarmoja työmarkkinasuhteita tarkastelevassa tutkimuksessa (Papadopoulos ym. 2009, 226) prekaariin työhön on usein sisällytetty sopimuspohjaiset, osa-aikaiset tai lyhytaikaiset työsuhteet, tuotteen pohjalta määrittävät työsuhteet (kuten erilaiset projekti- ja freelancer-työt) sekä sosiaalisten turvarakenteiden ulkopuolella organisoituvat työsuhteet. Suomessa kolmasosa työvoimasta rakensi vuonna 2010 uraansa jonkin muun työnteon mallin kuin kokoaikaisen palkkatyön varaan (Pärnänen & Sutela 2011). Tähän joukkoon lukeutuvista moni työskenteli määrä- tai osa-aikaisissa työsuhteissa, mutta mukaan mahtui myös uudenlaisia työnteon malleja. Vaikka esimerkiksi ammatinharjoittajien ja freelancereiden joukko on edelleen varsin pieni – noin prosentti kaikista työllisistä – on se kasvanut suhteellisesti paljon vuosien 2000 ja 2010 välillä (emt.). Anu Suoranta

(2011, 22) toteaaakin, että työtä tehdään enenevässä määrin palkansaajaroolin ja yrittäjyyden välimaastossa erilaisina toimeksiantoina. Suorannan mukaan tämän kaltainen työn tekemisen tapa tarkoittaa jopa perustavampaa työmarkkinalogiikan muutosta kuin mitä niin sanotun pätkätöiden esiin nousu oli aikoinaan.

Prekaarit ovat kaikkiaan varsin heterogeeninen ryhmä (esim. Bernhard-Oettel 2008; Guest 2004; Papadopoulos, Stephenson & Tsianos 2008; Ross 2009). Ihmisten työmarkkina-asema on prekaari monista erisyistä ja erilaisten motiivien pohjalta, heidän työhistoriansa poikkeavat toisistaan ja sidokset organisaatioihin vaihtelevat (Bernhard-Oettel 2008; Clinton ym. 2011; Guest 2004; Kinnunen, Mauno & Mäkikangas 2011). Näen prekaarit rajoiltaan epäselvänä, heterogeenisena ryhmänä, jolla ei ole yhteistä ääntä. Tämän vuoksi puhun prekaareista ja prekarisaation prosessista, en prekariaatista. Prekariaatilla viitataan usein jonkinlaiseen luokkatoimijaan, vastarintaan tai ”taistelevaan subjektiin” (esim. Berardi 2006; Peltokoski 2006; Standing 2011). Kuten Jokinen (2013) toteaa, osa prekariaatista on äänekästä, mutta suurin osa prekaareista *mutisee hiljaa itsekseen ja koettaa selvitä säällisesti päivästä toiseen*.

Vaikka työn ja elämän haurastuminen koskettaa tavalla tai toisella koko työvoimaa, ihmisten pääsy erilaisiin materiaalsiin, sosiaalisiin ja symbolisiin resursseihin vaihtelee. Tämä muokkaa tapaa, jolla haurastuminen kohdataan. Kuten Mythen (2005, 140) kiteyttää, voimme kaikki aistia työmarkkinoiden epävarmuuden, mutta tästä ei suoraan seuraa se, että jakaisimme sen seuraukset. Kuuluminen prekaaria työtä tekevien ryhmään ei myöskään kerro ihmisen suhteesta työn prekaarisuuteen ja tähän liittyvään epävarmuuteen. Koetulla epävarmuudella tuntuu enemmänkin olevan yhteyttä siihen, mitä ihminen ajattelee yleisesti työstä ja tulevaisuudesta (Saloniemi & Virtanen 2008), ja miten hän tulkitsee omaa asemaansa ja mahdollisuuksiaan (Clarke ym. 2007).

Työn epävarmuuden käsitteestä tai mittareista ei vallitse tutkimuksissa yksimielisyyttä. Klassisesti työn epävarmuudella (*job insecurity*) tarkoitetaan nykyisen työn menettämiseen liittyvää varmuutta tai epävarmuutta (Sutela 2013, 53, 71). Sutela (2003, 53) on kvantitatiivisessa tutkimuksessaan operationalisoinut työhön liittyvän varmuuden/epävarmuuden työmarkkina-aseman vakaudeksi. Tähän hän liittyy työn koetun epävarmuuden eli työn menettämisen pelon, mutta lisäksi ihmisen aikaisemmat työttömyyskokemukset ja työllistyyvyyssuskon. Työmarkkina-aseman vakaus/epävakaus syntyy näiden tekijöiden samanaikaisesta vaikutuksesta. Työllistyyvyyssusko (*perceived employability*) viittaa yksilön kokemukseen työllistymisen mahdollisuuksistaan tulevaisuudessa. Se voidaan tulkita työllistymisvarmuuden (*employment security*) subjektiiviseksi ulottuvuudeksi (De Cuyper, Notelaers & De Witte 2009). Bukodi ja kumppanit (2006, 7) toteavat työllistymisvarmuuden tarkoittavan työn teon jatkumisen mahdollisuutta, joskaan ei välttämättä samassa työpaikassa. Se on yhteydessä yleiseen työllisyystilanteeseen sekä työ- ja koulutuspolitiikkaan. Laaja-alainen käsitys työmarkkina-aseman vakaudesta auttaa tarkastelemaan prekarisaation subjektiivista ulottuvuutta erilaisten yhtäaikaaisesti vaikuttavien tekijöiden kombinaationa, ei ainoastaan työsuhteen muodon kautta.

Pienellä toimijuudella Honkasalo (esim. 2006; 2008a; 2008b; 2013) viittaa havaittavilta muodoiltaan vähäisiin, pieniin ja vaatimattomiin tapoihin toimia ja tietää. Honkasalolle (2013) ”pieni” on sekä metodi että toiminnan tapa. Se tarjoaa mahdollisuuden tarkastella sellaista toimintaa, joka ei mahdu vakiintuneisiin toimintateoreettisen keskustelun olettamuksiin aktiivisesta toiminnasta ja yksilön toimintaa siivittävästä rationaliteeteista. Kun tarkastellaan ”pienuutta” rationaalisen toiminnan ulkopuolella, voidaan ottaa huomioon myös passiiviseksi hahmottuvat toimijat, jotka eivät tunnu tekevän varsinaisesti mitään. Tällöin voidaan

tarkastella sitä, millaisia tapoja aktiivisuuden ja passiivisuuden, rationaalisuuden ja eirationaalisuuden väliin mahtuu. Tällä välillä liikkuvia toiminnan tapoja ovat esimerkiksi estäminen, kestäminen, sietäminen, odottaminen (Honkasalo 2008a; 2008b; 2013) ja sinnittely (Rikala 2013). Erilaiset pienimuotoiset tavat toimia eivät välttämättä tähtää muutokseen vaan elämäntilanteen hauraan tasapainon säilyttämiseen. Silti ne voidaan kontekstissaan käsittää toimijuudeksi (Honkasalo 2008, 498). Honkasalo (2013, 42) viittaa pienen toimijuuden moniselitteisyyteen: toimijuus voi olla yhtä aikaa passiivista ja aktiivista ja siinä tunne ja toiminta kietoutuvat yhteen.

Aineisto ja sen analyysi

Artikkeli pohjautuu kahteen aineistokokonaisuuteen. Ensimmäisen kokonaisuuden muodostavat yksilöhaastattelut, joihin osallistujia haastateltiin alun perin vuonna 2003 Suomen Akatemian rahoittamassa Aikuisten arki-projektissa¹ (ks. Jokinen 2005). Haastateltavia haettiin vapaaehtoisista tutun tutuista sekä erilaisilta internetin keskustelupalstoilta. Haastattelun tutkimukseen osallistuneista 14 uudelleen vuosina 2009–2010², ja nämä uusintahaastattelut muodostavat aineistoni ensimmäisen osan. Valitsin haastateltavat vuoden 2003 työmarkkinatilanteen perusteella: he olivat tuolloin joko työmarkkinoiden ulkopuolella (äitiyslomalla, vanhempainvapaalla

1 Tutkimusprojektissa toteutettiin haastatteluihin osallistui yhteensä 36 henkilöä, 19 naista ja 17 miestä. Lähtään haastateltavat olivat 30–40-vuotiaita. Haastateltaviksi valikoitiin keskenään mahdollisimman erilaisia ihmisiä. Heissä oli yksin asuvia, yksinhuoltajia ja kahden huoltajan perheessä eläviä; työssäkäyviä, työttömiä, opiskelijoita ja kotona työskenteleviä. Heistä suurimmalla osalla oli korkeakoulututkinto. Haastateltavat asuivat eri puolella Suomea. Kaikista vuonna 2003 toteutetuista haastatteluista ks. Jokinen 2005 (erityisesti sivut 34–38, 178).

2 Aineisto kerättiin ja väitöskirjatutkimus toteutettiin osana Suomen Akatemian rahoittamaa tutkimusprojektia *Neljäs käänne. Työn, kodin ja affektien rajoilla*.

tai työttöminä), määräaikaisessa työsuhteessa tai siirtymävaiheessa, esimerkiksi etsimässä uutta työtä.

Haastatteluissa käsitellyt aihepiirit olivat samat kaikissa haastatteluissa, mutta kysymysten muoto ja järjestys vaihtelivat. Haastateltavat kertoivat nykyisestä työmarkkinatilanteestaan, tulevaisuuden näkymistään ja toiveistaan, mahdollisista työmarkkinariskeistä ja ansioluettelon merkityksestä. Lisäksi haastateltavat pohtivat työhön liittyviä tunteita, kuten arvostusta, riittämättömyyttä ja merkityksellisyyttä. Pyysin osallistujia myös piirtämään työhistoriastaan janan tai jonkin muun kuvion ja merkitsemään siihen heidän omasta mielestään olennaiset etapit. Kävimme piirroksen pohjalta läpi erilaisia työuraan sisältyneitä hetkiä ja keskustelimme niihin liittyneistä tuntemuksista.

Haastatteluun osallistui kymmenen naista ja neljä miestä, iältään noin 35–45-vuotiaita. Haastatelluista kymmenellä oli vähintään ylempi korkeakoulututkinto. Kahdella oli korkeakouluopinnot kesken, kahdella oli ammattillinen tutkinto. Haastatteluissa oli edustettuna varsin vahvasti niin sanottu luova luokka (Florida 2002, ks. myös Jokinen 2005, 36): haastateltavista 11 työskenteli tutkimuksen, opetuksen ja erilaisten kulttuuripalvelujen parissa. Heistä seitsemän työskenteli määräaikaisissa työsuhteissa, neljä vakituisissa. Jälkimmäisistä yksi oli juuri irtisanottu tuotannollisista ja taloudellisista syistä, toinen etsi uusia töitä huonojen työolosuhteiden vuoksi. Kaikkiaan viiden haastateltavan työkenttä rakentui sisällöltään vaihtelevista toimeksiannoista tai limittyvistä työsuhteista, joten myös yrittäjämäinen työn tekemisen muoto oli edustettuna.

Aineiston toisen osan muodostaa 30 Yhteiskuntatieteellisestä tietoarkistosta hankittua yksilöhaastattelua (Leinikki 2009a). Haastatteluun osallistui urahistorioistaan ja työllisyydestään kertovia, korkeasti koulutettuja pätkätyöläisiä. Haastatteluissa keskityttiin määräaikaisiin työsuhteisiin sekä tapaan, jolla haastateltavat hahmottavat työtään ja

sen merkityksiä. Haastattelut toteutettiin vuosina 2005–2007. Haastateltavat löydettiin lumipallomenetelmällä ottamalla yhteyttä ammattiyhdistysliikkeen toimijoihin ja tutkijan ystäviin (emt.). Haastattelut olivat avoimempia ja kerronnallisempia kuin itse toteutamani. Ainoa varsinainen haastattelukysymys kuului: *Sinulla on kokemusta pätkätyöstä, kerrotko siitä?* Pätkätyöhaastatteluun osallistui 23 naista ja seitsemän miestä. Heistä neljä oli 25–29-vuotiaita, kaksikymmentäkolme 30–45-vuotiaita ja kolme yli 45-vuotiaita. Kaikilla haastateltavilla oli vähintään ammattikorkeakoulututkinto tai alempi korkeakoulututkinto. Myös tämän aineiston haastateltavista suurin osa oli tutkijoita ja/tai erilaisia projektiammattilaisia. Lisäksi joukosta löytyi terveydenhuollon työntekijöitä sekä toimittajia (Leinikki 2009a).

Pätkätyöhaastattelut sisältävät paljon yksityiskohtaisia kertomuksia työn epäoikeudenmukaisiksi koetuista piirteistä ja käytännöistä. Haastattelut poikkeavatkin itse tekemistäni tietynlaisen poliittisen painotuksen suhteen. Tämä selittynee sekä tutkimusten lähtökohtien eroilla että haastateltavien valikoitumiseen liittyvillä seikoilla. Molemmat aineistot ovat olleet analyysissa samanarvoisessa asemassa. Leinikin (2009a) aineistoon tutustuminen vaati kuitenkin omanlaistaan työskentelytapaa. Käytössäni oli ainoastaan kirjoitettu teksti: ei ääninauhoja, muistiinpanoja tai muistoja itse haastattelutilanteesta. Niiden sijaan minulla oli käytössäni ”vieraus” suhteessa aineiston tuottamisen prosessiin. Leinikin (2009a) haastateltavista kuusi oli asiakastyössä toimivia sairaanhoitajia. Näin aineistossa näkyvät myös projektimaiselle tietotyölle vähemmän tyypilliset kysymykset, kuten sosiaali- ja terveystalalle ominainen työsuhteiden ketjutus. Kokonaisuudessaan aineisto painottuu kuitenkin korkeasti koulutettuihin, akateemista projektityötä tekeviin. Jotta tietotyöläisten kokemukset eivät asettuisi normiksi jota vasten prekaarisuutta peilataan, on aineiston valikoituneisuus syytä huomioida.

Esitän seuraavissa luvuissa suoria lainauksia haastatteluista. Jotta eri aineistojen käyttöä analyysissa olisi mahdollista seurata, on lainaukset kytketty juoksevilla numerolla lausujaansa ja kirjainkoodilla tiettyyn aineistokokonaisuuteen. Koodi *U* viittaa ensimmäiseen aineistokokonaisuuteen, eli Aikuisten arki -haastattelujen uusintakierrokseen (1U–14U). Koodi *Y* puolestaan viittaa Yhteiskuntatieteellisestä tietoarkistosta hankittuihin haastatteluihin (1Y–30Y).

Luin aineistoja aluksi kokonaisvaltaisen luennan periaatteella, minkä pohjalta hahmottelin tiettyjä avainkohtia. Avainkohtien hahmottuminen pohjasi sekä teoreettisiin näkökulmiin pohjautuvalle esiyymmärrykselle että kokonaisvaltaisen luennan prosessissa syntyneille empiirisille havainnoille. Näiden kombinaationa muodostuneet avainkohdat vaikuttivat avaavan tuoreita, ambivalentteja tai kertautuvia näkökulmia aineistoon. Esimerkiksi viittaukset ”päivä kerrallaan” elämiseen nivoutuivat näennäisen ristiriitaisella tavalla tulevaisuutta koskevaan pohdintaan. Yrittäjämäisen työn tekemisen mallin preferointi ja vakituisen työn mieltäminen ”jämmähtämiseksi” kertoivat taas jotain vakauden ja turvallisuuden uusista merkityksistä. Tässä analyysivaiheessa en pyrkinyt luokittelemaan aineistoa haastattelurungon tai toimijuuden käsitteen avulla, vaan liikuin intuitiivisesti mikro- ja makrotasojen välillä.

Tämän jälkeen lähdin purkamaan avainkohtien ympärille rakentuneita kokonaisuuksia tarkemman tekemisen tavan tarkastelun kautta. Voidaan puhua niin sanotusta analyttisestä koodauksesta, joka perustuu tutkijan määritelmään tietystä käsitteestä ja siitä, millä tavoin sitä haastattelutekstistä etsitään (Gordon 2005, 119). Vaikka toin toimijuuden käsitteen mukaan analyysiin, pidin sen avoimena ja herkkänä erilaisille muunnoksille. Tässä vaiheessa havaittavilta muodoiltaan pienet toimijuudet alkoivat hahmottua omanlaisikseen tekemisen tavoiksi. Analysoin myös sitä, miten haastateltavat kierrättävät erilaisia työelämädiskursseja ja miten ne suhteutuvat

toimijuuden mahdollisuuksiin. Jokisen (2005, 18–19) mukaan julkiset diskurssit tarjoutuvat ihmisten käytettäväksi silloin, kun tarvitaan sanoja, käsitteitä ja toiminnan muotoja ristiriitaisiksi ja monimutkaisiksi koetuille asioille. Diskurssit eivät ole ”vain” puhetta, vaan ne välittävät myös toimintaa esimerkiksi mukautamalla ihmisten tarpeisiin (emt.).

Epävarmuuden omaksuminen

Prekaari työ ei aina näyttäytynyt haastateltaville poikkeustilana tai välttämättä edes rasitteena. Sitoutumattomuus yhteen ja ainoaan työnantajaan ja ennalta määrättyihin työtehtäviin saattoi avata tilaa mielikuvalla tulevaisuudesta seikkailuna; jännittävinä mahdollisuuksina ja uusina kokemuksina, mitkä tulevaisuuden avoimuus mahdollistaa. Eräs haastateltava kertoo, ettei hän ole koskaan haaveillut vakituisesta työpaikasta. Hän perustelee: *Se ajatus siitä että mä olisin kaksikymmentä vuotta jossain työpaikassa, että mä etukäteen päättäisin ja tietäisin sen niin se (...) tuntuu sen verran ahdistavalta että se sen tuoma turva ei kannata sitä* (12U). Toinen toteaa, että (...) *tuntuu hirveältä, että minä olisin jumittunut tuonne kymmenenkin vuotta, että minulla ei ole nyt mitään muuta mahdollisuutta kuin olla tässä. Musta tuntuu, että musta tulisi aivokuollut* (2Y). Erilaisista toimeksiannoista ja/tai lyhyistä työsuhteista koostuva työkenttä oli joillekin haastateltaville tapa säilyttää työn mielekkyys ja säädellä itsenäisesti työn ja muiden elämänalueiden välistä tasapainoa.

Prekaarin tilanteen mahdollistamaa autonomian ja työn mielekkyyden kokemusta peilattiin jatkuvasti sen varjopuoliin, kuten taloudellisen toimeentulon epävarmuuteen, työn tekemisen tavan sirpaloitumiseen ja työympäristön nopeitempöisiin vaihdoksiin. Kyse ei kuitenkaan ollut (ainoastaan) rationaalisesta hyöty–panos-suhteen arvioinnista. Prekaarin tilanteen preferoimiseen liittyi omanlaistaan orientoitumista epävarmuuteen. Epävarmuus nähtiin erottamattomana osana elämää yleen-

säkin. Epävarmuus ikään kuin omaksuttiin tai sitä ”elettiin läpi” ilman aktiivisia kontrolloinnin pyrkimyksiä (ks. myös Honkasalo 2008b). Eräs haastateltava toteaa, että hänen kohtalomainen optimisminsa – luottamuksensa siihen, että asiat aina jotenkin järjestyvät parhain päin – näyttäytyy jollain tavoin *lapsellisena* ja *lapsenuskoisena* (12U). Samalla tämä usko, hallinnasta ja hellittämättömästä tulevaisuuden varmistelusta irti päästäminen, tuntui haastateltavasta luontevalta tavalta olla maailmassa. Kysyin haastateltavalta, miten hän tulee toimeen prekaariin työhön liittyvän epävarmuuden kanssa. Vastaus kuului:

Siis se olisi kaikista pahinta mitä mieltii että jos tulee semmoinen illuusio että tätä voi hallita. Tai että mä pystyn suunnitteleen, että mä tiedän missä mä oon viiden vuoden päästä. Niin se voi olla sitten jos siihen uskoo itsekin niin voi olla aika huono homma kun huomaa että ei se ihan menekään niin. Tällä mä en taas tarkoita etteikö voisi haaveilla ja unelmoida mutta se että jos joillain tuntuu olevan kauhean tarkat suunnitelmat, hyvinkin selkeät. Ne varmaan tuo semmoista turvaa mutta mua semmoinen ahdistaa. Varsinkin jos ne on vähänkin semmoiset että ne ei lähde musta itsestä, vaan että se on että se kuuluu tehdä näin. (12U)

Epävarmuuden omaksumisen voi lukea myös tietynlaisena vastarintana. Kieltäytyminen ennalta kaavoitetusta elämästä ja lapsenomainen usko tulevaisuuden mahdollisuuksiin on samalla kieltäytymistä alituisesta huolesta koskien omaa työmarkkina-asemaa. Tämä huoli puolestaan edistää sitä, että yksilö huolehtii työmarkkinakelpoisuudestaan esimerkiksi hankkimalla alati lisää meriittejä ansioluetteloonsa, olemalla valmis koulutautumaan uusillekin aloille ja välttelemällä viimeiseen asti työttömyysjaksoja – ja pysyy näin tuottavana osana työvoimaa.

Fatalistinen optimismi ei kuitenkaan synny tyhjästä tai pakotettuna ”kaikki järjestyy”-mantran hokemisen myötä (tai ainoastaan

siten). Mahdollisuus kieltäytyä tulevaisuuden ennakoinnista ja epävarmuuden hallintapyrkimyksistä vaatii monenlaisten ehtojen täyttymistä. Kuten edellä siteerattu haastateltava toisaalla keskustelussa toteaa, on hänelle töitä tuntunut aina löytyvän. Tunne (työ)elämän kantavuudesta rakentuu niille kokemuksille, jotka ovat antaneet jonkinlaisia todisteita tästä kantavuudesta. Toisaalta lapsenusko tai usko ylipäätään ei todisteita vaadi. Se on myös yleinen tapa luottaa maailmaan ja muihin toimijoihin. Tätä tapaa on mahdollista toteuttaa ainakin silloin, kun luottamusta ei ole liikaa koeteltu. Hallinnasta irti päästäminen liittyy haastateltavan mukaan myös kykyyn sietää keskeneräisyyttä. Tätä sietokykyä vaaditaan prekaarissa työssä yleisesti, ja se myös kehittyy sitä tehdessä.

Edellisen sitaatin kertoja kääntyy myös hallinnasta luopumisen materiaalien ehtojen puoleen: *(...) ettei nyt ehdoin tahdoin rakentaisi itsellensä vankilaa. Että no rahaanhan on, ja omaisuuteen hirveän helppo hirttää itsensä kiinni* (12U). Jotta tulevaisuuden varmistelusta voi hellittää, täytyy tiettyjen palasten loksahda paikoilleen. Oma tai perheen heikko taloudellinen tilanne ja/tai heikko neuvotteluasema työmarkkinoilla lisäsivät tulevaisuuden hallinnan pakkoa. Taloudelliset turvaverkot ja kokemus vahvasta asemasta työmarkkinoilla taas vähensivät sitä. Toisaalta pakkoa voimistivat myös tietoiset elämänratkaisut, kuten suuret taloudelliset investoinnit. Pitkäaikaiset taloudelliset sitoumukset (kuten asuntolaina) sekä toisaalta taloudellisten säätelymahdollisuuksien puute (kuten lapsia kotona hoitava puoliso) korostivat tulevaisuuden ennakoinnin merkitystä. Työn sisältö oli myös ratkaisevassa asemassa. Kun työ vaati innovoivaa tekemisen tapaa, taipui luontevasti projektimuotoon ja haastateltavan (ammatillisiin) tavoitteisiin ja intohimoihin, oli epävarmuus kiinteä ja osaltaan hyväksyttykin osa työtä ja työelämää. Epävarmuus miellettiin väistämättömäksi luovan työn – ja ylipäätään luovan elämän – seuralaiseksi tai jopa sen käyttövoimaksi.

Aikaperspektiivin lyhentäminen

Prekaarisissa tilanteissa työhön liittyvä aikaperspektiivi saattoi olla varsin lyhyt, useimmiten meneillään olevan työsuhteen tai toimeksiannon pituinen. Aika tämän jälkeen oli jotakin, mistä unelmoitiin, mitä pelättiin ja mitä odotettiin, jotakin mistä oltiin huolissaan, mutta minkä sisällöstä tai mukanaan tuomista riskeistä ei koskaan voitu olla varmoja. Toiset haastateltavat tiesivät kohtuullisella varmuudella olevansa töissä vielä kolmen vuoden, toiset kolmen kuukauden tai kolmen viikon kuluttua. Ketjutetut, eli toinen toistaan seuraavat lyhyet työsuhteet saman työnantajan palveluksessa muunsivat ajallista perspektiiviä omalla tavallaan. Horisontissa siinsi pidempi kaari, mutta tosiasiallista varmuutta oli vain muutama kuukausi tai viikko kerrallaan.

Työsuhteiden sirpaloituminen vaikeutti tulevaisuuden ennakoimista ja joskus jopa sen ajattelua. Erään haastateltavan sanoin: *En minä tiedä, en minä osaa ajatella. Minä menen semmoisissa jaksoissa (22Y)*. Toimiminen oli haasteellista tilanteessa, jossa täytyi samanaikaisesti sekä keskittyä meneillään olevaan että varmistella tulevaisuutta: *Jos rahoitus eli työsuhteen jatkuminen on koko ajan katkolla ja tulevasta on suuri epävarmuus, on hyvin vaikea pitää ajatuksiaan kasassa ja ylipäätään pystyä hoitamaan työtään niin että voi keskittyä myös uusien projektien ideointiin (30Y)*. Tämä aiheutti olemisen ja tekemisen tapaan levottomuutta (myös Anderson 2007; Papadopoulos ym. 2008, 235). Levottoman oli mahdotonta uppoutua ainoastaan meneillään olevaan työhön ja antaa sille täyttä huomiotaan. Papadopoulos ym. (2008, 232–233) viittaavatkin tulevaisuuteen kohdistuvaan riistoon, jota prekaari päätyy toteuttamaan itse. Ihmisen täytyy pyrkiä alati ennakkoimaan tulevaisuutta, joka levittyy tämän pyrkimyksen kautta nykyhetkeen ja hallitsee sitä. Prekaarin on elettävä tulevaisuus ”jo tehtynä”, muistettava jo ennalta, mitä huomenna tapahtuu (ks. Vähämäki 2003, 24).

Ehrensteinin (2006, 56–57) haastattelemat luovien alojen prekaarit kokivat jatkuvaa ambivalenssia ja jännitettä sen välillä, miten paljon ajatella tulevaisuutta ja huolehtia siitä, ja miten paljon keskittyä nykyhetkeen. Samankaltainen ristiriita näkyi tämän tutkimuksen haastattelussa. Eräs tapa ratkoa ambivalenssia oli uppoutua tietoisesti kulloisellakin hetkellä meneillään olevaan toimintaan ja välttää ajattelemasta ja valmistelemasta tulevaa. Monet elivät projekti tai jopa päivä kerrallaan. Osaltaan tämä oli työsuhteiden sirpaloitumiseen liittyvä pakko, mutta samanaikaisesti tapa pitää tulevaisuutta kädenmitan loitolla nykyisyydestä ja suojella käsillä olevan hetken ja toiminnan rajoja. Jotta työ voitiin tehdä parhaalla mahdollisella tavalla, täytyi aikaperspektiiviä supistaa. Hetkessä eläminen toimi myös suojaavana tekijänä suhteessa tulevaisuuden raakaan sattumanvaraisuuteen. Mikäli ei konkreettisesti varmistelee esimerkiksi työllistymistään, eivät siihen liittyvät ongelmat välttämättä näyttäyty yhtä henkilökohtaisina. Ennakoimiseen ja varmisteluun ei ole käytetty niin paljon energiaa, että menettäminen iskisi liian kipeästi.

Tulevaisuuden perspektiiviä lyhentämällä luovuttiin ennakoinnista ainakin siinä mielessä, kun se näyttäytyy jatkuvaa reflektointia vaativana prosessina. Silti tulevaisuutta oli vaikea eristää nykyisyydestä, koska se oli läsnä tavassa tehdä työtä tai vähintään jossain taustalla odottamassa reflektoinnille otollista hetkeä. Tämä hetki koitti viimeistään silloin, kun meneillään oleva työsuhte oli päättymässä ja/tai työllistyminen osoittautui odotettua haasteellisemmaksi. Vaikka haastateltavat elivät hetkessä ja keskittyivät meneillään olevaan, sisälsivät heidän kertomansa myös jatkuvuuden ja ennakoinnin piirteitä. Myös Honkasalo (2008b, 498–499; 2008a, 216) on kiinnittänyt etnografisessa, pienissä pohjoiskarjalaisissa kylissä toteuttamassa tutkimuksessaan huomiota samankaltaiseen kaksoisstrategiaan. Näissä kylissä yhteiskunnalliset muutokset olivat johtaneet siihen, että pitkää tulevaisuuden perspektiiviä ei ollut

olemassa, vaan kyläläiset, erityisesti naiset, elivät päivän kerrallaan. Toimimalla ”minimaalisesti”, arjen rutiinien avulla he pystyivät pitämään haavoittuvaa elämää kontrollissa ja pilkkomaan aikaa hallittaviin saarekkeisiin. Siitä huolimatta myös pidempi aikaperspektiivi oli havaittavissa; pakastin esimerkiksi täytettiin marjoilla ja leipomuksilla ja valmistauduttiin näin tulevaan (emt.). Tämän tutkimuksen haastatteluissa tulevaisuuden ennakointi ilmeni olosuhteiden ja omien kapasiteettien reflektointina ja tulevaisuuden kuvitteluna: mitä esimerkiksi tapahtuisi ja miten toimisi, jos ei syystä tai toisesta saisikaan enää tehdä sitä, mistä pitää. Kuten seuraavasta haastattelukatkelmasta käy ilmi, ennakointi oli myös konkreettista mutta pienimuotoista toimintaa. Kyse oli mikrotason ennakointistrategioista, joissa muokattiin tapaa tehdä työtä ja olla osa työyhteisöä nykyhetkessä. Työ tehtiin erityisen hyvin, joskus oman kapasiteetin ääri rajoilla. Erityisen hyvin tekeminen tarkoitti usein myös itsen mukauttamista työyhteisöön sopivaksi ja työolosuhteisiin liittyvien epäkohtien sietämistä.

LÄ: No mitä sä ajattelet siitä epävarmuudesta tai miltä se tuntuu, sä tiedät sen tilanteen?

H: No mä tiedän sen tilanteen en mä sitä sen enempiä ajattele, että mä teen tämän yhden homman loppuun ja sitten mä istun ja katson mitä se tulevaisuus sen jälkeen (...) Se on tietyllä tavalla sitä nyt suunnittelee tai sillai että se olisi mahdollisesti paremmin, luomalla kontakteja, olemalla mukana projektien haussa, valmistelussa sun muissa (...) Taikka tekemällä oman sitten niin hyvin että mä voin hakea jotain omaa juttua sen jälkeen. Mutta se on, vaikea siitä on sanoa että miten se onnistuu, se jää nähtäväksi. (11U)

Sietäminen ja tyytyminen

Prekaariin työmarkkinatilanteeseen liittyvät ongelmakohdat, kuten lyhyet työsuht-

teet, miellettiin usein ammatinvalinnallisiksi. Kun ihminen koki itse valinneensa alansa ja sai työstään tyydytystä, oli hänen siedettävä myös sen varjopuolet. Eräs haastateltava tiivistää tämän hyvin: *Pätkätöissä on siis paljon huonoa, mutta itse olen oppinut sietämään huonot puolet, koska tuskin missään muussa ammatissa saisin niin vapaasti itse päättää siitä kuinka haastavaa työstäni teen ja kuinka paljon milloinkin panostan aikaani työhön.* (30Y) Prekaarin työn mieltäminen ammatinvalinnalliseksi kysymykseksi ja tätä kautta omaksi ratkaisuksi edesauttaa siihen liittyvien epäkohtien sietämistä, koska se vahvistaa kokemusta itsestä autonomisena toimijana. Kun kokemus itsestä valintoja tekevänä toimijana säilyy, omien vaikutusmahdollisuuksien ulottumattomissa olevien puutteiden sietäminen saattaa olla helpompaa. Mutta kuten Lorey (2009, 197) toteaa, prekaariin tilanteeseen liittyvä mielikuva omasta itsenäisestä valinnasta ja itsen toteuttamisesta saattaa altistaa myös työvoiman hyväksikäytölle. Mikäli yksilö ajattelee valinneensa prekaarin tilanteen itse ja tavallaan myös itsensä vuoksi ja hyväksi, on hänen yksin kestettävä siihen liittyvät riskit ja puutteet. Tällaisena sietäminen oli usein tietynlaista tyytymistä: *Totta kai, kun on mennyt tämmöseen työhön, niin se on täytynyt hyväksyä; systeemi on tällainen.* (2Y)

Paradoksaalisesti tilanteet, joissa omat toimintamahdollisuudet näyttäytyivät vähäisinä ja ”rakenteet” pusertavina, saattoivat avata tilaa reflektoinnille ja vaihtoehtoisten tulevaisuuksien kuvittelulle. Tilanteen hahmottaminen oman toiminnan rajat ylittäväksi auttoi suojautumaan riittämättömyyden tunteelta ja itsesytyöksiltä. Mikäli oma keinovalikoima nähtiin jo lähtökohtaisesti rajalliseksi, energiaa ei tarvinnut suunnata tilanteen muuttamiseen vaan sopeutumiseen ja uudelleen orientoitumiseen (joka ei välttämättä kuluttanut yhtään vähemmän energiaa). Eräs haastateltava oli juuri ennen haastattelua menettänyt mielenkiintoisen, vakituisen työnsä yritykseen liittyvistä tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Huomaan yrittäväni

keskustelun kuluessa tarjoilla haastateltavalle irtisanomiseen liittyviä katkeruuden tunteita. Niiden sijaan saan kuvauksen omien toimintamahdollisuuksien rajoista ja suuntautumisesta tulevaan.

LÅ: Eikä se tunnu susta siltä että, jotenkin katkeralta tai?

H: Ei se sillä lailla että mun mielestä se on taas sulaa tyhmyyttä lähteä asennoitumaan sillä tavalla. Ja kyllähän nyt jokainen tietää töihin mennessään että muutoksia voi tulla, että et sä mene mihinkään tyyliin että sun eläkepesti. Koska ehkä joskus sanotaan neljäkymmentä - viisikymmentä vuotta sitten tilanne oli eri, mutta kyllä me eletään niin muuttuvassa globaalissa yhteiskunnassa että ei ole pysyvää työpaikkaa. (10U)

Haastateltava oli osallistunut työssään globaalien työn käytäntöihin ja toi puheessaan ilmi globaaliin työhön liittyvän tarpeen sietää muutoksia ja epävarmuutta. Muissakin haastattelussa otettiin osaa julkiseen keskusteluun työn uusista vaatimuksista. Keskustelu tuntui tietyillä ehdoilla tarjoavan välineitä, joilla muokata yksilöllisestä tilanteesta siedettävämpää ja hillitä riittämättömyyden tunnetta. Tässä mielessä keskustelu toimi paradoksaalisesti: ajatus jokaisesta oman elämänsä yrittäjänä siirsi toisaalta vastuun yksilölle, mutta samanaikaisesti vapautti. Vastuu muuntui koskemaan sitä, miten yksilö pystyy omaksumaan ideaalityöntekijän ominaisuuksia, kuten joustavuutta ja mukautuvuutta, ja näin selviytymään yrittäjämäistyvän työelämän vaatimuksista. Työelämän muutoksista selviytyäkseen oli omaa suhtautumista prosessoitava sen sijaan, että pyrki aktiivisesti muuttamaan olosuhteita.

Plath (2000; Pontgrazissa & VoBissa 2003, 249) toteaa, että erilaiset yhteiskunnalliset erot vaikuttavat niiden kapasiteettien jakautumiseen, mitkä tarjoavat mahdollisuuden selviytyä itseorganisoituvalle työlle tyypillisistä ongelmista. Jotta esimerkiksi työn me-

nettämisestä voitiin tuntee haikeutta katkeruuden sijaan, tarvittiin tiettyä kapasiteettia ratkaista sietämiseen liittyviä kysymyksiä. Näin tulevaisuus voitiin nähdä avautuvina tilaisuuksina kaoottisten tai sattumanvaraisen tapahtumaketjujen sijaan. Tämä kapasiteetti näytti osaltaan rakentuvan suhteessa mahdollisuuksiin hyödyntää yhteisiä puhetapoja ja jaettuja merkityksiä. Kapasiteetti vaikutti tapaan, jolla yksilö pystyi merkityksellistämään kokemiaan asioita ja reflektoimaan tilanteesta siedettävää. Honkasalo (2008a, 217) toteaa, että sietämisessä paikallisesti ja yhteisesti luodut symbolit ja keskeisten arvojen tulkinnat antavat lujutusta toimijuuteen, tekevät sen jollain tavoin mahdolliseksi ja arvostetuksi. Vaikka ”työelämän nykytilaa” koskevaa puhetapaa ei voi ajatella paikallisesti luoduksi, sitä toistetaan paikallisissa yhteisöissä. Haastateltavat toteuttivat monessa tapauksessa niin sanottua rentoa, jopa rutiininomaista reflektointia (rennosta reflektoinnista tasa-arvokehyksen yhteydessä ks. Jokinen 2005, 67–68). Prekaariin työhön ja yleisesti työelämään liittyvät puhetavat ja normit tunnistettiin, niitä sekä käytettiin että asetettiin kyseenalaisiksi. Toimijuutta muodostui tavassa, jolla kokemuksia kerrottiin ”sosiaalisesti mielekkäiksi”, neuvotellen erilaisten diskursiivisten järjestysten kanssa (ks. Rikala 2013, 67).

Eräs haastateltava tunnusti ensin kaipaavansa *perisuomalaisesti* vakituista työpaikkaa. Epävarmuuden ja yksilöllisen yritteliäisyyden mieltäminen väistämättömäksi osaksi nykyistä työelämää auttoi kuitenkin (hyvinä päivinä) näkemään prekaarin tilanteen myönteiset puolet. Tulevaisuuden ahdistava ennakkoimattomuus muuntui diskurssin avulla positiiviseksi avoimuudeksi. Näin ”oman elämänsä yrittäjä” -puhetapa antoi luvan lopettaa vakituisen työpaikan tai vakauden tavoittelun – tai jopa teki tavoittelusta arveluttavaa ja perusteluja vaativaa.

Ehkä se on se jotenkin semmoinen perisuomalainen juttu että se vakityöpaikka, niin

se olisi tosi kova juttu. Vaikka mun mielestä joku ihminen sanoi hirveän hyvin sen tuolla [tiettyssä yhteisössä] että kun eihän nykyään nuo nuoret, että eihän nykyään voida enää edes haaveilla vakityöpaikasta. Että se on vähän semmoista yksilöllistä yrittäjäjuttu, että me kaikki ollaan yrittäjiä oman työme suhteen (...) Että nykyään pitää hyväksyä tiettyllä tavalla se epävarmuus. Ja sehän tuo myös mahdollisuuksia että mullakin on vähän päivittäin, että välillähän mä ajattelen hyvin positiivisesti silleen että jos mä olisin sidottu nyt johonkin vakityöpaikkaan niin mähän olisin siinä maailmaan tappiin kun ei mulla riittäisi rohkeus lähteä siitä pois. Oikeasti. Että saisi olla aika kummallinen juttu ennen kuin lähtisi siitä pois. Ja sitten taas kun ei ole sitä vakityöpaikkaa niin on enemmän mahdollisuuksia auki että mähän voin vielä tehdä tässä vaikka mitä. (5U)

Jaetut diskurssit, se että asiasta haastateltavan sanoin *niin paljon puhutaan* sekä ympäristön havainnointi ja jaetut käytännöt tuottivat kokemuksen siitä, että ei ole tilanteessa yksin. Tämä ei poistanut tilanteen kuormittavuutta, mutta teki kokemuksesta sen jaettavuuden kautta siedettävämmän. Kun pystyi sietämään epävarmuutta, säätämään asennoitumistaan sekä jäsentämään tilannetta jaettujen puhetapojen avulla, syntyi osaamisen ja kykenemisen kokemuksia. Mobiilit projektiammatillaiset tunnistivatkin itsessään uuden ideaalin mukaisia ominaisuuksia, kuten kyvyn siirtyä nopeasti asiasta toiseen ja sopeutua jatkuviin muutoksiin, päällekkäisten ja limittäisten projektien sietämisen; toisin sanoen yleiset potentiaalinsa, jotka jalostuvat ja konkretisoituvat erilaisissa työprojekteissa ja -yhteisöissä (ks. Sennett 2002). Olennaisena näyttäytyi kyky sietää tiettyjä realiteetteja, mutta samanaikaisesti reflektoida tilanteista toimijuutta vahvistavia puolia. Sietämiseen liittyi myös selviytymisen ja pärjäämisen eetos. Honkasalon (2008a, 237) mukaan kunnia on hyve, joka tuntuu sijaitsevan toimijuuden ytimessä. Prekaarissa työmark-

kinatilanteessa yhden kunniallisen toimijan paikan tarjosi tilanteen ehtoihin sopeutumisen. Eräs haastateltava kuvailee pätkätöläisen ja selviytyjän identiteettiään seuraavasti:

Siinä on kuitenkin tällainen, että uskoo itseensä. Ja sitten kun on nähnyt sen, että heidän olen saanut niitä työpaikkoja – ja minä pystyn nopeasti ottamaan ne haltuun, ja sopeutumaan (...) Tavallaan tietää, että selviytyy. Ehkä siinä on se, että kun minä olen elänyt tässä näin kauan, niin tietää, että selviytyy. (28Y)

Toisaalta haastatteluissa näkyi viitteitä siitä, että tarjolla olevat puhuvat ja työelämän käytännöt ovat joskus liian etäällä toisistaan tai keskenään ristiriitaisia, jotta niistä olisi mahdollista uuttaa toimijuutta vahvistavia elementtejä. Jokinen (2005, 67) toteaa tasa-arvokehukseen viitaten, että kehukseen liittyvä rento reflektointi saattaa kääntyä tasa-arvokynisyydeksi silloin, kun tasa-arvon ideaali, olemassa olevat tasa-arvon mahdollisuudet ja ihmisten eletyt arkikäytännöt ovat jatkuvasti ristiriidassa. Haastatteluissa näkyi myös kynisyyttä suhteessa yritteliään ja notkean työläisen ideaaliin. Vaikka ideaalia oltiin toisaalta valmiita toteuttamaan ja sen avulla tavoiteltiin autonomian kokemusta, ei tätä valmiutta työelämän käytännöissä aina tunnustettu.

Kestäminen

Prekaarissa työmarkkinatilanteessa siedettiin ja tyydyttiin, mutta myös kestätiin. Kestäminen piirtyi edellisistä poiketen ajallisesti rajallisena prosessina, ja sen perusta oli osaltaan erilainen kuin sietämisessä. Kestäminen sisälsi intensiivisempää reflektointia sen suhteen, mitä kannattaa kestä, mitä ja miten pitkään pystyy kestämaan. Se liittyi tilanteisiin, joissa työn epävakaus mieltä väliaikaiseksi ja/tai työn tekemisen tavan kannalta perusteettomaksi ja ongelmalliseksi

si. Näin tapahtui usein työsuhteiden ketjutuksen yhteydessä. Kestämiseen kytkeytyi myös odottaminen: kestäminen toivottiin ja oletettiin joskus loppuvan. Honkasalo (2013, 50) toteaaakin odottamisen sisältävän passiivisuutta mutta myös ikään kuin potentiaaliin uuteen ja toisenlaiseen toimintaan.

Työn myönteisten puolien painottaminen ja toive jatkuvuudesta saattoivat auttaa perustelemaan, miksi tilanteen hiertäviä puolia kannattaa sietää ja tilanteessa kestää. Kestämiseen sisältyi monia pieniä liikkeitä, kuten oman asenteen ja tunteiden jatkuvaa säätämistä: esimerkiksi sitä, ettei ota *kovin vakavasti enää näitä pätkiä* (17Y). Tasapaino kestäminen ja avoimen vastarinnan välillä oli kuitenkin altis järkkymään. Myös Leinikki (2009b, 162, 167) toteaa pätkätyön synnyttävän toimijuutta, jossa horjutaan pienen toimijuuden eli tilanteen sietämisen ja politisoituvan toimijuuden välimaastossa. Mikäli hatarakin lupaus jatkuvuudesta häviäisi, olisi avoimen kyseenalaistamisen aika: *Jos ne sitten päädyttäisiin siihen, että ne loppuisi noin yks kaks. Siinä minä kyseenalaistan sen, että onko nämä kaikki ollut laillisia nämä pätkätyöt siinä vaiheessa sitten.* (17Y)

Erityisesti työsuhteiden ketjutus kavensi työntekijän mahdollisuuksia sitoutua työhön ja työyhteisöön. Samalla kutistuivat mahdollisuudet tehdä työtä työntekijän koko potentiaalilla. Esimerkiksi pitkäkestoista, persoonallista läsnäoloa vaativassa hoito- ja hoivatyössä sekä ajallisesti pitkiä prosesseja sisältävissä asiantuntijatehtävissä työsuhteiden sirpaloituminen vaikeutti työn sisällöllistä hallintaa. Näin kokemus työn ”hyvin” tekemisestä heikkeni. Näissä olosuhteissa epävarmuuden konkreettisia, työolosuhteisiin ja työn tuloksiin vaikuttavia seurauksia kestiin. Tällaisena kestäminen lähestyi sinnittelyä, jollaiseksi Rikala (2013, 80) kuvaa erästä työhön uupuneiden naisten toiminnan tapaa. Rikalan mukaan työssä uupuneilla sinnittelyssä on kysymys yksilöön itseensä kohdistuvista toiminnan muodoista toisin kuin vastarinnassa. Sinnittelyn tarkoitus on kuitenkin

samankaltainen: ongelmallisen työelämätilanteen ratkaiseminen, helpottaminen tai sietäminen (emt.).

Rikalan (2013, 152) tutkimuksessa sinnittelyä siivittivät erilaiset rationaaliset selitykset sille, minkä vuoksi kuluttavaa työtilannetta on ainakin jonkin aikaa ”pakko” sietää. Sinnittely näyttäytyi päivittäisenä neuvotteluna tämän kulloisenkin ”pakon” reunaehdoista (emt.). Työsuhteiden ketjutuksen yhteydessä kehoja työolosuhteita oli pakko sietää ja tilanteessa kestää, mikäli toivoi asioiden tulevaisuudessa muuttuvan. Jos kuormittavaan tilanteeseen ei tullut muutosta – kuten työsuhteen uusimista tai vakinaistamista, työn tekemisen kannalta järjellisen pituisia työsuhteita tai edes perusteluja työsuhteiden ketjuttamiselle – johti tämä tunteeseen siitä, että annetut lupaukset ovat jääneet lunastamatta ja itse on tullut johdetuksi harhaan: *Mutta kyllä mulle tulee vähän semmoinen olo että mua on huijattu. Kun minä ainakin olen tehnyt tätä niin täydellä sydämellä. Jos sitten yhtäkkiä sanotaan, että ei sinua sitten tarvitaakaan.* (20Y) Lupaukset hahmottuivat (usein symbolisiksi) lupauksiksi siitä, että kun kestät tietyn ajan, siitä seuraa ”hyvää”. Prekaarin työn kontekstissa lupaukset liittyivät erityisesti jatkuvuuteen ja osallisuuteen joko tietyn organisaation sisällä tai laajemmin työmarkkinoilla. Toisaalta lupaukset olivat yleisempiä kulttuurisia lupauksia: ahkera työ ja yrittäminen aina lopulta palkitaan.

Haastateltavat pyrkivät varsin pitkään kestämaan ja välttämään avointa yhteenottoa esimerkiksi työpaikan johdon kanssa. Mikäli tasavertaista vuoropuhelua ei saatu aikaan eikä olosuhteissa näin muuttunut mikään, muuntui kestäminen avoimeksi konfliktiksi. Se saattoi kuitenkin muuntua myös väsymykseksi, uupumukseksi ja keinottomuudeksi ja kääntyä näin ”lopullisesti” työntekijään itseensä. Toisaalta konfliktit ja väsyminen liukuvat toisiinsa; Rikalan (2013, 79) aineistossa taipumaton vastarinta ja omista rajoista kiinni pitäminen osoittautuivat joskus yhtä uuvuttavaksi kuin kuormittavien työolojen

sietäminen. Sekä avoin konflikti että uupumiseen liittyvä vetäytyminen saattoivat suistaa työntekijän ulos työyhteisöstä tai jopa työelämästä kokonaisuudessaan. Toisaalta aiemmin mainittujen lupausten pettäminen tilanteessa, jossa oli pitkään kestänyt, tarjosi joskus tervetullutta etäisyyttä. Esimerkiksi yllättävä työsuhteen uusimatta jättäminen antoi pakotetun, mutta samalla legitiimin mahdollisuuden irrottautua tilanteesta, jossa kestäminen uhkasi kääntyä uupumukseksi – tai oli jo kääntynyt, kuten seuraavaksi siteeratun haastateltavan kohdalla. Haastateltavalle vasta työttömyys oli tarjonnut *ihmettelyyn* tarvittavaa aikaa ja tilaa:

(...) vain pyörii monta kertaa ajatukset ja ihmisten maailma monesti jonkun työpaikan taistelun varassa, niin se itse elämä unohtuukin, että ei tajuakaan missä on ja mikä tavallaan se arvo on että saa elää. Mutta siihen tarvitsee just semmoista aikaa, että voi päästä ihmettelemään vähän jossain vaiheessa. Se on tavallaan hyväkin, että on – tai pakokohan nyt on – että on jotenkin järjestynyt. (25Y)

Yhteenveto ja johtopäätökset

Tässä artikkelissa tarkasteltiin niin sanottuja pieniä toimijuuden muotoja prekaarissa työmarkkinatilanteessa, jota leimaa tulevaisuuden ennakkoinnin vaade ja vaikeus. Aineiston pohjalta tällaisiksi toimijuuden tavoiksi hahmottuivat epävarmuuden omaksuminen, aikaperspektiivin lyhentäminen, sietäminen, tyytyminen ja kestäminen. Epävarmuuden omaksumisessa epävarmuus miellettiin kiinteäksi osaksi sekä työn tekemisen tapaa että tapaa mieltää elämän aikaa yleisesti. Samalla epävarmuuden omaksuminen liukui muihin pienen toimijuuden muotoihin: sietämiseen, tyytymiseen ja kestämiseen. Samalla tavoin raja havaittavilta muodoiltaan pienen ja muiden toiminnan tapojen välillä oli jatkuvasti molempiin suuntiin ylitettävissä. Aineiston

analyysi osoitti sen, että työmarkkinoiden ”tuottamaa” epävarmuutta ei ainoastaan ”koeta”. Epävarmuuden ja muiden tilanteen synnyttämien tuntemusten kanssa toimitaan monin eri tavoin: epävarmuutta *tehdään* elettäväksi saatavilla olevilla keinoilla.

Työn vakaus ja turvallisuus eivät aina näyttäyty ensisijaisina päämäärinä. Niiden voidaan kokea sisältävän riskin siitä, että tulevaisuuden toiminnan vaihtoehdot supistuvat. Kyse on toisaalta työvoiman hallinnan uusien muotojen synnyttämästä vaateesta hyväksyä epävarmuus ja sen säätely osaksi työtä ja elämää. Loreyn (2011) mukaan prekarisaation prosessia ei voi enää ymmärtää marginaalisena, ”epätyypillisenä” ilmiönä, sillä prekaarit elin- ja työolosuhteet on uusliberalismissa rakenteellisella tasolla normalisoitu. Tämä ei tarkoita, että eläisimme erityisen turvattomassa ja epävarmassa maailmassa, vaan että elämme maailmassa, jota voidaan kontrolloida sosiaalisen epävarmuuden avulla (emt.). Samanaikaisesti kyse on yksilölle tarjoutuvasta mahdollisuudesta ajatella epävarmuus ja turvallisuus uusilla tavoilla. Epävarmuus voidaan mieltää luovan ja autonomisen elämän erottamattomaksi osaksi tai jopa sen edellytykseksi. Keskeistä on se, jätetäänkö ihminen toteuttamaan itsenäistä, yrittäjämäistä työorientaatiota puhtaasti omalla riskillään. Suojaavien ja joustavien, omaehtoisien elämäkokonaisuuden säätelyn mahdollistavien rakenteiden puute johtaa eriarvoisuuteen; kaikkien ei ole mahdollista asettua riskille alttiiksi.

Sietäminen ei ole tietynlaisesta vaihtoehdottomuudesta huolimatta kaikille tarjoutuva toimijuuden muoto, vaan se vaatii resursseja. Eräs tällainen resurssi on työelämän epävarmistumiseen liittyvä jaettu puhetapa. Puhetavan avulla rakennetaan tilanteelle ymmärrettävyyttä, kokemusta ajanmukaisesti toimimisesta ja yhteisyyttä. Olennaista on, miten yksilö pystyy sietämään yrittäjämäistävän työelämän realiteetteja ja pysymään yksilöllisesti *toimintatuntoisena*. Julkunen (2000, 233–234) toteaa, että rakenteiden ja rutiinien

perääntyessä normalisoiva hallinnointi ja sen diskursiiviset rakenteet ovat korostuneet työelämässä. Erilaiset työelämän ajankohtaiset normit, kuten jatkuvan joustavuuden ihanne, ovat osa prosessia, jossa yksilön vaikutusmahdollisuudet työn jakautumiseen, sisältöihin ja olosuhteisiin ovat käytännössä vähentyneet (emt.). Tämän tutkimuksen aineistossa näkyy tapa uuttaa toimijuudelle tilaa normien molemista puolista. Epävarmuuspuhe tarjoaa välineitä sietää omien vaikutusmahdollisuuksien rajallisuutta, mikä ilmenee esimerkiksi sirpaloituvina työsuhteina. Samalla voidaan hillitä itseän kohdistuvaa riittämättömyyden tunnetta, jotta luottamus omaan osaamiseen ja kykenemiseen säilyisi. Joustavan ja sopeutuvan yrittäjä-työntekijän normi tuntuu vahvistavan toimijuuden tuntoa juuri silloin, kun omien toimintamahdollisuuksien puute konkretisoituu varsin kouriintuntuvalla tavalla. Tällaisena sietäminen väistää ilmiselvää vastarintaa ja torjuu kaltoin kohdelluksi tulemisen tunteet ja kokemukset – tai muuntaa ne notkeuden ideaalin avulla siten, että *toimintatunto* ei haperru.

Erilaisiin toimijuuden mahdollisuuksiin liittyy luottamus tai epäluottamus tulevaan, mikä pohjaa aiemmille kokemuksille työelämän kantavuudesta ja ympäröivää yhteiskuntaa koskeville havainnoille. Kinnusen, Maunon ja Mäkikankaan (2011) mukaan työntekijän hyvinvointiin vaikuttaa sekä määräaikaisessa että vakituisessa työssä työntekijän työllistymisusko: hänen arvionsa tulevaisuuden työllistymisen mahdollisuuksistaan joko samassa organisaatiossa tai muualla. Arvio näyttää osaltaan määrittävän sitä, millaisia uusia alkua tai vaihtoehtoisesti huolestuttavia mustia aukkoja myös tämän tutkimuksen haastateltavat kokivat työelämän kentän tarjoavan. Aikaisempien kokemusten lisäksi työllistymiseen (tai itsensä työllistämiseen) liittyvää toiveikkuutta rakennetaan ja varjellaan erilaisissa pienimuotoisissa, prekaarille tekemisen tavalle leimallisissa liikkeissä, kuten juuri aikaperspektiivin lyhentämisessä ja epävarmuuden omaksumisessa.

Epävarmuuden elettäväksi tekemisen mahdollisuudet eivät näytä eriytyvän ainoastaan formaalin työsuhteen muodon tai sen mukaan, tehdäänkö prekaaria työtä vastentahtoisesti tai vapaaehtoisesti. Tätä jaottelua on käytetty monissa kvantitatiivisissa analyyseissä. Enemmänkin mahdollisuudet eriytyvät akselilla *yrittäjämäinen työ/palkkatyö* sekä *sirpaloitu työ/luontevasti projektimuotoinen työ*. Kun halutaan tarkastella esimerkiksi määräaikaisten työntekijöiden hyvinvointia, saattaisi tämänkaltainen jaottelu osoittautua hyödylliseksi. Se näyttäisi sisältävän laajempialaista selitysvoimaa kuin pelkästään työsuhteen muotoon tai yksilölliseen ”valintaan” perustuva ryhmittely. Määräaikaisen työsuhteen ja huono-osaisuuden välistä suhdetta tarkastelevat Kinnunen ym. (2011, 109–110) toteavatkin, että määräaikaisen työn vaikutuksia koskevat tutkimustulokset ovat keskenään ristiriitaisia esimerkiksi sen suhteen, miten tyytyväisiä määräaikaiset työntekijät ovat työhönsä. Tämän tutkimuksen valossa näitä ristiriitaisuuksia selittää osaltaan tapa, jolla prekaarit olosuhteet määrittävät ja eriarvoistavat *mahdollisuuksia tehdä työ parhaaksi koetulla tavalla*. Joidenkin työtehtävien sisältöön vaatimuksiin luontuu yrittäjämäinen, projektimuotoinen ja autonominen työn tekemisen tapa. Pitkäjänteistä läsnäoloa ja sitoutumista vaativissa tehtävissä työsuhteiden sirpaloituminen taas vaikeuttaa työn vaatimukseen vastaamista.

Työssä uupuvia naisia tutkineen Rikalan (2013, 90) mukaan uupumusta kehittyi tilanteissa, joissa työtä ei ollut työolosuhteiden muutoksista johtuen mahdollista tehdä omien kriteerien mukaan laadukkaasti. Työn tekemisen olosuhteiden muutokset pakottivat luopumaan vähitellen ”hyvän työn” kriteereistä. Rikala kuitenkin painottaa, että pieteetillä tehty työ ei ollut alun alkaen ongelma, vaan nimenomaan mielekkääksi koetun työn tae. Näyttää siltä, että kohtuuttoman lyhyet työsuhteet, työsuhteiden ketjuttaminen ja keinotekoisesti projektimuotoiseksi taivutetut työtehtävät rapauttavat mahdollisuutta

tehdä työ ”hyvin”. Keskeistä on juuri aikaperspektiivi: työn ”hyvin” tekemisen vaatima aika ja prekaarin työn aika ovat keskenään ristiriidassa. Tämä ristiriita nakertaa myös työn mielekkyyden kokemusta. Etäisyys ja epäluottamus määrättyyn työhön ja työhön sitoutumisen mahdottomuus kuljettaa Vähämäen (2009, 228) sanoin mukanaan myös jatkuvaa työn itsensä kyseenalaistamista: miksi ylipääntänsä teen työtä?

Mikäli (työ)maailma piirtyy paikaksi, jossa varmuus ei ole kenenkään ulottuvilla, epä-

varmuuden omaksuminen ja sen sietäminen on jaettavissa oleva vaade. Turva ja varmuus voivat asua jossain muualla kuin vakituisessa, kokopäiväisessä palkkatyössä ja merkitä juuri työn ”hyvin” tekemisen ja elämäkokonaisuuden mielekkääksi kokemisen mahdollisuutta. Mikäli edellytykset tehdä työtä parhaaksi koetulla tavalla ovat kroonisesti puutteelliset, epävarmuuden elettäväksi tekemisen vaade intensivoituu ja toiminnan tapaan saattaa liukua uupumusta ja keinottomuutta.

Kirjallisuus

- Anderson, B. (2007) *Battles in Time: the Relation between Global and Labour Mobilities*. New Migration Dynamics. [online.] <URL:http://www.orcasite.be/userfiles/file/Nice%2007%20Battles%20in%20Time%20Bridget%20Anderson.pdf>. Luettu 15.10.2013.
- Berardi, F. (2006) *Tietotyö ja prekaari mielentila*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Bernhard-Oettel, C. (2008) *Alternative employment and well-being: Contract heterogeneity and differences among individuals*. Stockholm: US-AB. Department of Psychology, Stockholm University.
- Bukodi E., Ebralidze, E., Schmelzer, P. & Relikowski, I. (2006) Increasing flexibility at labor market entry and in the early career. A new conceptual framework for the flexCAREER project. Working paper No. 6. [online.] <URL:http://www.flex-career.de/papers/no6.pdf>. Luettu 15.10.2013.
- Clarke, M., Lewchuk, W., de Wolff, A. & King, A. (2007) ‘This just isn’t sustainable’: Precarious employment, stress and workers’ health. *International Journal of Law and Psychiatry* 30 (4–5), 311–326.
- Clinton, M., Bernhard-Oettel, C., Rigotti, T. & de Jong, J. (2011) Expanding the Temporal Context of Research on Non-permanent Work. Previous Experience, Duration of and Time Remaining on Contracts and Employment Continuity Expectations. *Career Development International* 16 (2), 114–139.
- De Cuyper, N., Notelaers, G. & De Witte, H. (2009) Job Insecurity and Employability in Fixed-Term Contractors, Agency Workers, and Permanent Workers: Associations With Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Journal of Occupational Health Psychology* 14 (2), 193–205.
- Ehrenstein, A. (2006) *Social Relationality and Affective Experience in Precarious Labour Conditions: A Study of Young Immaterial Workers in the Arts Industries in Cardiff* (unpublished dissertation). School of Social Sciences, Cardiff University.
- Elovainio, M. & Heponiemi, T. (2011) *Pätkätöistä päivystykseen – epätyypillinen työ terveydenhuollossa*. Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) *Työstä, jousta ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Helsinki University Press: Gaudeamus, 95–106.
- Florida, R. (2002) *The Rise of the Creative Class and How It’s Transforming Work, Life, Community and Everyday Life*. New York: Basic Books.
- Gordon, T. (2005) *Toimijuuden käsitteen dilemmoja*. Teoksessa A. Meurman-Solin & I. Pyysiäinen (toim.) *Ihmistieteet tänään*. Helsinki: Gaudeamus, 114–130.
- Guest, D. (2004) Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Review* 5/6 (1), 1–19.

- Honkasalo M.-L. (2013) Katveessa - pieni toimijuus kriittisenä avauksena toiminnan teoriaan. *Tiede & Edistys* 1/2013, 42–61.
- Honkasalo, M.-L. (2008a) Reikä sydämessä. Sairaushoito pohjoiskarjalaisessa maisemassa. *Tampere: Vastapaino*.
- Honkasalo, M.-L. (2008b) Enduring as a mode of living with uncertainty. *Health, Risk & Society* 10 (5), 491–503.
- Honkasalo, M.-L. (2006) Fragilities in life and death: Engaging in uncertainty in modern society. *Health, Risk & Society* 8 (1), 27–41.
- Jokinen, E. (2013) Prekaari sukupuoli. *Naistutkimus* 1 (26), 5–18.
- Jokinen, E. (2005) *Aikuisten arki*. Helsinki: Gaudeamus.
- Julkunen, R. (2000) Työelämäpolitiikka. Teoksessa T. Hoikkala & J.P. Roos (toim.) 2000-luvun elämä: sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta. Helsinki: Gaudeamus, 218–237.
- Kinnunen, U., Mauno, S. & Mäkikangas, A. (2011) Ovatko määrääkaikaiset työntekijät huono-osaisia? Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) *Työstä, jousta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Helsinki University Press: Gaudeamus, 107–120.
- Leinikki, S. (2009a) Pätkätyöläisten urakertomukset 2006 -haastattelut [elektroninen aineisto]. FSD2426, versio 1.0 (2009-06-29). Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja].
- Leinikki, S. (2009b) Pelon ja toivon välissä. Pätkätyöläisen urakerronta. Helsinki: Yliopistopaino.
- Lorey, I. (2011) Governmental Precarization. *Transversal: EIPCP Multilingual Webjournal*, January [http://eipcp.net/transversal/0811/lorey/en]. Luettu 15.10.2013.
- Lorey, I. (2009) Governmentality and Self-Precarization: On the Normalization of Cultural Producers. Teoksessa Gerald Raunig & Gene Ray (toim.) *Art and Contemporary Critical Practice. Reinventing Institutional Critique*. www.mayfly-books.org, 187–202.
- Mythen, Gabe (2005) Employment, individualization and insecurity: rethinking the risk society perspective. *Sociological Review* 53 (1), 129–149.
- Papadopoulos, D., Stephenson, N. & Tsianos, V. (2008) *Escape Routes. Control and Subversion in the Twenty-first Century*. London: Pluto Press.
- Peltokoski, J. (2006) Prekariaatti, palkitsematon elämä. Teoksessa T. Hoikkala & M. Salasuo (toim.) *Prekaarihuolto? Portfoliopolvi, perustulo ja kansalaistoiminta*. Nuorisotutkimusseuran verkkojulkaisusarja, 21–26.
- Plath, H.-E. (2000) Arbeitsanforderungen im Wandel, Kompetenzen für die Zukunft. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 33, 583–593.
- Pongratz, H.J. & VoB, G. (2003) From employee to "entployee". Towards a "self-entrepreneurial" work force? *Concepts and Transformations* 8 (3), 239–254.
- Pärnänen, A. & Sutela, H. (2011) Työn tekemisen uudet muodot ja tilastot. *Hyvinvointikatsaus* 22 (4), 49–54.
- Rikala, S. (2013) Työssä uupuvat naiset ja masennus. *Acta Electronica Universitatis Tamperensis* 1334.
- Ross, A. (2009) *Nice Work If You Can Get It: Life and Labor in Precarious Times*. New York University Press.
- Saloniemi, A. & Virtanen, P. (2008) Joustavan huomisen varjossa? Työn epävarmuuden ulottuvuudet ja tulevaisuusodotukset. Teoksessa T. Heiskanen, M. Leinonen, A. Järvensivu & S. Aho (toim.) *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampereen yliopistopaino, 78–108.
- Sennett, Richard (2002) Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Tampere: Vastapaino.
- Standing, G. (2011) *The Precariat : The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Suoranta, A. (2011) Erytyshaasteena epäsuorat työsuhteet. Teoksessa *Kytetään työt käyntiin. Voimaa työllisyysvoimalasta*. Kalevi Sorsa -säätiön julkaisuja 1/2011. Jyväskylä: WS Bookwell, 22–24.
- Sutela, H. (2013) Määrääkainen työ ja perheellistyminen Suomessa 1984–2008. *Tilastokeskuksen tutkimuksia* 259. Helsinki: Acta Electronica Universitatis Tamperensis 1287.
- Vähämäki, J. (2009) Itsen alistus. Työ, tuotanto ja valta tietokapitalismissa. Helsinki: Like & Tutkijaliitto.
- Vähämäki, J. (2003) *Kuhnurien kerho*. Helsinki: Tutkijaliitto.

Johanna Kallio & Arttu Saarinen

Katutason byrokraattien käsitykset työttömistä ja työttömyysturvasta

Abstrakti

Tutkimme artikkelissa, miten katutason byrokraatit asennoituvat työttömiin ja työttömyysturvaan Suomessa. Tutkimuskysymykset ovat: (1) Miten erilaisia organisaatioita ja auttamisen normeja edustavat katutason byrokraatit asennoituvat työttömiin ja työttömyysturvaan?, (2) onko heidän näkemyksissään eroja?, (3) miten ammatillisuuteen, taloudelliseen tilanteeseen ja ideologiaan liittyvät tekijät selittävät heidän käsityksiään? ja (4) kytkeytyvätkö normatiiviset näkemykset työttömistä työttömyysturvan kannatukseen? Tutkimuksen aineistona käytämme syksyllä 2011 hyvinvointiyhteiskunnan ammattilaisilta kerättyä kyselyä. Tulosten mukaan katutason byrokraatit suhtautuvat valtaosin myönteisesti työttömiin. Sosiaali- ja diakoniatyöntekijöiden näkemykset työttömistä ovat myönteisempiä kuin Kelan tai työttömyysvakuutuslaitosten käsittelijöiden. Samoin edelliset ovat valmiimpia nostamaan työttömyysturvan tasoa. Pidempään alalla työskennelleet, taloudellisia vaikeuksia kohdanneet sekä vasemmistopuolueita ja vihreitä äänestäneet suhtautuivat positiivisemmin työttömiin ja kannattavat useammin työttömyysturvan tason nostoa kuin muut. Myönteisesti työttömiin suhtautuvat kannattavat työttömyysturvan parantamista useammin kuin heitä kriittisesti arvioivat.

Johdanto

Kysymys, onko yksilö ansainnut tulla autetuksi, on keskeinen *deservingness*-tutkimuksessa. Julkinen ja henkilökohtainen mielikuva avuntarvitsijoista ja heidän käyttäytymisestään ohjaa mitä ilmeisimmin kansalaisten auttamisvalmiutta. Puhutaan ansaitsevuuden kriteereistä, jotka täytettyään ahdinkoon joutunut on ansainnut saamaan tukea. Avuntarvitsijalta odotetaan, että hän on syytön tilanteeseensa, todella avun tarpeessa ja nöyrä sitä saadessaan. Hänen ahdinkonsa tulisi olla seurausta esimerkiksi rakenteellisista

voimista tai vääjäämättömistä tapahtumista – ei laiskuudesta. Avunantajan on puolestaan pystyttävä samaistumaan työttömään ja hänen tilanteeseensa. Kyse on myös vastavuoroisuudesta: yksilö nähdään sitä oikeutetumpana tukeen, mitä enemmän hän on osallistunut tai tulevaisuudessa osallistuu sosiaaliturvan rahoitukseen. (van Oorschot 2000; 2006; Albrekt Larsen 2006.)

Yhteiskuntapoliittisesti relevantiksi ansaitsevuustutkimuksen tekee se, että näkemykset apua tarvitsevien ominaisuuksista ja

käyttäytymisestä kietoutuvat sosiaaliturvan legitimitettiin. Järjestelmiä, joiden asiakkaat mielletään moraalisesti ”ansaitsevina”, ollaan valmiimpia rahoittamaan ja kehittämään. Esimerkiksi toimeentulotuen matala kannatus on todennäköisesti seurausta siitä, että tarveharkintaisen järjestelmän piirissä ollaan erityisen kiinnostuneita asiakkaiden käyttäytymisestä (Kangas 1995; Sihvo & Uusitalo 1993). Yhdysvaltalaisen sosiaaliturvan kehittämättömyyttä ja heikkoa kannatusta on jopa selitetty sillä, että yleinen näkemys maassa on, että köyhät ovat itse syyllisiä ahdinkoonsa (ks. esim. Alesina & Glaeser 2004).

Ansaitsevuustutkimusta on tehty enemmän ulkomailla kuin Suomessa. Suurin osa tutkimuksista käsittelee eurooppalaisten näkemyksiä ja maiden välisiä eroja (van Oorschot 2006; Albrekt Larsen 2006; van Oorschot & Uunk 2007; van Oorschot 2008). Harvoissa tutkimuksissa ansaitsevuus on operationalisoitu siten, että keskiössä ovat avuntarvitsijan ominaisuudet ja käyttäytyminen. Sen sijaan aiheetta on lähestytty kysymyksillä siitä, kuinka huolestunut yksilö on eri elämäntilanteissa olevien sosiaalisesta asemasta tai kuinka oikeutettuina näkee heidät sosiaaliturvaan. On osoitettu, että kansalaiset ovat vähiten huolestuneita tai toisin sanoen vähiten valmiita auttamaan maahanmuuttajia ja työttömiä. (Appelbaum 2001; 2002; Kangas 2003; Halleröd 2004; van Oorschot 2006; 2008.) Kansainvälisessä tutkimuksessa (Albrekt Larsen 2006) avunpyytäjien ominaisuuksia ja käyttäytymistä on mitattu lähinnä sillä, tukevatko vastaajat köyhyyden yksilöllistä selitysmallia eli väitettyä ”Köyhät ovat laiskoja ja heiltä puuttuu halu ratkaista ongelmansa”.

Katutason byrokraattien mielipiteitä työttömyysturvasta ja ylipäättään tulonsiirroista on tutkittu vähän (ks. kuitenkin Dellgran & Höjer 2005; Weiss-Gal & Gal 2007; Ristimäki 2008). Kallio ym. (2013) sivuavat aiheetta artikkelissaan, jossa käsitellään pohjoismaisten sosiaalityöntekijöiden mielipiteitä työttömistä. Tulosten mukaan sosiaalityöntekijöistä vain harvat suhtautuvat työttömiin syyt-

tävästi. Myös tutkimukset, joissa vertaillaan erilaisten byrokraattiryhmien mielipiteitä, ovat harvinaisia. Poikkeuksen tekee Kallion (2013) artikkeli. Siinä osoitetaan, että katutason byrokraattien näkemykset toimeentulotuen saajista olivat pääsääntöisesti myönteiset vaikka eroja byrokraattiryhmien väliltä löytyi: kelalaiset olivat kriittisempiä kuin sosiaali- ja diakoniatyöntekijät. Sen sijaan kansalaismielipidetutkimuksia on tehty aiheesta paljon. Kotimaisista ja eurooppalaisista tutkimuksista selviää, että työttömyysturva kannatetaan vähemmän kuin monia muita tulonsiirtoja (Forma 2002, 303; Blekesaune & Quodagno 2004, 420; van Oorschot 2006, 30).

Tutkimme tässä artikkelissa, miten katutason byrokraatit asennoituvat työttömiin ja työttömyysturvaan Suomessa. Katutason byrokraateilla on perinteisesti tarkoitettu julkisen sektorin virassa olevia henkilöitä, jotka toimivat asiakastyössä, laativat viranomaispäätöksiä ja käyttävät harkintaa. Katutason byrokraattien näkemysten ja mielipiteiden tutkiminen on tärkeää siksi, että heillä on merkittävästi harkinta- ja toimeenpanovaltaa. Heidän toimintansa määrittelee lopulta sen, millaiseksi laissa määritelty sosiaalipolitiikka käytännössä muodostuu. (Lipsky 1980; Ellis 2007; Evans 2010.) Toimeenpanoprosesseihin voivat vaikuttaa ammattilaisten näkemykset esimerkiksi sosiaalisten ongelmien syistä tai stereotyyppiä erilaisista asiakasryhmistä. Näkemykset ja mielipiteet kytkeytyvät mahdollisesti byrokraattien ammatilliseen toimintaan eli siihen, miten he kohtelevat asiakkaitaan. (Keiser 1999; Ellis 2007; Reingold & Liu 2008.) Mielenkiintoista on myös se, miten kansalaiset ovat kokeneet julkisissa virastoissa asioimisen ja millaista palvelua he ovat saaneet, sillä nämä kytkeytyvät kansalaisten hyvinvointivaltiolle osoittamaan tukeen. Kielteiset kokemukset heikentävät luottamusta eri valtiollisiin organisaatioihin. (Kumlin 2002; 2007.)

Tarkastelemme tässä artikkelissa poikkeavatko erilaisia organisaatioita, ammatikuntia ja avun normeja edustavien byro-

kraattien, eli kuntien sosiaalityöntekijöiden, kirkon diakoniatyöntekijöiden, Kelan ja yksityisten työttömyysvakuutuslaitosten käsittelijöiden, näkemykset ja mielipiteet toisistaan. Pohdimme, miten ammatillisuuteen, taloudelliseen tilanteeseen ja ideologiaan liittyvät tekijät kytkeytyvät katutason byrokraattien näkemyksiin työttömistä ja työttömyysturvasta. Lisäksi tutkimme, kytkeytyvätkö normatiiviset näkemykset työttömistä työttömyysturvan kannatukseen.

Keitä ovat katutason byrokraatit ja missä he työskentelevät?

Kuntien sosiaalityöntekijät, kirkon diakoniatyöntekijät, Kelan ja yksityisten työttömyysvakuutuslaitosten käsittelijät toimivat hyvinvointiyhteiskunnan eri sektoreilla, mutta kohtaavat kaikki ammatissaan työttömiä. Heidän työnkuvansa muistuttavat Lipskyn (1980) katutason byrokraattia siinä, että jokainen heistä toimii asiakastyössä, tekee kansalaisia koskevia päätöksiä ja käyttää harkintaa. Kaikkia neljää tutkimaamme katutason byrokraattiryhmää yhdistävät tietyt tekijät, mutta samalla niiden väliltä on löydettävissä perustavaa laatua olevia eroavaisuuksia (ks. tarkemmin kootusti taulukko 1). Erot saattavat vaikuttaa merkittäväällä tavalla mielipiteisiin työttömistä ja työttömyysturvasta.

Julkista sektoria tässä tutkimuksessa edustavat kunnan sosiaalityöntekijät ja Kelan käsittelijät, yksityistä toimijaa yksityisten työttömyysvakuutuslaitosten käsittelijät ja vapaaehtoissektoria kirkon diakoniatyöntekijät, jotka ovat suurin vapaaehtoissektorin toimija Suomessa (Juntunen 2011). Ryhmillä on siten Lipskyn (1980) määrittelemän katutason byrokraatin kanssa paljon yhteistä, mutta erityisesti diakoniatyöntekijät poikkeavat byrokraateista siinä, ettei heillä ole kytköstä julkiseen sektoriin, lainsäädäntöön ja täten viranomaispäätöksiin. Yksityisten työttömyysvakuutuslaitosten käsittelijät puolestaan tulevat lähemmäksi Lipskyn käsitettä kuin diako-

niatyöntekijät, sillä he käsittelevät veroluonteisilla maksuilla kerättyjä varoja, vaikka toimivatkin yksityisellä sektorilla.

Valitut byrokraatit työskentelevät paitsi eri sosiaaliturvan sektoreilla, myös varsin erilaisissa organisaatioissa, joissa kaikissa on omanlainen organisaatiokulttuurinsa epävirallisine sääntöineen ja tapoineen. Sosiaalityöntekijät tekevät töitä julkisen sektorin asiantuntijaorganisaatioissa, joissa on sekä kollegiaalisen¹ että byrokraattisen organisaation piirteitä. Näitä asiantuntijaorganisaatioita voidaan kutsua professionaaliksi byrokraatioiksi, joissa työntekijöillä on yliopistotasaisen koulutuksen tuomaa asiantuntijavaltaa. (Evans 2010; 2012.) Asiantuntijavallan avulla professiot pyrkivät paitsi auttamaan asiakkaitaan myös ajamaan omia intressejään (ks. Freidson 2000). Kansainvälisessä tutkimuksessa on käytetty termiä hyvinvointivaltion professiot (*welfare state professions*). Termillä tarkoitetaan vakiintuneita ammattiryhmiä, jotka ovat kasvaneet julkisen sektorin laajentuessa. Tällaisia ovat esimerkiksi sosiaalityöntekijät, opettajat ja lääkärit. (Esim. Evertsson 2000.) Sosiaalityöntekijöitä voidaan pitää professiona, koska heillä on korkeakoulutus, selkeät pätevyysvaatimuksen, eettiset ohjeistukset ja oma ammattiliitto (vrt. Freidson 2000).

Varsinaisten professioiden lisäksi julkisen sektorin kasvun myötä toisen maailmansodan jälkeen on syntynyt myös muita suorittavampaa työtä tekeviä byrokraateiksi kutsuttuja ryhmiä. Kelan käsittelijät työskentelevät virastossa, jossa on paljon piirteitä Lipskyn (1980) kuvaamasta perinteisestä byrokraattisesta organisaatiosta. Näitä ovat esimerkiksi

1 Kollegiaalisella organisaatiolla tarkoitetaan virastoa, jossa vain ammattilaiset voivat valvoa työtä. Puhutaan työn kollegiaalisesta kontrollista. Kollegiaalisessa organisaatioissa ammattilaiset / asiantuntijat osallistuvat päätöksentekoon, mistä johtuen organisaatio hierarkia on matala. Tällaisessa organisaatioissa katutason työntekijöiden valvonta on vähäistä. Esimiehet ovat professionaalisia johtajia eli heillä on ammattiin vaadittava korkea koulutus, kuten tässä tapauksessa maisteriopinnot sosiaalityöstä. Organisaatioissa ovat käytössä hyvät käytännöt ja työtä määrittää kaksoisohjaus, joka koostuu byrokraatiasta ja professionaalisuudesta. (Evans 2010; 2012.)

tarkat säännöt ja päätöksentekoproseduurit. Työttömyysvakuutuskäsittelijät tekevät samantyyppisiä töitä yksityisissä asiakaspalvelu-ryhtyksissä. Kirkon diakoniatyöntekijät ovat osa tunnustuksellista organisaatiota, ja heidän työnsä lähtökohta on kristillinen ja sielunhoidollinen. Hei eivät ole yhtä vahvasti liitoksissa hyvinvointivaltion viralliseen päätöksentekoon kuin muut kolme ryhmää. Kuitenkin he ovat selkeä osa hyvinvointiyhteiskuntaa ja toisaalta heillä on suhde valtioon jo pelkästään valtionkirkkoinstituution kautta. Diakoniatyöntekijöiden työssä yhdistyy konkreettinen auttaminen ja kristillinen sielunhoito. (Juntunen & Saarela 2009; Pyykkö 2011.) Kirkkojärjestyksen (4 luku, pykälä 3) mukaan ”Seurakunnan ja sen jäsenten tulee harjoittaa diakoniaa, jonka tarkoituksena on kristilliseen rakkauteen perustuva avun antaminen erityisesti niille, joiden hätä on suurin ja joita ei muulla tavoin auteta”. Sosiaalityöntekijöiden ammattieettiset periaatteet nojaavat puolestaan ihmisoikeuksien ja -arvon korostamiseen sekä yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen (Talentia 2005). Vakuutuskäsittelijöillä ei vastaavaa yhteistä arvopohjaa ole. Heillä ei myöskään ole selkeitä pätevyysvaatimuksia, ja siksi koulutustaustat näihin ryhmiin kuuluvilla ovat varsin moninaiset (perusasteen koulutuksesta yliopistotutkintoon). Siksi heitä ei voida pitää professioina.

Erilaisten työskentelyorganisaatioiden lisäksi myös byrokraattien työnkuvat poikkeavat toisistaan. Kelan käsittelijöiden työ muistuttaa eniten Weberin (1947) klassista byrokraattia. He toimivat julkisella sektorilla, tekevät töitä suomalaisen sosiaaliturvan universaaleimpien etuuksien kanssa, ja lainsäädäntö, organisaation normit sekä ohjeistukset määrittelevät tiukasti heidän työtään. Kelan katutason käsittelijöillä on tarkat proseduurit, miten päätökset tulisi tehdä. Myös sääntöihin perustuva esimieskontrolli kuuluu Kelan kaltaisiin byrokraatioihin. Tästä johtuen Kelan käsittelijöillä on vähemmän harkintavaltaa kuin sosiaali- ja diakoniatyöntekijöillä. Vähän harkintavaltaa omaavat

myös yksityisten työttömyysvakuutuslaitosten käsittelijät. Sosiaalityöntekijöiden työnkuvaa määrittävät puolestaan tarveharkinta (etenkin toimeentulotuen myöntämisessä) ja kontrolli muun muassa työttömien aktiivoinnin kautta. Selvästi eniten harkintaa työssään käyttävät kuitenkin diakoniatyöntekijät. Heillä on velvollisuus auttaa, mutta asiakkaista kenelläkään ei ole subjektiivista oikeutta apuun, toisin kuin joissain tapauksissa julkisella sektorilla. (Juntunen 2011, 13, 118.) Diakoniatyöntekijöitä kuvaakin paremmin termi semiprofessio. Heidän pätevyysvaatimuksistaan päättää piispainkokous. Diakoneilla ei ole omaa tieteenalaa tai yliopistollista koulutusta, vaan heidän koulutuksensa vastaa laajuudeltaan sairaanhoitajien, sosionomien tai fysioterapeuttien vastaavaa.

Valitut katutason byrokraatit eroavat toisistaan siinä, että he kohtaavat työssään erilaisia työttömiä. Yksityisten työttömyysvakuutuslaitosten asiakkailla on selvä kytkös työmarkkinoihin, koska kyse on ansiosidonnaisesta työttömyysturvasta, jonka saaminen vaatii työhistoriaa ja kassan jäsenyyttä. He ovat näin tekemisissä vain ja yksinomaan työttömien kanssa. Heidän asiakkaidensa taloudellinen tilanne on oletetusti paras, koska asiakkaat hakevat tai saavat ansiosidonnaista, tasoltaan työttömyyden peruspäivärahasta ja työmarkkinatuesta poikkeavaa, työttömyysrahaa. Kelan käsittelijät kohtaavat työssään puolestaan hyvin erilaisia työttömiä, joiden työttömyysetuutena ovat joko peruspäiväraha tai työmarkkinatuki. Sosiaalityöntekijöiden ja diakoniatyöntekijöiden asiakkaita ovat sekä työssä olevat että erilaiset työttömät. Sosiaalityön asiakkaana olevien työttömien taloudellinen tilanne on heikko ja työttömyys usein pitkittynyt. Asiakaskunnan muodostavat lähinnä pitkäaikaistyöttömät, nuoret työttömät ja moniongelmaiset huono-osaiset, joiden kytkös työmarkkinoihin on heikko. Sosiaalityöntekijöiden työhön liittyy etenkin nuorten työttömien aktiivointi (van Aerschoot 2011). Diakoniatyöntekijöiden apua jaetaan puolestaan niin sanotulta viimeiseltä luukul-

ta. Ajatus viimeisestä luukusta liittyy siihen, että diakoniatyöntekijöiden asiakkaat eivät ole tulleet autetuksi (tarpeeksi) julkisen sosiaaliturvan puitteissa. Asiakkaista enemmistö on työikäisiä, joiden taloudellinen tilanne on kriisiytynyt. Suurimman autettavien ryhmän muodostavat työttömät, moniongelmaiset ja monivelkaiset, jotka ovat vajonneet kaikkien julkisten turvaverkkojen läpi. Sosiaali- ja diakoniatyön asiakkaista osa on jäänyt pysyvästi työmarkkinoiden ulkopuolelle, ja he elävät syvässä köyhydessä. (Juntunen & Saarela 2009; Kainulainen ym. 2009; Juntunen 2011.)

Eroa byrokraattiryhmien välillä on lisäksi siinä, kuinka paljon he kohtaavat työssään työttömiä. Yksityisten työttömyysvakuutuslaitosten käsittelijät ovat yksinomaan tekemisissä työttömien kanssa, kun taas Kelan käsittelijät pääosin vain silloin kun työttömyysturva kuuluu heidän työtehtäviinsä. Sen sijaan (pitkäaikais)työttömät muodostavat suuren osan diakonia- ja sosiaalityöntekijöiden asiakaskunnasta.

Edellä mainituista eroista ja aikaisempien tutkimustulosten pohjalta muotoilemme kaksi ensimmäistä hypoteesiamme seuraavasti:

H1: Katutason byrokraattien suhtautuminen työttömiin ja työttömyysturvaan on positiivista.

H2: Katutason byrokraattien näkemykset poikkeavat toisistaan. Sosiaali- ja diakoniatyöntekijät suhtautuvat positiivisemmin työttömiin ja kannattavat useammin työttömyysturvan tason parantamista kuin Kelan ja työttömyysvakuutuslaitosten käsittelijät.

Katutason byrokraattien näkemysten taustatekijät yksilötasolla

Perinteisesti mielipidetutkimuksessa on pitäyditty (yksilötasolla) intressejä ja ideologiaa kuvaavissa tekijöissä, kun on pyritty ymmärtämään kansalaisten hyvinvointivaltiota koskevia asenteita (Jaeger 2006; 2009).

Sosiaalipoliittisia näkemyksiä, kuten käsityksiä huono-osaisuudesta ja sen syistä, on selitetty myös tietoisuudella sosiaalisista ongelmista ja kokemuksella omasta sosiaalisesta asemasta (esim. Lepianka 2007; Lepianka ym. 2010). Tämän tutkimuksen keskiössä ovat katutason byrokraatit. Ymmärtääksemme paremmin heidän näkemyksiään työttömistä ja työttömyysturvasta, tarvitaan työhön liittyviä taustatekijöitä. Näitä tekijöitä tutkimuksessa ovat työkokemus ja koulutus.

Sosiaalityöntekijöiden mielipiteitä tarkastelevien tutkimusten mukaan pitkään alalla työskennelleet suhtautuvat ymmärtäväisemmin huono-osaisiin kuin juuri alalle siirtyneet. Kokeneet sosiaalityöntekijät syyttävät köyhiä harvemmin tilanteestaan ja epäilevät harvemmin työttömien työmoraalia ja vilpittömyyttä kuin vähän aikaa alalla työskennelleet. (Jones 1994; Kallio ym. 2012; Blomberg ym. 2013.) Työkokemuksen merkitys näkemyksissä voi perustua sosiaalisten ongelmien kohtaamisen määrään tai sukupolvivaikutukseen. Tutkimusten mukaan ilmiön kohtaaminen, tietoisuus ja vuorovaikutus lisäävät positiivista suhtautumista esimerkiksi köyhiin ja kodittomiin. Mekanismin on ajateltu toimivan niin, että kohtaaminen ja tieto poistavat negatiivisia stereotyyppioita, tunteita ja pelkoja. (Pettigrew 2008.) Kohtaaminen mahdollisesti lisää byrokraattien tietoja huono-osaisuuden taustalla vaikuttavista monimutkaisista prosesseista.

Koulutusaste jakaa kansalaisten ja katutason byrokraattien näkemyksiä huono-osaisista. Korkeasti koulutetut ovat valmiimpia auttamaan huono-osaisia kuin matalasti kouluttautuneet. Kouluttamattomat korostavat avuntarvitsijaan liittyviä negatiivisia piirteitä, kuten laiskuutta. (Kangas & Sikiö 1996, 116–117; Niemelä 2008.) Tämä voi johtua siitä, että korkea koulutus lisää yksilöiden kykyä ymmärtää yhteiskunnan rakenteita, sosiaalisia mekanismeja ja huono-osaisuutta (Kallio 2010, 42–43).

Todennäköisesti merkityksellistä katutason byrokraattien näkemysten kannalta on se,

Taulukko 1. Valittujen ammattiryhmien väliset erot työhön liittyen.

Koulutus (nykyiset vaatimukset)	Professio	Byrokraatti	Työskentelysektori	Avun kriteerit	Harkintavallan määrä	Ideologinen tausta	Millaisia työttömiä kohtaa työssään?	Kohtaamisen määrä työssä
Sosiaalityöntekijät	maisteri sosiaalityöstä	kyllä (professionaalinen byrokraatti)	julkinen / kunta	tarveharkinta	paljon	omat ydinarvot	huono-osaisia, joilla heikko työmarkkina-asema	paljon
Diakoniatyöntekijät	sosionomi amk/ sairaanhoitaja amk	osittain: asema muistuttaa professionaalista byrokraattia	vapaaehtoinen/ kirkko	vapaaehtoisuus/ tarveharkinta	paljon	kristillinen	huono-osaisia, joilla heikko työmarkkina-asema	paljon
Kelan etuuskäsitteilijät	pääosin ammattikoulu/-opisto	kyllä	julkinen	universaalisuus	vähän	ei	vaihtelee työtehtävien mukaan	vaihtelee työtehtävien mukaan
Yksityisten työttömyysvakuutuslaitosten käsitteilijät	pääosin ammattikoulu/-opisto	osittain: asema muistuttaa byrokraattia	yksityinen	ansio-sidonnaisuus	vähän	ei	toimeentulevia, joilla vahvaho kytkös työmarkkinoihin	paljon/ainoastaan

onko vastaaja suorittanut sosiaalialan koulutuksen vai ei. Alan koulutus lisää mahdollisesti ymmärrystä sosiaalisista ongelmista ja niiden taustoista. Ajatuksen puolesta puhuvat tutkimukset, joissa on tarkasteltu sosiaalityön opiskelijoiden sosiaalipoliittisia näkemyksiä (Weiss ym. 2005; Ljubotina & Ljubotina 2007). Näiden tutkimusten tulosten mukaan näkemykset kytkeytyvät siihen, kuinka pitkällä vastaaja on sosiaalityön opinnoissaan, sillä hyvinvointivaltion kannatus eri tavoin mitattuna lisääntyy opintojen edetessä. (Esim. Weiss ym. 2005.) Oletusta tukevat myös tulokset, joiden mukaan sosiaalityön opiskelijat selittävät useammin köyhyyttä rakenteellisilla tekijöillä kuin muut opiskelijat (Ljubotina & Ljubotina 2007). Lisäksi on havaittu, että sosiaalityöstä valmistuneet maisterit syyttävät köyhiä vähemmän tilanteestaan ja epäilevät harvemmin työttömien työmoraalia ja vilpittömyyttä kuin epäpätevät sosiaalityöntekijät (Blomberg ym. 2013; Kallio ym. 2013).

Aiempien tutkimusten mukaan ihmisten omakohtainen taloustilanne muokkaa heidän mielipiteitään huono-osaisuuden syistä. Nimenomaan subjektiivisesti koettu talousahdinko lisää vastaajan todennäköisyyttä uskoa köyhyyden rakenteellisiin syihin. Tulokset viittaavat siihen, että samaistumista apua tarvitseviin ja ymmärrystä heidän ahdinkoonsa lisäävät yksilön nykyiset talousvaikeudet tai se, että hän on kokenut elämänsä aikana köyhyyttä. (Lepianka 2007; Niemelä 2009; Lepianka ym. 2010.) Toisaalta on viitteitä siitä, että alimmissa tuloluokissa olevat haluavat erottua niistä köyhistä, jotka elävät sosiaaliturvan varassa. Toisin sanoen ne, jotka kamppailevat pysyäksensä pois köyhyydestä, ovat varsin syyllistäviä mielipiteissään. Tarve erottua liittyy siihen, että köyhyys ja viimesijaisen turvan asiakkuus nähdään häpeällisenä. (Bullock 2004.) Talousvaikeuksissa olevat voivat ajatella, että jos he sinnittelevät ja selviävät ilman tukea, tulisi niin tehdä muidenkin.

Kansalaisten tai hyvinvointivaltion byrokraattien näkemyksiä huono-osaisista tai

huono-osaisuuden syistä on harvoin pyritty selittämään yksilön puoluekannalla. Sen sijaan vastaajan uskonnollisuus ja arvonäkökulmat ovat olleet kohtaamisen, henkilökohtaisten talousvaikeuksien ja yhteiskunnan huono-osaisuuden tiedostamisen ohella kyseisen tutkimusalan keskiössä (esim. Lepianka 2007; Ljubotina & Ljubotina 2007). Weissin ym. (2002) mukaan sosiaalityöntekijöiden poliittinen samaistuminen on yhteydessä näkemyksiin hyvinvointivaltiota ja köyhyyden syistä: Poliittisella akselilla itsensä oikealle sijoittaneet ovat jyrkempiä mielipiteissään kuin muut. He syyllistävät enemmän köyhiä tilanteestaan ja kannattavat vähemmän laajaa hyvinvointivaltiota. (Ks. myös Rehner ym. 1997.) Samanlaisiin tuloksiin on päädytty myös kansalaisten keskuudessa (Lepianka 2007; Lepianka ym. 2010). Poliittinen samaistuminen on yksi merkittävimmistä sosiaalipoliittisista mielipiteistä erottelevista tekijöistä. Poliittisesti itsensä oikealle sijoittaneet kannattavat vähiten työttömyysturvaa ja tukevat yleensäkin vähiten kollektiivisen auttamisen muotoja. (Kangas 1997; Jaeger 2006; Kallio 2010.) Aikaisemmissa tutkimuksissa on myös osoitettu, että myönteiset näkemykset huono-osaisista ja rakenteellisten syiden kannatus kietoutuvat tiukasti sosiaaliturvan kannatukseen (esim. Kangas 2003; Kallio ym. 2011).

Edellä mainitun kirjallisuuden perusteella esitämme kaksi viimeistä hypoteesiamme:

H3: Byrokraateista korkeasti koulutetut, pitkään alalla työskennelleet, sosiaalialan koulutuksen saaneet, joskus taloudellisia vaikeuksia kohdanneet ja vasemmistopuolueita sekä vihreitä äänestäneet suhtautuvat positiivisemmin työttömiin ja kannattavat useammin työttömyysturvan tason parantamista kuin muut.

H4: Myönteisesti työttömiin suhtautuvat kannattavat työttömyysturvan tason parantamista useammin kuin muut.

Tutkimusasetelma

Tarkastelemme artikkelissa katutason byrokraattien näkemyksiä työttömistä ja työttömyysturvasta. Tutkimuskysymykset ovat: (1) Miten erilaisia organisaatioita ja auttamisen normeja edustavat katutason byrokraatit asennoituvat työttömiin ja työttömyysturvaan?, (2) onko heidän näkemyksissään eroja?, (3) miten ammatillisuuteen, taloudelliseen tilanteeseen ja ideologiaan liittyvät tekijät selittävät heidän näkemyksiään? ja (4) kytkeytyvätkö normatiiviset näkemykset työttömistä työttömyysturvan kannatukseen?

Tutkimuksen aineistona käytämme syksyllä 2011 hyvinvointivaltion ammattilaisilta kerättyä kyselyä. Sähköinen kysely lähetettiin vastaajien työsähköposteihin. Kelalaisille lähetettiin 1 500 kyselyä. Tämä oli satunnaisotos kaikista paikallistoimistojen 3 717 etuus-käsittelijästä. Käsittelijät työskentelivät vakuutus- ja asiakassihteereinä sekä asiakasneuvojina. Kelalaisille tehtiin kaksi muistutuskierrosta. Vastausprosentti on noin 60 ja tapausten määrä 887. Diakonityöntekijöiden kysely lähetettiin kaikille Suomen evankelisluterilaisen kirkon diakoniatyöntekijöille. Vastaajina olivat sekä diakonit että diakonisat, sillä molemmat ryhmät tekevät samantyyppistä työtä kirkon piirissä. Kysely lähti 1 237 diakoniatyöntekijälle Kirkon keskushallinnon kautta. Diakoniatyöntekijöille tehtiin kaksi muistutuskierrosta. Vastausprosentti on noin 57 ja tapausten määrä 707. Sosiaalityöntekijöiden kysely lähetettiin kuntien sosiaalityöntekijöille, jotka olivat ilmoittaneet Talentia-ammattiliitolle sähköpostiosoitteensa. Suomenkielinen lomake lähetettiin 1 987 sosiaalityöntekijälle, ruotsinkielinen 150 sosiaalityöntekijälle. Kyseessä oli kokonaisotos Talentiaan kuuluvista kuntien sosiaalityöntekijöistä, jotka olivat antaneet sähköpostiosoitteensa liitolle. Arvion mukaan yhteensä noin 1 600 henkilöä sai lomakkeen johtuen esimerkiksi vanhentuneista sähköpostiosoitteista. Vastausprosentti on noin 33 ja tapausten määrä 530. Yksityisten työttömyysvakuu-

tuslaitosten käsittelijöille kysely lähti toimistojen esimiesten kautta, koska listaa heidän sähköpostiosoitteistaan ei ollut saatavilla. Koska emme tiedä, kuinka paljon kassojen käsittelijöitä tarkalleen on tai kuinka moni esimiehistä lopulta välitti aineiston alaisilleen, emme voineet laskea heidän osaltaan vastausprosenttia. Yksityisten työttömyyskassojen käsittelijöiden määrä aineistossa on 189, mikä on karkeiden arvioiden mukaan noin puolet kyseisessä ammatissa toimivista. Aineiston tapausten kokonaismäärä on 2 314.

Vastemuuttujina käytämme useaa väitettä: (1) Useimmat ihmiset, jotka saavat työttömyystukea, ovat todella sen tarpeessa, (2) Useimmat työttömyysturvan varassa elävät ovat laiskoja, ja heiltä puuttuu halu ratkaista ongelmansa, (3) Useimmat työttömät ovat osallistuneet tai osallistuvat tulevaisuudessa hyvinvointivaltion rahoitukseen, (4) Työmarkkinatuen tasoa tulisi parantaa ja (5) Työttömyyden peruspäivärahan tasoa tulisi parantaa. Vastausvaihtoehdot väitteisiin ovat: (1) täysin eri mieltä, (2) osittain eri mieltä, (3) en ole samaa eikä eri mieltä, (4) osittain samaa mieltä, (5) täysin samaa mieltä.

Kolme ensimmäistä vastemuuttujaa mittaavat byrokraattien normatiivisia näkemyksiä työttömistä. Näissä keskitytään työttömiin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, jotka oletettavasti vaikuttavat siihen, kuinka oikeutettuina byrokraatit näkevät heidät kollektiivisesti järjestettyyn apuun. Ensimmäinen vasteista liittyy avun tarpeeseen ja toinen kontrolliin eli pystyykö työtön itse vaikuttamaan tilanteeseensa vai onko ahdinko seurausta esimerkiksi huonoista valinnoista. Kolmas mittaa vastavuoroisuutta eli sitä, uskooko avunantaja, että työttömät auttavat vastavuoroisesti häntä rahoittamalla tulevaisuudessa kollektiivisesti järjestettyä turvaa.

Selittävinä muuttujina käytämme jakoa eri byrokraattiryhmiin. Muuttuja liittyy organisaatioiden, avun normien ja professionalisoitumisen eroihin. Ammatillisuutta/professionaalisuutta mittaamme myös koulutuksella (vähintään alempi yliopistotutkin-

to, AMK, opisto ja ammatillinen koulutus/ylioppilas/perusaste), sosiaalialan koulutuksella (kyllä, ei) ja työkokemuksen pituudella (0–5, 6–10, 11–20 ja 21 vuotta tai enemmän). Taloudellista tilannetta lähestymme vastaajan subjektiivisella kokemuksella toimeentulostaan (toimeentulo hyvin helppoa, helppoa, vain pieniä vaikeuksia ja vaikeaa). Ideologiaa mittaamme vastaajan puoluekannalla (mitä puoluetta on äänestänyt viime vaaleissa). Oikeistoa edustavat kokoomus, keskusta, rkp ja kristillisdemokraatit. Ryhmä muut/politiittisesti passiiviset sisältävät ne, jotka eivät äänestäneet viime vaaleissa, eivät halunneet kertoa puoluettaan tai äänestivät sellaisia pieniä ryhmittymiä, joita on vaikea sijoittaa oikeistovasemmistoakselille. Vihreät muodostavat oman luokkansa. Vasemmistoliittoa ja sosialidemokraatteja äänestäneet edustavat vasemmistoa. Taustamuuttujien jakaumat on esitetty liitetaulukossa 1.

Suorien jakaumien lisäksi käytämme binaarista logistista regressioanalyysiä. Mallit on rakennettu siten, että ensimmäisessä mallissa ei ole koulutusmuuttujaa, toisessa on. Koulutus ja byrokraattiryhmä korreloivat vahvasti keskenään ja siksi oli tarpeen tehdä malli myös ilman koulutusmuuttujaa. Työttömyysturva-asenteiden kohdalla kolmas malli sisältää lisäksi normatiiviset näkemykset työttömistä. Työttömyysturvamuuttujaa varten teimme summamuuttujan kahdesta erillisestä väitteestä eli työmarkkinatuen tasoa tulisi parantaa ja peruspäivärahan tasoa tulisi parantaa. Yhdessä ne mittaavat työttömyysturvan kannatusta (Cronbachin $\alpha=0,911$). Uusi muuttuja luokiteltiin dikotomiseksi 2–7 ja 8–10. Logistista regressioanalyysia varten työttömiä koskevat muuttujat luokiteltiin dikotomisiksi, jolloin arvon 1 saavat täysin ja osittain samaa mieltä olevat ja arvon 0 muut vastaukset. Raportoimme malleissa vetosuhteet, tilastolliset merkitsevyydet ja keskivirheet. Vertailuryhmän arvo on yksi, jolloin tuloksia tulkitaan seuraavasti: Jos vetosuhte on yli yksi, kyseinen ryhmä kannattaa väitettä

enemmän kuin vertailuryhmä. Jos vetosuhte on alle yksi, kyseinen ryhmä kannattaa vähemmän väitettä kuin vertailuluokka.

Tulokset

Tulosten mukaan katutason byrokraatit suhtautuvat valtaosin myönteisesti työttömiin (ks. taulukko 2) ja näkevät täten heidät oikeutettuina kollektiivisesti järjestettyyn apuun. Lähes kaikki vastaajista luottavat, että työttömyysturva menee tarpeeseen. Vähemmistö vastaajista uskoo työttömien olevan laiskoja tai epäilee, etteivät he osallistu hyvinvointivaltion kustannuksiin. Byrokraattiryhmien välillä on kuitenkin eroja. Sosiaali- ja diakoniatyöntekijöiden näkemykset työttömistä ovat varsin myönteiset ja yhteneväiset. Vastaavasti Kelan ja työttömyysvakuutuslaitosten käsittelijöiden näkemykset ovat keskenään samantyyppisiä ja kriittisemmät kuin edellä mainituilla. Kriittisimmin työttömiin suhtautuvat Kelan käsittelijät. Heistä joka neljäs uskoo työttömien olevan laiskoja ja noin 70 prosenttia luottaa työttömien osallistuvan osaltaan hyvinvointivaltion rahoitukseen. Vastaavat prosenttiosuudet ryhmistä myönteisimmin suhtautuvilla sosiaalityöntekijöillä ovat 7 ja 80.

Kaikki byrokraattiryhmät asennoituvat myös työttömyysturvan tason parantamiseen positiivisesti. Enemmistö vastaajista näkee, että työmarkkinatuen ja työttömyyden peruspäivärahan tasoa tulisi parantaa. Eniten parannuksia kannattavat sosiaali- ja diakoniatyöntekijät (runsaat 80 prosenttia). Kelan ja työttömyysvakuutuslaitosten käsittelijöistäkin noin 70 prosenttia tukee tason nostoa.

Seuraavaksi tarkastelemme katutason byrokraattien näkemyksiä työttömistä logistisella regressioanalyysillä, jolloin on mahdollista vakioda valittujen selittävien tekijöiden vaikutukset toisillaan. Taulukossa 3 on raportoitu myös prosentuaaliset osuudet selittävien tekijöiden mukaan koko aineiston tasolla. Monimuuttuja-analyysiä työttömien

Taulukko 2. Katutason byrokraattien näkemykset työttömistä ja asenteet työttömyysturvasta. Taulukossa raportoitu prosentuaaliset osuudet ja n:t niistä, jotka ovat täysin tai osittain samaa mieltä väitteiden kanssa.

	Sosiaalityöntekijät	Diakonia-työntekijät	Kelan käsittelijät	Työttömyysvakuutus-käsittelijät
Näkemykset työttömistä				
Työttömyystuki menee tarpeeseen	95 (497)	97 (681)	91 (800)	90 (169)
Työttömät ovat laiskoja	7 (36)	11 (76)	25 (221)	18 (33)
Työttömät osallistuvat kustannuksiin	80 (418)	74 (521)	69 (608)	79 (148)
Asenteet työttömyysturvasta				
Työmarkkinatuen tasoa tulisi parantaa	82 (435)	81 (571)	68 (591)	69 (129)
Työttömyyden peruspäivärahan tasoa tulisi parantaa	84 (441)	84 (589)	70 (612)	67 (125)

avun tarvetta mittaavalla muuttujalla ei esitetä, sillä tämän väitteen kohdalla byrokraatit ovat hyvin yksimielisiä.

Kuten suorista jakaumista ilmenee, Kelan käsittelijät ja työttömyysvakuutuslaitoksissa työskentelevät uskovat sosiaalityöntekijöitä useammin, että työttömät ovat laiskoja. Koulutustaustan vakioiminen vaikuttaa kuitenkin niin, että erot ryhmien välillä pienevät, mutta eivät poistu Kelan käsittelijöiden osalta. Nyt tilastollisesti merkitsevästi useammin laiskuusväittämää tukevat vain Kelan käsittelijät. Sosiaali- ja diakoniatyöntekijät eivät eroa toisistaan kummassakaan mallissa.

Tulosten mukaan vähän aikaa alalla työskennelleet ja muut kuin yliopistollisen koulutuksen saaneet uskovat muita useammin, että työttömät ovat laiskoja. Mielenkiintoista on nimenomaan se, että laiskuusväittämän kanssa samaa mieltä ovat useammin ammattikorkeakoulun käyneet kuin yliopistossa tutkinnon suorittaneet. Lisäksi keskiasteen opiston suorittaneet suhtautuvat myönteisemmin työttömiin kuin ammattikorkeakoulun suorittaneet. Oikeistopuolueiden ja luokan muut/passiiviset äänestäjät ovat useammin laiskuusväittämän kannalla kuin vasemmistoa kannattavat.

Katutason byrokraatit eivät eroa merkittävästi toisistaan väitteen ”työttömät osallistuvat kustannuksiin” osalta. Tulosten mukaan

vähän aikaa alalla työskennelleet, vähän koulutetut ja oikeistopuolueita äänestäneet uskovat työttömien osallistuvan hyvinvointivaltion rahoitukseen harvemmin kuin kauan alalla työskennelleet, korkeasti koulutetut ja vasemmiston tukijat. Toisaalta ne, joilla menee taloudellisesti hyvin, uskovat muita useammin työttömien osallistuvan myös kollektiivisesti järjestetyn turvan rahoittamiseen tulevaisuudessa.

Taulukossa 4 esitetään monimuuttujamallit koskien työttömyysturvaa mittaavia muuttujia. Ryhmien väliset erot työttömyysturvan parantamisen osalta ovat hyvin samantyyppisiä kuin suhtautumisessa työttömiin. Edelleen etuuskäsittelijät erottuvat selvästi diakonia- ja sosiaalityöntekijöistä pienemmällä halukkuudella parantaa työttömyysturvaa. Samoin vähemmän työkokemusta omaavilla, hyvin toimeen tulevilla sekä oikeistoa äänestävillä byrokraateilla on vähemmän halukkuutta parantaa työttömyysturvan tasoa. Lisäksi samat byrokraatit, jotka suhtautuivat syyllistäen työttömiin, ovat huomattavasti vähemmän halukkaita parantamaan työttömyysturvaa. Koulutustaustalla on merkitystä vain silloin, kun otetaan mukaan vakiointeihin muiden tekijöiden ohella se, kuinka suhtautuu työttömiin. Nimenomaan kaikkein alhaisimman koulutuksen saaneet kannattavat työttömyysturvan tason parantamista. Tulos

Taulukko 3. Suhtautuminen työttömiin. Binaarinen logistinen regressioanalyysi ja suorat jakaumat. Malleissa raportoitu vetosuhteet, tilastolliset merkitsevyydet, keskiarvot sulkeissa ja selityssasteet.

	Työttömät laiskoja			Työttömät osallistuvat kustannuksiin		
	% (n)	Malli 1	Malli 2	% (n)	Malli 1	Malli 2
Sosiaalityöntekijä		1,00	1,00		1,00	1,00
Diakoniatyöntekijä		1,38 (0,22)	0,98 (0,26)		0,91 (0,15)	1,03 (0,19)
Kelan käsittelijä		2,71*** (0,25)	1,96* (0,28)		0,83 (0,19)	0,93 (0,21)
Työttömyysvakuutus-käsittelijä		1,97* (0,32)	1,34 (0,35)		1,22 (0,27)	1,46 (0,29)
Sosiaalialan koulutus	10 (141)	0,71 (0,19)	0,75 (0,20)	76 (1042)	1,13 (0,17)	1,09 (0,17)
Ei sosiaalialan koulutusta	24 (225)	1,00	1,00	71 (649)	1,00	1,00
Työkokemusta 0-5 vuotta	24 (138)	1,72** (0,16)	1,73** (0,17)	68 (395)	0,63** (0,13)	0,62** (0,14)
6-10	16 (68)	1,27 (0,18)	1,34 (0,19)	73 (306)	0,78 (0,15)	0,76 (0,15)
11-20	11 (62)	0,75 (0,19)	0,79 (0,19)	79 (449)	1,07 (0,14)	1,08 (0,14)
21 vuotta tai enemmän	14 (93)	1,00	1,00	77 (524)	1,00	1,00
Perusk., yo, ammattik.	29 (98)		2,38*** (0,22)	68 (226)		0,68* (0,19)
Keskiasteen opisto	15 (109)		1,50 (0,21)	74 (539)		0,85 (0,17)
AMK	19 (96)		1,79** (0,21)	70 (347)		0,85 (0,17)
Vähintään alempi yliopistollinen korkeakoulututkinto	9 (60)		1,00	79 (561)		1,00
Toimeentulo hyvin helppoa	15 (42)	0,96 (0,22)	1,05 (0,23)	82 (221)	1,61* (0,20)	1,54* (0,20)
Helppoa	15 (137)	0,77 (0,17)	0,82 (0,17)	74 (690)	1,12 (0,14)	1,09 (0,14)
Pieniä vaikeuksia	16 (109)	0,84 (0,17)	0,85 (0,18)	73 (487)	1,08 (0,21)	1,07 (0,15)
Vaikeaa	19 (76)	1,00	1,00	71 (288)	1,00	1,00
Puoluekanta						
Oikeisto	18 (147)	1,78** (0,17)	1,76** (0,17)	73 (599)	0,65** (0,14)	0,67** (0,14)
Muut/passiiviset	20 (136)	1,70** (0,17)	1,63** (0,18)	67 (447)	0,53*** (0,14)	0,56*** (0,14)
Vihreät	8 (19)	0,78 (0,28)	0,83 (0,29)	83 (190)	1,12 (0,21)	1,11 (0,21)
Vasemmisto	11 (62)	1,00	1,00	81 (445)	1,00	1,00
N		2226	2200		2227	2200
Selityssaste (Nagelkerke R)		0,11	0,13		0,05	0,05

Tilastollinen merkitsevyytaso p<0,05; * p<0,01; ** p<0,001; ***

on mielenkiintoinen, sillä kyseinen ryhmä uskoo muita useammin työttömien olevan laiskoja. Tämä ristiriita on todennäköisesti seurausta intresseistä, sillä matalasti koulutettujen työttömyysriski on suuri.

Yhteenveto tuloksista

Asettamamme ensimmäinen hypoteesi sai tukea tuloksistamme. Tutkimuksemme mukaan katutason byrokraatit suhtautuivat varsin myönteisesti työttömiin ja työttömyysturvan parantamiseen. Myös aikaisempien tutkimusten mukaan sosiaalityöntekijöiden nä-

kemykset työttömistä ovat olleet positiivisia ja he sekä Kelan käsittelijät näkevät selvästi harvemmin köyhyyden johtuvan yksilöllisistä syistä kuin kansalaiset yleensä (Blomberg ym. 2013; Kallio ym. 2013; Niemelä 2010). Aikaisemmassa tutkimuksessa on tuotu myös esille, että byrokraattien suhtautuminen toimeentulotuen saajiin on samalla tavalla myönteistä. Toimeentulotuen saajien nähtiin olevan oikeutettuja saamaansa tukeen. (Kallio 2013.)

Myös toinen hypoteesimme sai vahvistusta. Sosiaali- ja diakoniatyöntekijät suhtautuivat myönteisemmin työttömiin ja työttömyysturvan parannuksiin. Erot tosin hieman pie-

Taulukko 4. Työttömyysturvan tason parantamisen kannatus. Binaarinen logistinen regressioanalyysi ja suorat jakaumat. Malleissa raportoitu vetosuhteet, tilastolliset merkitsevyydet, keskivirheet sulkeissa ja selitysasteet.

	% (n)	Malli 1	Malli 2	Malli 3
Sosiaalityöntekijä		1,00	1,00	1,00
Diakoniatyöntekijä		0,88 (0,16)	0,76 (0,19)	0,75 (0,19)
Kelan käsittelijä		0,49*** (0,19)	0,41*** (0,21)	0,42*** (0,21)
Työttömyysvakuutuskesittelijä		0,47** (0,25)	0,37*** (0,27)	0,36*** (0,27)
Sosiaalialan koulutus	79 (1074)	1,24 (0,16)	1,20 (0,17)	1,16 (0,17)
Ei sosiaalialan koulutusta	65 (588)	1,00	1,00	1,00
Työkokemusta 0-5 vuotta	65 (374)	0,55*** (0,14)	0,54*** (0,15)	0,58*** (0,15)
6-10	71 (299)	0,65** (0,15)	0,66** (0,15)	0,68* (0,16)
11-20	75 (425)	0,83 (0,14)	0,84 (0,14)	0,80 (0,15)
21 vuotta tai enemmän	79 (537)	1,00	1,00	1,00
Perusk., yo, ammattik.	70 (235)		1,38 (0,19)	1,56* (0,19)
Keskiasteen opisto	73 (524)		1,20 (0,16)	1,27 (0,16)
AMK	72 (354)		1,36 (0,16)	1,44* (0,17)
Vähintään alempi yliopistollinen korkeakoulututkinto	75 (530)		1,00	1,00
Toimeentulo hyvin helppoa	67 (181)	0,53** (0,19)	0,53** (0,19)	0,49*** (0,19)
Helppoa	71 (659)	0,67** (0,15)	0,67** (0,15)	0,64** (0,15)
Pieniä vaikeuksia	74 (497)	0,82 (0,15)	0,82 (0,16)	0,79 (0,16)
Vaikeaa	78 (315)	1,00	1,00	1,00
Puoluekanta				
Oikeisto	70 (570)	0,66** (0,14)	0,65** (0,14)	0,69** (0,14)
Muut/passiiviset	74 (491)	0,91 (0,11)	0,87 (0,14)	0,97 (0,15)
Vihreät	71 (160)	0,70 (0,19)	0,71 (0,19)	0,70 (0,19)
Vasemmisto	77 (428)	1,00	1,00	1,00
Syyttää työtöntä	57 (203)			0,52*** (0,13)
Muut	76 (1448)			1,00
Uskoo työttömän vastavuoroisuuteen	75 (1265)			1,55*** (0,11)
Muut	65 (385)			1,00
N		2218	2191	2168
Selitysaste (Nagelkerke R)		0,08	0,08	0,11

Tilastollinen merkitsevyytaso $p < 0,05$; * $p < 0,01$; ** $p < 0,001$; ***

nenivät työttömien käyttäytymistä koskien vastaajien koulutustaustat vakioitiin. Sosiaali- ja diakoniatyöntekijöiden myönteisemmät asenteet olivat osittain seurausta siitä, että he ovat korkeammin koulutettuja kuin Kelan ja työttömyysvakuutuslaitosten käsittelijät. Koulutustausta ei kuitenkaan pienentänyt työntekijäryhmien välisiä asenne-eroja kun tarkastelimme työttömyysturvan tason parantamista.

Myös kolmas hypoteesi sai vahvistusta eli pidempään alalla työskennelleet, taloudelli-

sia vaikeuksia kohdanneet sekä vasemmistopuolueita ja vihreitä äänestäneet suhtautuivat positiivisemmin työttömiin ja kannattivat useammin työttömyysturvan tason parantamista. Koulutus sen sijaan jakoi mielipiteitä hieman ristiriitaisesti. Matalasti koulutetut suhtautuivat syyttävimmän työttömiin, mutta kannattivat eniten työttömyysturvan tason nostoa. Yhtä lailla neljäs hypoteesi sai tukea eli myönteisesti työttömiin suhtautuvat kannattavat myös muita useammin työttömyysturvan parantamista.

Pohdinta

Suomalaiset työttömät eivät ole laiskoja, mikäli uskomme heidän kanssaan säännöllisesti tekemisissä olevaa neljää byrokraattiryhmää. Itse asiassa myönteisemmin työttömiin suhtautuivat juuri ne byrokraatit, jotka tekevät heidän kanssaan eniten kasvokkain asiakastyötä eli sosiaalityöntekijät ja diakoniatyöntekijät. Julkiseen keskusteluun nousee aika ajoin ajatus siitä, että työttömät ovat syyllisiä itse omaan tilanteeseen. Tutkimuksissa ei kuitenkaan ole osoitettu, että työttömien työhalu olisi jollain tavoin erityisen alhainen (esim. Ervasti 2003).

Artikkelin tulosten perusteella työttömät voivat ainakin periaatteessa saada oikeudenmukaista kohtelua julkiselta sektorilta. Sosiaaliturvan kehittämisen kannalta tulos kertoo siitä, että työttömien kanssa jatkuvasti työnsä kautta tekemisissä olevien byrokraattien mielestä työttömyysturvan tasoa tulisi nostaa. Sosiaaliturvan, ja tässä tapauksessa erityisesti työttömyysturvan, kehittämisen kannalta saattaisikin olla tärkeää ottaa huomioon nykyistä selvemmin katutason byrokraattien asiantuntemus. Heidän näkemysten mukaan työttömät tuntuvat kaipaavan enemmän porkkana- kuin keppilinjaa.

Syitä mielipiteiden eroille byrokraattien välillä voidaan pohtia olevan ainakin kolme. Ensinnäkin mielipiteiden taustalla on, että Kelan käsittelijät ja työttömyysvakuutus-käsittelijät työskentelevät erityyppisten asiakkaiden kanssa. Sosiaali- ja diakoniatyöntekijöiden asiakkaat ovat enemmän moniongelmaisia. Toki Kelankin käsittelijät ja työttömyysvakuutus-käsittelijät kohtaavat moniongelmaisia asiakkaita, mutta näiden ammattilaisten auttamiskeinot ovat suppeammat. Etuuskäsittelijät myös näkevät asiakkaan elämäntilanteesta vain taloudellisen puolen kun taas sosiaali- ja diakoniatyöntekijät ja ovat tekemisessä muidenkin kuin taloudellisten ongelmien kanssa. Neljästä eri ammattiryhmästä vain työttömyysvakuutus-käsittelijät ovat tekemisissä yksinomaan työttömien

kanssa. Muut kolme katutason byrokraattiryhmää tekevät töitä pääosin työssä olevien kanssa. Tuloksiin ei näin voi olla vaikuttamatta se, että nimenomaan työttömyysvakuutus-käsittelijät kohtaavat työssään vain työttömiä. Toisaalta Kelan etuuskäsittelijät kohtaavat myös muita kuin työttömiä, mutta siitä huolimatta heidän asenteensa työttömiä kohtaan ovat enemmän samankaltaisia työttömyysvakuutus-käsittelijöiden kanssa kuin sosiaali- tai diakoniatyöntekijöiden. Luultavasti samankaltaisuus Kelan käsittelijöiden ja työttömyysvakuutus-käsittelijöiden mielipiteissä selittyykin sillä, että heidän asiakasryhmänsä ovat erilaisia kuin sosiaali- ja diakoniatyöntekijöiden. Lisäksi yhtenä selittäjänä tekijänä lienee, että jälkimmäisen ryhmän byrokraatit tekevät työtään asiakkaidensa kanssa pääosin kasvokkain, kun etuuskäsittelijöille asiakkaat näyttäytyvät lähinnä ”paperien muodossa”.

Toinen tekijä mielipide-erojen taustalla saattaa olla, että alun perin arvoiltaan ja sitä kautta mielipiteiltään erityyppiset ihmiset hakeutuvat erilaisiin ammatteihin. Tämän valikoitumisen lisäksi koulutusjärjestelmä tuottaa eroja. Valtaosalla vakuutus-käsittelijöistä ei ole sosiaalialan koulutusta. Koulutusjärjestelmien, kuten sosiaalialan koulutuksen, välityksellä opiskelijoiden ajattelumallit muuttuvat. Tämä näkyy myös diakonia- ja sosiaalityöntekijöiden mielipiteissä. Professionille ominaisena piirteenä on pidetty yhteistä arvomaailmapohjaa. Arvomaailmaa rakennetaan jo opiskeluiden aikana (esim. Weiss ym. 2005). Yhteisen arvopohjan olemassaolo näkyykin kun tarkastellaan suhtautumista työttömiin ja työttömyysturvan tasoon.

Kolmas syy mielipiteiden erilaisuudelle voi löytyä intresseistä. Intressipohjaisella näkökulmalla on mahdollista selittää ainakin mielipiteitä työttömyysturvan nostosta. On sekä sosiaali- että diakoniatyöntekijöiden intressinä, että työttömyysturvan tasoa nostetaan. Tämä näkyisi heidän asiakkaidensa elämäntilanteen paranemisena. Mikäli työttö-

myydyturvaa nostettaisiin, vähenisi esimerkiksi toimeentulotuessa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden asiakkaiden määrä. Näin itse moniongelmaisten asiakkaiden auttamiselle vapautuisi enemmän aikaa. Aiempi kyselytutkimus kun on tuonut esille, että nykyisellään sosiaalityöntekijöiden mahdollisuudet tehdä ammattieettisesti kestävä työtä ovat heikentyneet (Mänttari-Van Der Kuip 2013). Jos sosiaalityöntekijästä uhkaa tulla vain nykyistä enemmän ”rahanjakoautomaatti”, on profession autonomia vaarassa. Tällöin hänen ammatillinen vapautensa ja asiantuntemuksensa kapeutuvat vastaavalle tasolle Kelan käsittelijän tai työttömyysvakuutuskesittelijän kanssa. Profession olennaisena piirteenä kuitenkin on vankka oma asiantuntemus ja siihen perustuvan harkintavallan käyttö.

Ongelmana intressipohjaisessa näkökulmassa on, että Kelan käsittelijöiden tai työttömyysvakuutuskesittelijöiden työhön tai työmäärään työttömyysturvan nostolla tai laskulla ei ole juuri vaikutusta. Siten heidän mielipiteitään ei pystytä lähestymään intressien kautta. Näiden ryhmien välillä suhtautumisessa työttömiin tai työttömyysturvan korostuksiin ei ole juuri eroa. Tämä voi olla seurausta siitä, että asiakkaat ovat suurelta osin samoja ja työ hyvin samankaltaista. Myös kummankaan ammattiryhmän edustajilla ei ole omia työnkuvaan liittyviä erityisiä intressejä, joiden vuoksi he haluaisivat korottaa työttömyysturvaa.

Katutason byrokraattien ja erityisesti sosiaali- ja diakoniatyöntekijöiden myönteinen suhtautuminen työttömiin ei ole aiemman professiotutkimuksen valossa erityisen yllättävä tulos (vrt. Saarinen 2010). Suomalaisessa mallissa professiot, kuten lääkärit, opettajat ja sosiaalityöntekijät, ovatkin tiukasti linkittyneet julkiseen sektoriin työpaikkojensa kaut-

ta. Tämä näkyy mielipiteissä itse hyvinvointivaltion eri järjestelmistä mutta myös suhtautumisessa eri auttamisen kohteena oleviin ryhmiin.

Artikkelissa käytetty aineisto on uniikki niin kotimaisesti kuin kansainvälisestikin. Aiemmin ei ole kerätty aineistoa, jonka kautta olisi pystytty vertailemaan eri katutason byrokraattien näkemyksiä jostain tietystä asiakasryhmästä. Aineiston suurin ongelma on sosiaalityöntekijöiden alhainen vastausaktiivisuus. Emme pysty arvioimaan tarkemmin, onko jokin tietty ryhmä sosiaalityöntekijöiden sisällä jättänyt vastaamatta. Voidaan kuitenkin olettaa, että mitään erityisen pahoja vinoumia aineistossa ei ole, jos tarkastellaan tiettyjä taustamuuttujia, eli ikää ja sukupuolta, aiemman vuonna 2008 kerätyn sosiaalityöntekijäkyselyn jakaumien kanssa (ks. Blomberg ym. 2013). Toki vertaaminen on tiettyssä mielessä haasteellista, sillä aiemmassa kyselyssä vastaajaryhmänä olivat kaikki sosiaalityöntekijät, kun taas tämän artikkelin aineistossa mukana olivat ainoastaan kunta-alan sosiaalityöntekijät.

Jatkossa vertailuryhmäksi olisi tärkeää saada myös sosiaalitoimistojen etuuskäsittelijät. Ovatko heidän asenteensa samantyyppisiä työttömyysvakuutuskesittelijöiden ja Kelan käsittelijöiden kanssa? Ainakin Kelan käsittelijöiden ja sosiaalitoimistojen etuuskäsittelijöiden työssä ja koulutustaustassa on paljon samoja piirteitä. Esimerkiksi suuremmissa kunnissa toimeentulotuen etuuskäsittelijät eivät tapaa asiakasta juuri kasvokkain, vaan vuorovaikutus tapahtuu puhelimitse ja kirjallisesti (ks. tarkemmin Saikku & Kuivalainen 2013). Samankaltaisten työntekijöiden ja koulutustaustojen vuoksi voidaan heillä olettaa olevan myös samankaltaiset näkemykset asiakkaista.

Kirjallisuus

- van Aerschot, P. (2011) *Activation Policies and the Protection of Individual Rights. A Critical Assessment of the Situation in Denmark, Finland and Sweden*. Farnham: Ashgate.
- Albrekt Larsen, C. (2006) *The Institutional Logic of Welfare Attitudes. How Welfare Regimes Influence Public Support*. Hampshire: Ashgate Publishing Limited.
- Alesina, A. & Glaser, E. (2004) *Fighting Poverty in the US and Europe. A World of Difference*. Oxford: Oxford University Press.
- Appelbaum, L. (2001) The Influence of Perceived Deservingness on Policy Decisions Regarding Aid to the Poor. *Political Psychology* 22 (3), 419–442.
- Blomberg, H., Kroll, C., Kallio, J. & Erola, J. (2013) Social workers' perceptions of the causes of poverty in the Nordic countries. *Journal of European Social Policy* 23 (1), 68–82.
- Dellgran, P. & Höjer, S. (2005) Privatisation as professionalisation? Attitudes, motives and achievements among Swedish social workers. *European Journal of Social Work* 8 (1), 39–62.
- Ellis, K. (2007) Direct payments and Social Work Practice: The Significance of "Street-Level Bureaucracy" in Determining Eligibility. *British Journal of Social Work* 37 (2), 405–422.
- Ervasti, H. (2003) Kuka haluaa töihin? Aktiivisten ja passiivisten työttömien profiilit. Teoksessa V.-M. Ritakallio (toim.) *Riskit, instituutiot ja tuotokset. Esseitä hyvinvointitutkimuksesta* professori Olli Kankaan täyttäessä 50 vuotta. Turku: TCWR.
- Evans, T. (2010) *Professional Discretion in Welfare Services. Beyond Street-Level Bureaucracy*. Farnham: Ashgate.
- Evans, T. (2012) Organisational Rules and Discretion in Adult Social Work. *British Journal of Social Work* 42 (1), 1–20.
- Evertsson, L. (2000) The Swedish Welfare State and the Emergence of Female Welfare State Occupations. *Gender, Work and Organization* 7 (4), 230–241.
- Freidson, E. (2001) *Professionalism. The Third Logic*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Halleröd, B. (2004) What I Need and What the Poor Deserve: Analyzing the Gap between the Minimum Income Needed for Oneself and the View of an Adequate Norm for Social Assistance. *Social Forces* 83 (1), 35–59.
- Hiilamo, H. (2010) Laman uhrien auttaminen diakoniatyössä 1990-luvulla. *Diakonian tutkimus* 7 (1), 7–26.
- Hosmer, D. & Lemeshow, S. (2000) *Applied Logistic Regression*. New York: A Wiley-Interscience Publication.
- Jaeger, M. (2006) What makes People Support Public Responsibility for Welfare Provision: Self-interest or Political Ideology. *Acta Sociologica* 49 (3), 321–338.
- Jaeger, M. (2009) United but divided: Welfare regimes and the level and variance in public support for redistribution. *European Sociological Review* 25 (6), 723–737.
- Jones, L. (1994) Direct Service Workers' Attitudes toward Employment, Unemployment, and Client's Problems. *Journal of Social Service Research* 19 (1-2), 161–179.
- Kallio, J. (2010) *Hyvinvointipalvelujärjestelmän muutos ja suomalaisten mielipiteet 1996–2006*. Helsinki: Kela.
- Kallio, J. (2013) Sosiaalityöntekijöiden, diakoniatyöntekijöiden ja etuuskäsittelijöiden näkemykset toimeentulotuen saajista. *Diakonian tutkimus* 10 (1), 39–65.
- Kallio, J., Blomberg, H. & Kroll, C. (2011) Suomalaisten sosiaalityöntekijöiden mielipiteet köyhiin kohdistuvista auttamisstrategioista. *Janus* 19 (3), 251–268.
- Kallio, J., Blomberg, H. & Kroll, C. (2013) Social workers' attitudes towards the unemployed in the Nordic countries. *International Journal of Social Welfare* 22 (2), 219–229.
- Kananen, J. (2011) *Modern Societal Impulses and their Nordic Manifestations. On Emancipation and Constraint in Societal Development*. Helsinki: Helsinki University.
- Kangas, O. & Sikiö, J. (1996) Kunnon kansalaisia vai laiskoja lurjuksia? Suomalaisten käsitykset toimeentulotuen saajista. Teoksessa O. Kangas & V.-M. Ritakallio (toim.) *Kuka on köyhä? Köyhyys 1990-luvun puolivälin Suomessa*. Helsinki: Stakes, 107–136.
- Kangas, O. (1995), Attitudes on means-tested social benefits in Finland, *Acta Sociologica*, 38 (4), 299–310.
- Kangas, O. (1997) Self-Interest and the common good: The impact of Norms, selfishness and con-

- text in Social policy Opinions. *Journal of Social-Economics* 26 (5), 475–494.
- Kangas, O. (2003) The grasshopper and the ants: popular opinions of the just distribution in Australia and Finland. *Journal of Socio-Economics* 31 (4), 721–743.
- Keiser, L. (1999) State Bureaucratic Discretion and the Administration of Social Welfare Programs: The Case of Social Security Disability. *Journal of Public Administration Research and Theory* 9 (1), 87–106.
- Kirkkojärjestys. Luku 4, pykälä 3.
- Kuivalainen, S. & Niemelä, M. (2010) From Universalism to Selectivism: The Ideational Turn of the Anti-Poverty Policies in Finland. *Journal of European Social Policy* 20 (3), 263–276.
- Kumlin, S. (2002) The personal and the political: How personal welfare state experiences affect political trust and ideology. Göteborg: Department of Political Science.
- Kumlin, S. (2007) Overloaded or undermined? European welfare states in the face of performance dissatisfaction. Teoksessa S Svallfors (toim.) *The political sociology of the welfare state. Institutions, social cleavages, and orientations*. Stanford: Stanford University Press.
- Lee, B., Jones, S. & Lewis, D. (1990) Public Beliefs about the Causes of Homelessness. *Social Forces* 69 (1), 253–265.
- Lepianka, D. (2007) Are the Poor to be Blamed or Pitied? A Comparative Study of Popular Poverty Attributions in Europe. Tilburg: Tilburg University.
- Lepianka, D., van Oorschot, W. & Gelissen, J. (2010) Popular Explanations of poverty in Europe: Effects of Contextual and Individual Characteristics across 28 European Countries. *Acta Sociologica* 53 (1), 53–72.
- Lipsky, M. (1980) *Street-level Bureaucracy. Dilemmas of the Individual in Public Services*. New York: Russell sage Foundation.
- Ljubotina, O. & Ljubotina, D. (2007) Attributions of Poverty among Social Work and Non-social Work Students in Croatia. *Croatian Medical Journal*. 48 (5), 741–748.
- Mänttari-Van Der Kuip, M. (2013) Julkinen sosiaalityö markkinoistumisen armoilla? *Yhteiskuntapolitiikka* 78 (1), 5–19.
- Niemelä, M. (2008) Perceptions of the Causes of Poverty in Finland. *Acta Sociologica* 51 (1), 23–40.
- Niemelä, M. (2010) Kelan etuuskäsittelijöiden näkemykset köyhyyden syistä. *Janus* 18 (3), 225–242.
- van Oorschot, W. (2006) Making the difference in Social Europe: Deservingness Perceptions among Citizens of European Welfare States. *Journal of European Social Policy* 16 (1), 23–42.
- van Oorschot, W. (2009) Solidarity towards immigrants in European welfare states. *International Journal of Social Welfare* 17 (1), 3–13
- van Oorschot, W. & Uunk, W. (2007) Welfare Spending and the Public's Concern for Immigrants: Multilevel Evidence for Eighteen European Countries. *Comparative Politics* 40 (1), 63–82.
- Petersen, M., Slothuus, R., Stubager, R. & Togeby, L. (2010) Deservingness versus values in public opinion on welfare: The automaticity of the deservingness heuristic. *European Journal of Political Research* 50 (1), 24–52.
- Pettigrew, T. (2008) Future directions for intergroup contact theory and research. *International Journal of Intercultural Relations* 32 (3) 187–99.
- Ristimäki, T. (2008) Luotaus sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien mielipiteistä toimeentulotuen kehittämisestä. Helsinki: Talentia ry.
- Saikka, P. & Kuivalainen, S. (2013) Toimeentulotukityö kunnissa – organisointi, työnjako ja kokemukset. Teoksessa S. Kuivalainen (toim.) *Toimeentulotuki 2010-luvulla. Tutkimus toimeentulotuen asiakkuudesta ja myöntämiskäytännöistä*. Helsinki: Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos, 115–147.
- Sihvo, T. & Uusitalo, H. (1993) *Mielipiteiden uudet ulottuvuudet: Suomalaisten hyvinvointivaltiota, sosiaaliturvaa sekä sosiaali- ja terveystalvuuksia koskevat asenteet vuonna 1992*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes.
- Talentia (2009) *Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet*. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, Ammattieettinen lautakunta.
- Weber, M. (1947) *The Theory of Social and Economic Organization*. New York: The Free Press.
- Weiss, I., Gal, J., Cnaan, R. & Majlaglic, R. (2002) What kind of Social Policy do Social Work Students Prefer?: A Comparison of Students in Three Countries. *International Journal of Social Work* 45 (1), 59–81.
- Weiss, I. (2003) Social Work Students and Social Change: On the Link between Views on Poverty,

Social Work Goals and Policy Practice. *International Journal of Social Welfare* 12 (2), 132–141.

Weiss, I., Gal, J. & Cnaan, R. (2005) Does Social Work Education have an Impact on Social Policy Preferences? A Three-Cohort Study. *Journal of Social Work Education* 41 (1), 29–47.

Weiss, I. & Gal, J. (2007) Poverty in the Eyes of the Beholder: Social Workers Compared to Other Middle-Class Professionals. *British Journal of Social Work* 37 (5), 893–908.

Weiss-Gal, I. & Gal, J. (2007) Social Workers Attitudes towards Social Welfare Policy. *International Journal of Social Welfare* 16 (4), 349–357.

Weiss-Gal, I., Benyamini, Y., Ginzburg, K., Savaya, R. & Peled, E. (2009) Social Workers' and Service Users' Causal Attributions for Poverty. *Social Work* 54 (2), 125–133.

Liitetaulukko 1. Aineiston jakautuminen käytettyjen selittävien tekijöiden ja sukupuolen mukaan % (n).

	Kaikki	Sosiaali- työntekijät	Diakonia- työntekijät	Kelan käsittelijät	Työttömyys- vakuutus­käsittelijät
Mies	8 (188)	7 (37)	9 (61)	9 (76)	7 (14)
Nainen	92 (2092)	93 (486)	91 (637)	91 (794)	93 (175)
Perusk., yo, ammattik.	15 (340)	1 (8)	6 (40)	25 (223)	40 (73)
Keskiasteen opisto	32 (735)	1 (6)	51 (358)	35 (307)	35 (64)
AMK	22 (495)	10 (51)	33 (234)	21 (186)	13 (24)
Vähintään alempi yliopistollinen korkeakoulututkinto	31 (713)	88 (458)	10 (69)	19 (162)	13 (24)
Sosiaalialan koulutus	60 (1378)	98 (518)	95 (671)	19 (169)	11 (20)
Ei sosiaalialan koulutusta	40 (928)	2 (11)	5 (34)	81 (714)	89 (169)
Työkokemusta 0-5 vuotta	26 (587)	21 (109)	16 (113)	36 (307)	31 (58)
6–10	19 (426)	18 (94)	24 (165)	16 (139)	15 (28)
11–20	25 (574)	24 (125)	29 (205)	19 (161)	45 (83)
21 vuotta tai enemmän	30 (690)	38 (200)	31 (215)	30 (259)	9 (16)
Toimeentulo hyvin helppoa	12 (275)	17 (88)	10 (73)	10 (87)	15 (27)
Helppoa	41 (937)	46 (245)	37 (261)	40 (356)	41 (75)
Pieniä vaikeuksia	30 (679)	24 (127)	33 (229)	31 (275)	26 (48)
Vaikeaa	18 (406)	13 (68)	20 (140)	19 (164)	19 (34)
Puoluekanta					
Oikeisto	36 (829)	25 (134)	52 (361)	34 (297)	20 (37)
Muut/passiiviset	29 (672)	18 (93)	28 (195)	37 (326)	31 (58)
Vihreät	10 (230)	20 (103)	6 (44)	7 (57)	14 (26)
Vasemmisto	24 (556)	37 (197)	14 (99)	22 (196)	35 (64)

Pia Pihlajasaari, Taru Feldt, Saija Mauno & Asko Tolvanen

Resurssien ja toimivaltuuksien puute eettisen kuormittuneisuuden riskitekijänä kaupunkiorganisaation sosiaali- ja terveystalvaeluissa

Abstrakti

Tutkimuksessa tarkasteltiin eettisen organisaatiokulttuurin toteutettavuuden hyveen yhteyttä eettiseen kuormittuneisuuteen (eettisistä dilemmoista johtuva stressi) sosiaali- ja terveystalvaelujen henkilöstöllä. Ilmiöitä ja niiden välisiä yhteyksiä tutkittiin sekä työyksikköjen jaettuina kokemuksina että työntekijöiden yksilöllisinä kokemuksina. Toteutettavuuden hyve kuvaa sitä, missä määrin organisaatio tarjoaa työntekijöilleen riittävät resurssit ja toimivaltuudet eettisesti kestäväen työn tekemiseen. Tutkimukseen osallistui kaupunkiorganisaation sosiaali- ja terveystalvaelujen 1 243 työntekijää 142 työyksiköstä. Aineisto analysoitiin monitasomallinnuksella, joka huomioi sekä työyksiköiden välisen vaihtelun (between) että työntekijöiden välisen vaihtelun (within) tutkituissa ilmiöissä. Työyksikkötason tarkastelut osoittivat, että työyksiköissä, joissa resurssit ja toimivaltuudet koettiin puutteellisiksi, kohdattiin muita useammin eettisiä dilemmoja eli tilanteita, joissa työntekijät joutuvat toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti. Lisäksi työyksiköiden kokemukset puutteellisista resursseista ja toimivaltuuksista selittivät voimakkaasti työyksikköjen eettistä kuormittuneisuutta. Työntekijätason tarkastelut osoittivat, että ne sosiaali- ja terveystalvaelujen työntekijät, jotka arvioivat toteutettavuuden hyveen puutteelliseksi, kohtasivat muita useammin eettisiä dilemmoja työssään. Mitä useammin työntekijät kohtasivat eettisiä dilemmoja, sitä enemmän he myös raportoivat eettistä kuormittuneisuutta.

Johdanto

Seitsemän kymmenestä sosiaali- ja terveystalvaelujen työntekijästä kokee työnsä henkisesti kuormittavaksi ja yli puolet arvioi työtehtäviensä suoritusvaatimusten lisääntyneen viime vuosina (Työturvallisuuskeskus 2012). Vaikka sosiaali- ja terveystalvaelan työ sisältää paljon palkitsevia piirteitä (muun muassa asiakastyö ja mahdollisuudet oppia uutta), asettavat säästämis- ja tehostamistoimenpiteet, rakennemuutokset, henkilös-

tön ikärakenne ja yhä vaativampi työ paineita, jotka uhkaavat työntekijöiden työssä jaksamista (Työterveyslaitos 2010). Kasvavasta työkuormasta selviytyminen, totutuista työtavoista luopuminen ja uusien tehokkuuteen tähtäävien työtapojen omaksuminen eivät pelkästään haasta sosiaali- ja terveystalvaeluon työntekijän sopeutumiskykyä ja työn mielekkyyttä, vaan ne luovat myös tilanteita, joissa työntekijä joutuu pohtimaan mahdollisuuk-

siaan toimia työtehtävissään eettisesti oikein. Säästötoimenpiteiden ja tuottavuusvaatimusten ristipaineessa työntekijöille osoitetut resurssit saatetaan kokea riittämättöminä eettisesti kestävien työsuoritteiden aikaansaamiseksi.

Yhdysvaltalaisen tutkimuksen mukaan paine epäeettiseen käytökseen on lisääntynyt työpaikoilla viimeisten vuosien aikana (Ethics Resource Center 2012). Ajan, määrärahojen, työvälaineiden, tiedon ja toimivaltuuksien puuttumisen (Kaptein 1998; 2011) sekä liian korkealle asetettujen tavoitteiden (Schweitzer, Ordóñez & Douma 2004) on havaittu olevan yhteydessä epäeettiseen toimintaan. Aikapaineen alla työskentelevien on todettu kiinnittävän vähemmän huomiota lainsäädännöllisiin seikkoihin sekä toisten huomioimiseen verrattuna työntekijöihin, joilla on riittävästi aikaa työtehtäviinsä (Treviño 1986). Yhdysvalloissa toteutetun kansallisen etiikkakyselyn (Ethics Resource Center 2010) mukaan erityisesti ne työntekijät, joiden henkilökohtainen talous ja toimeentulo vaarantuvat säästötoimenpiteisiin ryhdyttäessä, ovat alttiita eettisille väärinkäytöksille. Suomalaisissa organisaatioissa eettinen tietoisuus on lisääntynyt 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä; kiinnostus arvoja, vastuullisuutta ja eettisiä normeja sekä periaatteita kohtaan on kasvanut (Keskuskauppakamari 2009).

Organisaatioetiikan alan kirjallisuudessa *toteutettavuuden hyve* kuvaa sitä, missä määrin organisaatio mahdollistaa riittäväillä resursseilla ja toimivaltuuksilla työntekijöidensä eettisesti kestävä työntöön (Kaptein 1998; 2008). Tuoreen kaupunkiorganisaatioon kohdistuneen tutkimuksemme mukaan toteutettavuuden hyve koettiin matalaksi erityisesti sosiaali- ja terveystalveissa (Pihlajasaari, Feldt, Lämsä, Huhtala & Tolvanen 2013). Tämän tutkimuksemme tavoitteena onkin selvittää tarkemmin toteutettavuuden hyveen merkitystä kaupunkiorganisaation sosiaali- ja terveystalvelujen henkilöstön eettiselle kuormittuneisuudelle.

Tarkastelumme kohdistuu sekä työyksiköissä jaettuihin että työntekijöiden yksilöllisiin kokemuksiin.

Toteutettavuuden hyve osana eettistä organisaatiokulttuuria

Toteutettavuuden hyveen ilmeneminen organisaatiossa edellyttää, että työntekijöillä on hyvät käytännön mahdollisuudet suoriutua päivittäisistä vastuistaan ja velvollisuuksistaan eettisesti oikealla tavalla. Hyve viittaa henkilöstön käytössä olevien resurssien (aika, budjetoidut varat, tarvittavat työvälaineet ja tieto) sekä toimivaltuuksien riittävään laajuuteen (Kaptein 2008). Toimivaltuuksien tulisi mahdollistaa päätösten tekeminen ja työssä selviytyminen ilman, että työntekijä kokee joutuvansa suoriutumaan työstään omantuntonsa vastaisesti, uhraamaan arvoaan tai rikkomaan sääntöjä. Kun toteutettavuuden hyve on organisaatiokulttuurissa korkealla, organisaatio tarjoaa henkilöstölleen hyvät käytännön mahdollisuudet toimia yleisten eettisten normien ja odotusten suhteen. Riittävien resurssien ja toimivaltuuksien puuttuessa myös riski työntekijöiden epäeettiseen toimintaan lisääntyy (Kaptein 1998).

Lähestymme tässä tutkimuksessa toteutettavuuden hyvettä eettistä organisaatiokulttuuria kuvaavan CEV-mallin (Corporate Ethical Virtues, Kaptein 1998; 2008) avulla, joka pohjautuu Aristoteleen hyve-etiikkaan. Toteutettavuuden hyve on yksi CEV-mallin kahdeksasta hyveestä. Muita mallin hyveitä ovat selkeys, lähiesimiehen esimerkillisyys, ylimmän johdon esimerkillisyys, organisaation tuki, läpinäkyvyys, keskusteltavuus ja toiminnan seuraukset (Kaptein 1998; 2008; ks. Feldt, Huhtala & Lämsä 2012; Kangas, Huhtala, Lämsä & Feldt 2010; Kangas, Feldt, Huhtala & Rantanen 2013). CEV-mallin eettisiä hyveitä on aikaisemmin tutkittu suomalaisen kaupunkiorganisaation neljällä palvelualueella (hallintopalvelut, tekniset palvelut, sosiaali- ja terveystalvelut sekä sivistystalvelut).

velut), maakunnallisessa pankissa sekä keskisuudessa insinöörivaltaisessa suunnittelu-toimistossa (Pihlajasaari ym. 2013). Tulokset osoittivat, että mallin hyveistä erityisesti toteutettavuuden hyve oli yhteydessä henkilöstön kokemaan eettiseen kuormittuneisuuteen kaikissa tutkituissa organisaatioissa: mitä matalammaksi toteutettavuus koettiin, sitä useammin koettiin eettisiä dilemmoja ja sitä enemmän dilemmoista johtuvaa stressiä.

Organisaatiokulttuurin eettinen ulottuvuus ilmentää organisaation yhdessä jaettuja eettisyyttä tukevia tai tukematta olevia asenteita ja käyttäytymistä ja se ilmenee organisaatiossa noudatettavina oikeaa ja väärää, hyvää ja pahaa määrittävinä ajattelu- ja toimintamalleina (Treviño 1986; ks. myös Brown & Treviño 2006; Crane & Matten 2007; Treviño, Butterfield & McCabe 1998). Organisaation arvot, sekä niiden ilmeneminen käytännössä, ovat keskeinen osa tätä ulottuvuutta. Useimpien organisaatiokulttuurin tutkijoiden mukaan organisaation kulttuurissa on kyse työntekijöiden ajattelu- ja toimintamalleista, jotka ovat yhteisesti jaettuja ja suhteellisen pysyviä (Hofstede 2001; Schein 1990; ks. myös Mauno & Ruokolainen 2008). Jaetun organisaatiokulttuurin katsotaan kehittyvän sosiaalisessa vuorovaikutuksessa organisaation työntekijöiden ratkoessa yhdessä ongelmia, jotka liittyvät joko organisaation sisäiseen yhteneväisyyteen tai ulkoapäin asetettuihin haasteisiin (Schein 1990). Organisaatiokulttuurin nykytutkimus nostaaakin voimakkaasti keskiöön myös toimintaympäristön vaikutuksen jaetun organisaatiokulttuurin muodostumisessa (Hofstede 2001; Weber & Dacin 2011).

Toteutettavuuden hyveen ilmentäminen organisaatiossa on nykyään erityisen haastavaa, koska organisaatioissa on usein tultava toimeen niukoilla resursseilla (Kaptein 2009). Aikaisemmassa tutkimuksessa (Pihlajasaari ym. 2013) osoitettiin, että kaupunkiorganisaation sosiaali- ja terveyspalvelujen henkilöstö arvioi toteutettavuuden hyveen puutteellisemmaksi verrattuna

kaupungin muiden palvelujen henkilöstöihin (hallintopalvelut, tekniset palvelut ja siivistyspalvelut). Kuntatalouden tasapainottamiseksi asetetut vaatimukset toimintojen tehostamisesta ja säästöjen aikaansaamisesta haastavat erityisesti sosiaali- ja terveyspalveluiden henkilöstöä, joka on avainasemassa eettisesti kestävä hoidon ja palvelun tarjoamisessa asiakkailleen. Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta on laatinut alan työntekijöille ammattieettiset periaatteet sekä antanut suosituksia työyksiköiden toimintakulttuurin eettisyyden vahvistamiseen (ETENE 2011b). Sosiaali- ja terveysalan työpaikoilla eettiset kysymykset ovat osa päivittäistä työtä, jota organisaatioiden eettinen kulttuuri parhaimmillaan tukee. Toteutettavuuden hyveen puuttuessa työhyvinvointia uhkaava eettinen kuormittuneisuus voi olla vakava riskitekijä sekä työntekijöille että kokonaisille työyksiköille.

Eettinen kuormittuneisuus

Eettinen kuormittuneisuus kuvaa eettisistä dilemmoista johtuvaa stressiä (Feldt ym. 2012; Huhtala, Feldt, Lämsä, Mauno & Kinnunen 2011a; Huhtala, Lähteenkorva & Feldt 2011b). Eettisiä dilemmoja on luokiteltu kirjallisuudessa eri tavoin (ks. esim. Juujärvi 2005; Myyry & Helkama 2007; Wark & Krebs 1996). Tässä tutkimuksessa nojaamme Laura Nashin (1993) määritelmään eettisestä dilemmasta, jonka mukaan työntekijä kohtaa eettisen dilemman tietäessään mikä olisi oikea tapa toimia, mutta ei syystä tai toisesta voi toimia tilanteessa sen mukaan.

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijät kohtaavat lähes päivittäin eettisiä dilemmoja, joissa toimintatapojen valitseminen vaikuttaa työntekijän itsensä lisäksi työn kohteena oleviin ihmisiin ja koko organisaatioon (Corley, Minick, Elswick & Jacobs 2005; Grönroos, Hirvonen & Feldt 2012; Kettunen, Lehtilä & Huhtala 2012; Pihlajasaari ym. 2013; Raines 2000). Erityisen haastava eetti-

nen dilemma syntyy tilanteessa, jossa työntekijä joutuu ottamaan asiakkaalle tai potilaalle kuuluvan vastuun päätöksestä ja rajoittamaan näin hänen itsemääräämisoikeuttaan (ETENE 2011a; 2011b). Tekijät, jotka estävät työntekijää toimimasta tilanteessa eettisesti oikein, liittyvät muun muassa resurssipulaan, paineeseen rikkoa sääntöjä, erilaisiin arvostiriitoihin sekä tukevien organisaatorakenteiden puutteeseen (ks. katsaus Corley 2002; Grönroos ym. 2012; Kälvemark, Höglund, Hansson, Wester & Arnetz 2004). Siksi onkin tärkeää tutkia eettisen organisaatiokulttuurin toteutettavuuden hyveen yhteyksiä eettisten dilemmaan yleisyyteen ja siitä aiheutuvaan eettiseen kuormittuneisuuteen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstössä.

Eettisen kuormittuneisuuden käsite perustuu psykologisten stressiteorioiden mukaiselle oletukselle, jonka mukaan stressi syntyy ristiriidasta yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksen välillä silloin, kun yksilön voimavarat eivät riitä vastaamaan ympäristön vaatimukseen ja odotuksiin (ks. katsaukset Cooper, Dewe & Driscoll 2001; Kahn & Byosiere 1992; Kinnunen & Feldt 2008; Lazarus & Folkman 1984; Sonnentag & Frese 2003). Tämän viitekehysten mukaan oletamme, että eettinen dilemma edustaa psykologista stressitekijää, joka altistaa työntekijän eettiselle kuormittuneisuudelle (Feldt ym. 2012; Huhtala ym. 2011a; Huhtala ym. 2011b). Eettisellä kuormittuneisuudella viitataan psykologiseen stressireaktioon, joka voi ilmetä esimerkiksi psykosomaattisina oireina, kuten jännittyneisyytenä, ahdistuneisuutena tai unihäiriöinä.

Eettistä kuormittuneisuutta on Suomessa tutkittu eri alojen keski- ja ylimmän organisaatiotason johtajilla (Feldt ym. 2012; Huhtala ym. 2011b) sekä kaupunkiorganisaation, pankin ja suunnittelutoimiston koko henkilöstöllä (Grönroos ym. 2012; Pihlajasaari ym. 2013). Eri ammattiryhmien eettistä kuormittuneisuutta tarkasteltaessa havaittiin, että hoitohenkilöstöstä (lähi-, perus- ja sairaanhoitajat) lähes kolmannes koh-

tasi vähintään viikoittain tilanteita, joissa he tiesivät, mikä olisi eettisesti oikea tapa toimia, mutta eivät syystä tai toisesta toimineet sen mukaan (Grönroos ym. 2012). Tällaiset eettiset dilemmat aiheuttivat stressiä 40 prosentille vastaajista. Eettisten dilemmaan sisältöjä tarkasteltaessa havaittiin, että toteutettavuuden hyveen puutetta kuvaavat kiire, resurssipula sekä arvostiriidat aiheuttivat eniten eettisiä dilemmoja hoitohenkilöstön (Grönroos ym. 2012) ja sosiaalityöntekijöiden (Kettunen ym. 2012) keskuudessa. Hoitohenkilöstö koki, että oma etiikka oli toisinaan ristiriidassa työyhteisön toimintatapojen, esimiesten määräysten, potilaan tai potilaan omaisten kanssa. Sosiaalityöntekijät raportoivat, että henkilökunnan, ajan ja rahan puute ei mahdollistanut asiakkaiden laadukasta kohtaamista toisinaan edes lain vaatimalla tavalla.

Eettisen organisaatiokulttuurin toteutettavuuden hyveen ja eettisen kuormittuneisuuden välinen yhteys on aiemmin havaittu voimakkaaksi (Huhtala ym. 2011a; Pihlajasaari ym. 2013). Kuitenkin näiden ilmiöiden välisen yhteyden syvempi ymmärtäminen sekä työyksikkö- ja että työntekijätasolla on tärkeää, jotta alan työtä, johtamista ja työolosuhteita voitaisiin kehittää sekä työyksiköiden että yksittäisten työntekijöiden hyvinvointia tukevaksi.

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimme toteutettavuuden hyveen (eettisen organisaatiokulttuurin osatekijä), eettisten dilemmaan yleisyyden ja eettisen kuormittuneisuuden välisiä yhteyksiä kaupunkiorganisaation sosiaali- ja terveystalouden eri työyksiköissä työskentelevillä työntekijöillä. Tarkastelemme oletettuja yhteyksiä kahdesta näkökulmasta monitasomallinnuksen avulla. Ensinnäkin tutkimme, missä määrin oletetut ilmiöt (toteutettavuuden hyve, eettisten dilemmaan yleisyys ja eettinen kuormittuneisuus) ja niiden väliset yhteydet näyttäytyvät

työyksiköissä yhteisesti *jaettuina kokemuksina*. Toiseksi tutkimme, missä määrin ilmiöt ja niiden väliset yhteydet ovat työntekijöiden *yksilöllisiä kokemuksia*. Testaamme seuraavien hypoteesien paikkaansa pitävyyttä:

H1: Tutkitut ilmiöt (toteutettavuus, eettisten dilemموjen yleisyys ja eettinen kuormittuneisuus) ovat ainakin jossain määrin työyksiköissä yhteisesti jaettuja kokemuksia, koska ilmiöt liittyvät organisaatiokulttuuriin.

H2: Toteutettavuuden hyve on työyksikötasolla (between taso; ks. kuvion 1 yläosa) tarkasteltuna yhteydessä eettisten dilemموjen yleisyyden kautta eettiseen kuormittuneisuuteen: mitä matalammaksi toteutettavuuden hyve arvioidaan, sitä useammin kohdetaan dilemموja ja sitä enemmän koetaan eettistä kuormittuneisuutta.

H3: Toteutettavuuden hyve on yksilötasolla (within taso; ks. kuvion 1 alaosa) tarkasteltuna yhteydessä eettisten dilemموjen yleisyyden kautta eettiseen kuormittuneisuuteen: mitä matalammaksi toteutettavuuden

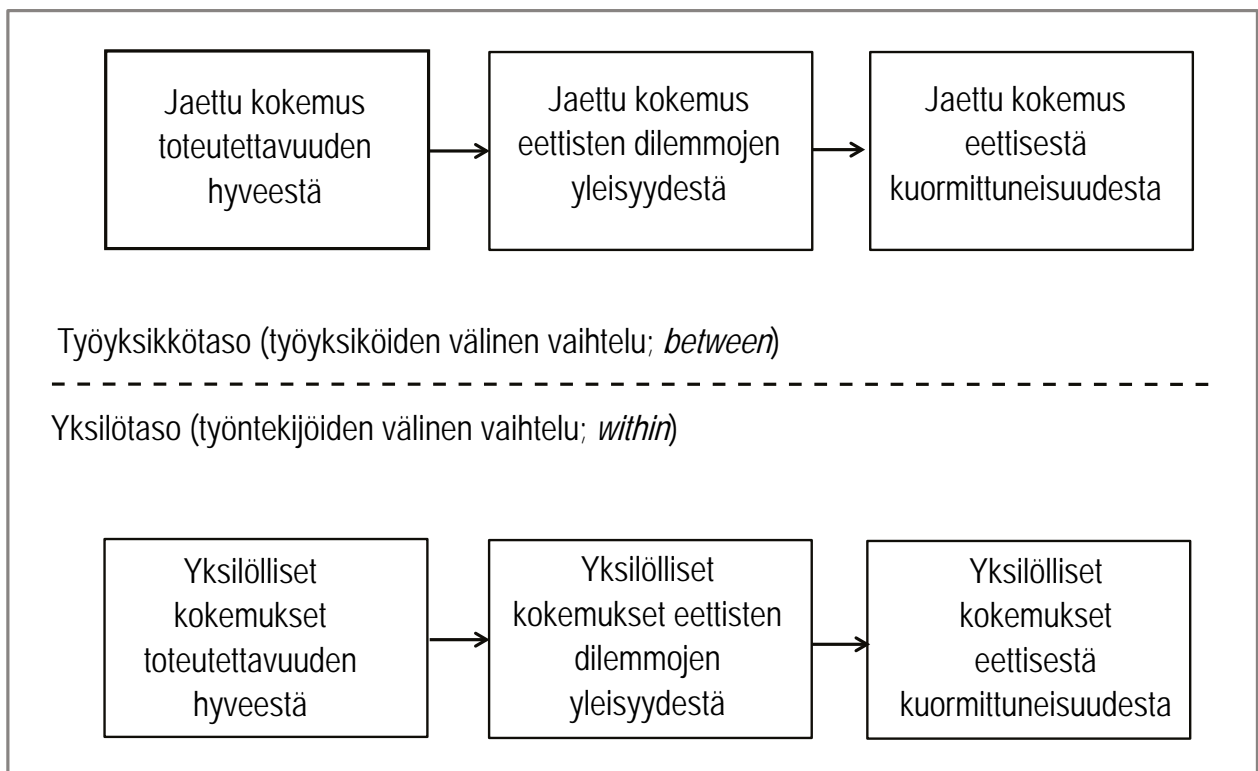
hyve arvioidaan, sitä useammin kohdetaan eettisiä dilemموja ja sitä enemmän koetaan eettistä kuormittuneisuutta.

Menetelmät

Tutkittavat

Tutkimus kohdistui kaupunkiorganisaation sosiaali- ja terveystalvelujen naisvaltaiseen (92 %) henkilöstöön, jossa työskenteli tutkimusajankohtana 4359 työntekijää. Aineisto kerättiin toukokuussa 2011 tutkittujen sähköpostiin lähetettynä verkkopohjaisena kyselynä. Vastaukset tallentuivat nimettöminä ja ilman vastaajien tunnistekoodoja suoraan tutkijoille. Tutkimusajankohtana sosiaali- ja terveystalvelut koostui neljästä palvelualueesta: 1) lasten päivähoitopalvelut, 2) sosiaali- ja perhepalvelut, 3) terveydenhuollon palvelut sekä 4) vanhus- ja vammaispalvelut.

Kuvio 1. Toteutettavuuden, eettisten dilemموjen yleisyyden ja koetun eettisen kuormittuneisuuden oletetut yhteydet työyksikkö- ja yksilötasolla



Laajaan kyselytutkimukseen vastasi 46 % (n=2 021) sosiaali- ja terveystalvelujen henkilöstöstä. Perusjoukkoa mukailien suurin osa (94 %, n=1908) vastaajista oli naisia. Tähän tutkimukseen valittiin mukaan kaikki ne työntekijät, jotka olivat ilmoittaneet työyksikkönsä sekä vastanneet eettistä kuormittuneisuutta koskeviin kysymyksiin. Lopullinen tutkittavien joukko oli 1243 vastaajaa, jotka edustivat yhteensä 142 työyksikköä: lasten päivähoitopalvelut 60, sosiaali- ja perhepalvelut 21, terveydenhuollon palvelut 39, vanhus- ja vammaispaalvelut 22 työyksikköä. Tutkituissa työyksiköissä työskenteli keskimäärin 9 henkilöä. Taulukossa 1 on esitetty tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden taustatiedot. Tutkittavista naisten osuus oli 95 % (n=1184). Suurimmat ikäryhmät olivat 51–55-vuotiaat (n=236, 19 %) ja 46–50-vuotiaat (n=225, 18 %). Keskiasteen koulutus oli keskeisemmin edustettuna (n=472, 38 %) ja joka kahdeksas tutkituista toimi esimiestehtävissä.

Käytetyt kyselyt ja muodostetut muuttujat

Toteutettavuuden hyvettä tutkittiin Kapteinin (1998, 2008) Corporate Ethical Virtues -kyselyllä (Kaptein 2008; ks. katsaus Kangas ym. 2010; Huhtala ym. 2011a). Kysely sisältää seuraavat kuusi toteutettavuuden hyvettä kuvaavaa väittämää: 1) Työyhteisössäni minua pyydetään toisinaan tekemään tehtäviä, jotka ovat omantuntoni vastaisia, 2) Tässä organisaatiossa menestyminen edellyttää minulta toisinaan periaatteitani ja arvojeni uhraamista, 3) Minulla ei ole riittävästi aikaa, jotta voisin hoitaa tehtäväni vastuullisesti, 4) Minulla ei ole riittävästi tietoa, jotta voisin hoitaa tehtäväni vastuullisesti, 5) Minulla ei ole riittävästi resursseja, jotta voisin hoitaa tehtäväni vastuullisesti ja 6) Koen välillä painetta sääntöjen rikkomiseen työssäni. Vastaajia pyydettiin arvioimaan väittämien paikkansa pitävyttä 6-portaisella asteikolla (1=täysin eri mieltä ... 6=täysin samaa mieltä). Pisteytystä

Taulukko 1. Tutkittujen henkilöiden taustatiedot (n=1243, %)

Taustamuuttujat	Sosiaali- ja terveystalvelut	
	n	%
Sukupuoli		
Mies	59	5
Nainen	1184	95
Ikä		
25 vuotta tai alle	73	6
26–30v.	87	7
31–35v.	105	8
36–40v.	129	11
41–45v.	178	14
46–50v.	225	18
51–55v	236	19
56–60v.	148	12
Yli 60v	62	5
Ammatillinen koulutus		
Peruskoulu tai vastaava	47	4
Keskiasteen koulutus	472	38
Ammatillinen aikuiskoulutus	302	24
Alempi korkeakoulu-/AMK-tutkinto	265	21
Ylempi korkeakoulu-/ylempi AMK-tutkinto	124	10
Jatko-opinnot korkeakoulussa	33	3
Työvuodet tutkitussa organisaatiossa		
alle 2 vuotta	159	13
2–5 vuotta	199	16
6–15 vuotta	350	28
16–25 vuotta	341	27
yli 26 vuotta	194	16
Esimiesasema		
Kyllä	105	8
Ei	1138	92

varten vastausvaihtoehdot käännettiin, joten kuudesta väittämästä muodostetun summamuuttujan korkeat arvot kuvaavat hyviä käytännön mahdollisuuksia eettisyyden toteuttamiseen työssä. Toteutettavuuden hyvettä mittaavan summamuuttujan Cronbachin alfa oli 0.82.

Eettisten dilemموjen yleisyyttä tutkittiin yhdellä kysymyksellä. Kysymys muotoiltiin Nashin (1993) teorian ja Huhtalan ym. (2010) tutkimuksen pohjalta seuraavaksi: ”Toisinaan työntekijät kohtaavat tilanteita, joissa he joutuvat – syystä tai toisesta – toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti. Kuinka usein Sinä kohtaat työssäsi tällaisia ti-

lanteita?” Vastausvaihtoehtoja oli viisi: 1 (en koskaan), 2 (vuosittain), 3 (kuukausittain), 4 (viikoittain) ja 5 (lähes päivittäin).

Eettinen kuormittuneisuus. Mikäli työntekijä vastasi edelliseen kysymykseen kohtaavansa dilemmoja (vastausvaihtoehdot 2–5), kysyttiin jatkokysymyksellä eettistä kuormittuneisuutta seuraavasti: ”Koetko tällaisten tilanteiden takia stressiä?”. Stressi kuvattiin tilanteeksi, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Vastausvaihtoehdot olivat 1 (en lainkaan), 2 (melko vähän), 3 (melko paljon) ja 4 (erittäin paljon).

Tilastolliset analyysit

Tutkittavana aineistona olivat kaupunkiorganisaation sosiaali- ja terveystalveluiden työyksiköt ja niissä työskentelevät henkilöt. Tutkimuksessa analyysimme kohdistuivat sekä työyksiköiden välisiin eroihin että työyksikön sisällä työntekijöiden välisiin yksilöllisiin eroihin. Jotta saimme jaettua vaihtelun työyksiköiden väliseen (between) ja työntekijöiden väliseen (within) vaihteluun, käytimme analysoinnissa aineiston hierarkkisen rakenteen huomioivaa monitasomallintamista (Hox 2002). Toteutimme analyysit MPlus-tilasto-ohjelmalla (versio 6, Muthén & Muthén 1998-2010). Ensimmäisessä vaiheessa tutkimme muuttujien sisäkorrelaatiot (ICC; ks. Heck 2001; Muthén 1991) selvittääksemme missä määrin saman työyksikön työntekijät jakavat käsityksensä toteutettavuuden hyveestä, eettisten dilemموjen yleisyydestä ja eettisestä kuormittuneisuudesta. Muuttujien sisäkorrelaatioiden tulee olla tilastollisesti merkitseviä, jotta monitasomallintamista on mahdollista jatkaa (ML-SEM; ks. Muthén 1991). Tilastollisesti merkitsevät sisäkorrelaatiot osoittavat, että tutkittu ilmiö on vähintään jossain määrin jaettu tutkituissa ryhmissä.

Toisessa vaiheessa testasimme teoreettista malliamme (kuvio 1) tutkimalla muuttujien välisiä yhteyksiä. Aineiston hierarkkinen rakenne mahdollisti tutkittujen muuttujien (toteutettavuus, eettisten dilemموjen yleisyys ja eettinen kuormittuneisuus) välisen vaihtelun tarkastelun kahdella tapaa: 1) vaihteluna, joka selittyy työntekijöiden samankaltaisina havaintoina samassa työyksikössä (between tason vaihtelu) ja 2) vaihteluna, joka selittyy työntekijöiden yksilöllisinä eroina (within tason vaihtelu). Testasimme mediaattorin (eettisten dilemموjen yleisyys) välittävää vaikutusta laskemalla epäsuoran vaikutuksen regressiokertoimen ja sen tilastollisen merkitsevyyden (MacKinnon 2008). Kontrolloimme myös taustamuuttujien (ikä, koulutus, työvuodet, esimiestehtävät) vaikutukset mallin yhteyksiin molemmilla (within ja between) tasoilla.

Tulokset

Kuvailevat tulokset

Yleisesti ottaen tutkitut sosiaali- ja terveystalveluiden työntekijät arvioivat organisaationsa toteutettavuuden hyveen kohtuullisen korkeaksi (ka.=4.30 asteikolla 1–6; kh=0.98). Eettisiä dilemموja kohdattiin keskimäärin vuosi- tai kuukausitasolla (ka.=2.58; kh=1.13). Vastaajista 14 % (n=177) raportoi, ettei kohtaa koskaan työssään eettisiä dilemموja ja 42 % (n=519) raportoi kohtaavansa niitä muutaman kerran vuodessa. Toisaalta 45 % (n=547) kohtasi dilemموja kuukausittain tai useammin.

Eettisen kuormittuneisuuden eli eettisiä dilemموista johtuvan stressin keskiarvo oli 2.33 asteikolla 1 (en lainkaan) – 4 (erittäin paljon) (kh=0.68). Yli puolet (56 %, n= 578) vastaajista raportoi kokevansa melko vähän eettistä kuormittuneisuutta. Toisaalta yli kolmannes (36 %, n=379) raportoi kokevansa eettistä kuormittuneisuutta paljon tai melko paljon.

Tutkittujen muuttujien väliset Pearsonin korrelaatiot osoittivat, että toteutettavuuden hyve korreloi erittäin merkitsevästi sekä eettisten dilemموjen yleisyyden ($r = -.48$, $p < .001$) että eettisen kuormittuneisuuden ($r = -.32$, $p < .001$) kanssa. Toisin sanoen, mitä alhaisemmaksi toteutettavuuden hyve koettiin, sitä useammin dilemmoja kohdattiin ja sitä enemmän koettiin myös eettistä kuormittuneisuutta. Eettisten dilemموjen yleisyys ja eettinen kuormittuneisuus korreloivat myös erittäin merkitsevästi keskenään ($.31$, $p < .001$): mitä useammin dilemmoja koettiin, sitä enemmän raportoitiin eettistä kuormittuneisuutta.

Tutkitut ilmiöt jaettuina kokemuksina

Tutkittujen muuttujien sisäkorrelaatiot (ICC; ks. Muthén 1991) olivat tilastollisesti merkitseviä ja osoittivat, että 10 % toteutettavuuden hyveen, 8 % eettisten dilemموjen yleisyyden ja 5 % eettisen kuormittuneisuuden vaihtelusta selittyi työyksikön ominaisuutena ja loput työntekijöiden yksilöllisinä ominaisuuksina. Ensimmäisen hypoteesimme (H1) mukaisesti tutkitut ilmiöt olivat osittain jaettuja kokemuksia työyksiköissä. Muuttujista vahvimmin jaettua kokemusta edusti toteutettavuuden hyve, joka kuvaa missä määrin organisaatio mahdollistaa henkilöstölleen eettisen toiminnan. Voidaan sanoa, että kokemukset toteutettavuudesta, eettisten dilemموjen yleisyydestä ja eettisen kuormittuneisuuden määrästä olivat kuitenkin enemmän yksilöllisiin kokemuksiin pohjautuvia kuin työyksiköissä yhteisesti jaettuja kokemuksia.

Toteutettavuuden hyve työyksikötasolla

Tarkasteltaessa tutkittavien ilmiöiden välisiä yhteyksiä työyksiköissä jaettuina kokemuksina (between tason vaihtelu) havaittiin, että toteutettavuuden hyve ei ollut eettisten dilemموjen yleisyyden kautta yhteydessä eettiseen

kuormittuneisuuteen (ks. kuvion 2 yläosa). Toisin sanoen kohdattujen eettisten dilemموjen yleisyys ei välittänyt toteutettavuuden hyveen ja stressin välistä yhteyttä, joten H2 ei saanut työyksikötasolla aukotonta tukea. Sen sijaan tulokset osoittivat, että toteutettavuuden hyve oli suoraan yhteydessä dilemmoista johtuvaan stressiin: mitä puutteellisemmaksi työyksiköissä koettiin toteutettavuus, sitä enemmän raportoitiin eettistä kuormittuneisuutta. Yhteyden voimakkuus osoitti, että jaettu eettinen kuormittuneisuus on hyvin todennäköinen reaktio silloin kun työyksiköissä jaetaan kokemus toteutettavuuden hyveen puutteesta. Tulokset osoittivat myös, että toteutettavuuden hyveen ja eettisten dilemموjen yleisyyden välinen yhteys oli voimakas: mitä puutteellisemmaksi työyksiköissä koettiin toteutettavuus, sitä useammin työyksiköissä kohdattiin eettisiä dilemmoja.

Toteutettavuuden hyve yksilötasolla

Tarkasteltaessa tutkittavien ilmiöiden välisiä yhteyksiä yksilöllisinä (työyksiköstä riippumattomina) kokemuksina (within tason vaihtelu) havaitsimme, että toteutettavuuden hyve oli eettisten dilemموjen yleisyyden kautta yhteydessä koettuun stressiin (epäsuora regressiokerroin_{within} = $-.16$, $p < .001$, S.E. .04): mitä puutteellisemmaksi työntekijät arvioivat toteutettavuuden, sitä useammin he kohtasivat eettisiä dilemmoja ja sitä enemmän he kokivat eettistä kuormittuneisuutta. Toisin sanoen mitä korkeammalle työntekijät arvioivat toteutettavuuden hyveen, sitä harvemmin he kohtasivat eettisiä dilemmoja ja sitä vähemmän he kokivat eettistä kuormittuneisuutta (ks. kuvion 2 alaosa). Yksilötason tarkastelumme osoittivat myös toteutettavuuden hyveen suoran yhteyden koettuun stressiin: mitä puutteellisemmaksi työntekijät arvioivat toteutettavuuden, sitä enemmän he kokivat eettistä kuormittuneisuutta. Toisin sanoen yksilölliset kokemukset toteutettavuuden hyveen ilmenemisestä olivat yh-

teydessä yksilön kokeman eettisen kuormittuneisuuden määrään. Yksilötasolla löysimme siten osittaista tukea kolmannelle hypoteesillemme (H3): eettiset dilemmat välittivät osittain toteutettavuuden hyveen ja eettisen kuormittuneisuuden välistä yhteyttä.

Taustamuuttujista koulutustausta oli työyksikkötasolla (between tason vaihtelu) yhteydessä jaettuihin kokemuksiin toteutettavuuden hyveestä: mitä korkeammin koulutettu työyksikkö oli, sitä matalammaksi se arvioi toteutettavuuden hyveen. Yksilötason (within tason vaihtelu) tarkastelussa yksikään taustamuuttuja ei ollut yhteydessä toteutettavuuden hyveeseen, eettisten dilemموjen yleisyyteen tai eettiseen kuormittuneisuuteen.

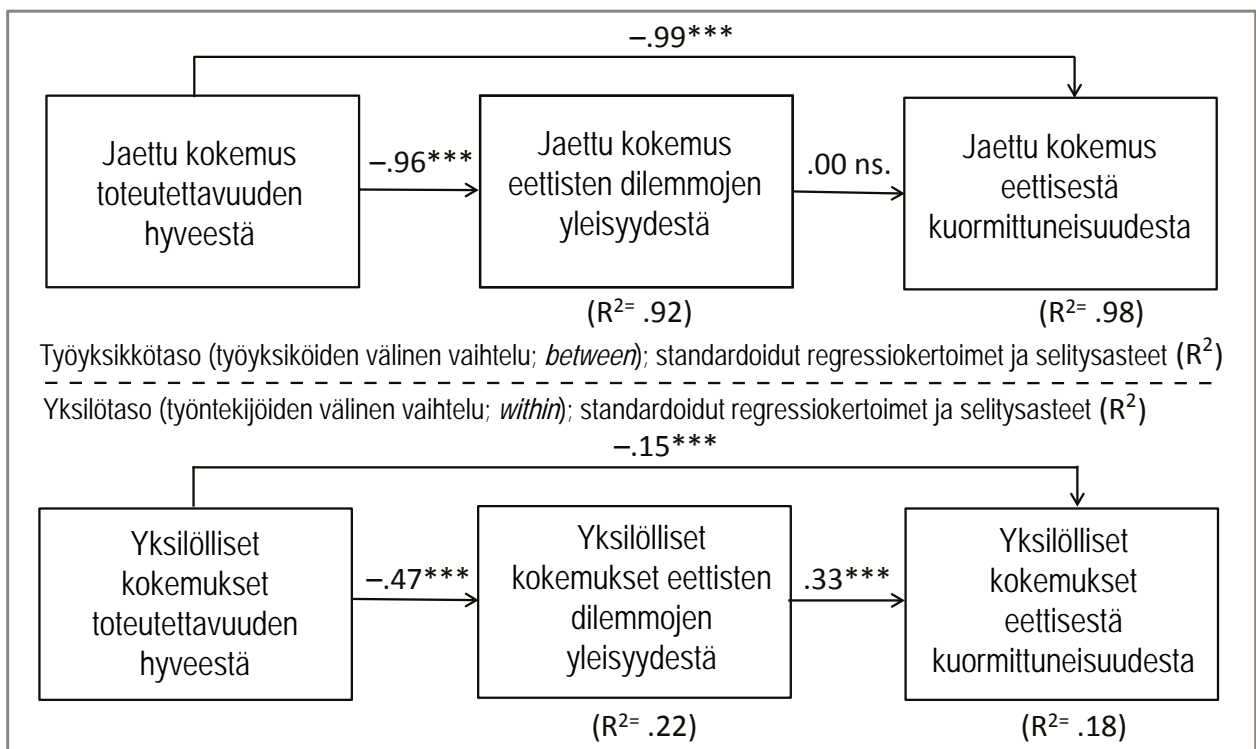
Pohdinta ja johtopäätökset

Ensimmäinen tutkimushypoteesimme (H1) sai tuloksistamme vahvistusta, sillä toteutettavuuden hyve, eettisten dilemموjen yleisyys ja eettinen kuormittuneisuus (dilemmoista

johtuva stressi) olivat osittain jaettuja ilmiöitä tutkituissa sosiaali- ja terveystalveluiden työyksiköissä. Eettisen organisaatiokulttuurin toteutettavuuden hyve oli tutkituista ilmiöistä eniten jaettua (10 %). Tulos ei ole yllättävä, sillä organisaatiokulttuurin käsite sisältää ajatuksen yhteisesti jaetuista kokemuksista, toimintatavoista, normeista ja arvoista (Deal & Kennedy 1982; Schein 1990; ks. myös Mauno & Ruokolainen 2008). Sosiaali- ja terveystalalan työntekijöiden julkilausutut ammatieettiset periaatteet (ETENE 2011b) voivat myös osaltaan selittää työyksiköissä jaettuja kokemuksia toteutettavuuden hyveestä. On myös todennäköistä, että työn tekemisen eettisistä edellytyksistä – kuten resursseista ja riittävästä toimivaltuuksista – keskustellaan työyksiköissä ja niistä jaetaan osin yhteisiä näkemyksiä.

Myös kokemus eettisten dilemموjen yleisyydestä oli työyksiköissä osin jaettua (8 %), joskin hieman vähäisemmässä määrin kuin kokemukset toteutettavuuden hyveestä. Jaettua osuutta selittänee osaltaan se, että

Kuvio 2. Toteutettavuuden, eettisten dilemموjen yleisyyden ja eettisen kuormittuneisuuden havaitut yhteydet työyksikkö- ja yksilötasolla tarkasteltuna



todennäköisesti sosiaali- ja terveystalouden työntekijät pohtivat yhdessä jo koulutusaikana tulevaan työhönsä liittyviä erilaisia eettisiä kysymyksiä. Suurelta osin kokemus eettisten dilemموjen yleisyydestä oli kuitenkin yksilöllistä. Tulosta tukee käsitys, jonka mukaan yksilöt eroavat kyvyssä havaita tilanteiden sisältämiä eettisiä ulottuvuuksia (Wittmer 2000).

Eettisen kuormittuneisuuden jaettu osuus oli tutkituista ilmiöistä matalin (5 %), joka selittyy sillä, että stressiä tutkittiin vastaajan omina oireina, kuten ahdistuksena, jännittyneisyytenä ja unihäiriönä. Ihmiset myös reagoivat samaan stressitekijään (tässä tutkimuksessa eettisiin dilemmoihin) hyvin eri tavalla (Kinnunen & Feldt 2008), mikä todennäköisesti vähentää eettisen kuormittuneisuuden jaettua luonnetta työyksiköissä.

Tutkituissa ilmiöissä korostuivat siis työntekijöiden yksilölliset kokemukset. Yksilöllisten kokemusten korostumista saattaa selittää myös subjektiivisiin kokemuksiin perustuva kyselylomakkeemme. Tutkittavien ilmiöiden jaettu luonne olisi voinut tulla voimakkaammin esille, jos olisimme pyytäneet vastaajia arvioimaan subjektiivisen näkökulman lisäksi ilmiöitä työyhteisötasolla, esimerkiksi kuinka usein vastaajan mielestä hänen työyksikössään työntekijät kohtaavat eettisiä dilemmoja ja kuinka paljon ne aiheuttavat stressiä työntekijöille. Vaikka tutkittujen ilmiöiden jaettu luonne työyksiköissä jäi prosentuaalisesti pieneksi, voidaan työyksiköiden jaettuja kokemuksia toteutettavuuden hyveestä, eettisten dilemموjen yleisyydestä ja eettisestä kuormittuneisuudesta pitää kuitenkin merkittävänä niiden psykologisen luonteen vuoksi.

Toinen hypoteesimme (H2) sai osittaista tukea tuloksistamme. Vastoin oletustamme työyksikötason tarkastelumme (between tason vaihtelu) osoittivat, että eettisten dilemموjen yleisyys ei välittänyt (medioinut) toteutettavuuden ja eettisen kuormittuneisuuden välistä yhteyttä. Toisin sanoen jaetut kokemukset resurssien ja toimivaltuuksien

puutteesta olivat yhteydessä siihen, että työyksiköissä koettiin usein eettisiä dilemmoja, mutta dilemموjen yleisyys ei kuitenkaan ollut yhteydessä jaettuun eettiseen kuormittuneisuuteen. Dilemموjen yleisyyden ja niistä johtuvan eettisen kuormittuneisuuden välisen yhteyden puuttuminen työyksikötasolla saattaa selittyä sillä, että dilemموjen ja niiden aiheuttaman eettisen kuormittuneisuuden tunnistamisessa on suuria yksilöllisiä eroja. Esimerkiksi stressin kokemisessa korostuvat enemmän yksilölliset reagoitavat (muun muassa ahdistuneisuus, jännittyneisyys ja unihäiriöt), joten ne eivät siksi kytkeydy työyksikön jaettuihin kokemuksiin dilemموjen yleisyydestä. Mielenkiintoinen tulos kuitenkin oli, että työyksikön jaetut eettisen kuormittuneisuuden kokemukset kytkeytyivät erittäin voimakkaasti työyksikössä matalaksi arvioituun toteutettavuuden hyveeseen. Työyksiköissä koetaankin eettistä kuormittuneisuutta erityisesti silloin, kun työyksikön resurssit ja toimivaltuudet koetaan puutteellisina. Toisin sanoen eettiseen organisaatio-kulttuuriin liittyvä toteutettavuuden hyve on merkityksellinen stressin lähde työyksikötasolla.

Tuloksemme tukivat kolmatta hypoteesiamme (H3), sillä yksilötason tarkastelumme (within tason vaihtelu) osoittivat, että eettisten dilemموjen yleisyys välitti toteutettavuuden hyveen ja eettisen kuormittuneisuuden välistä yhteyttä. Toisin sanoen ne sosiaali- ja terveystalouden työntekijät, jotka arvioivat toteutettavuuden hyveen puutteelliseksi, kokivat useammin tilanteita, joissa he joutuivat toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojensa vastaisesti. Toistuvat dilemmat olivat puolestaan yhteydessä heidän eettiseen kuormittuneisuuteensa. Sosiaali- ja terveystalouden työntekijöiden eettinen kuormittuneisuus näyttikin kytkeytyvän erityisesti siihen, kuinka usein he kokivat eettisiä dilemmoja työssään. Tulos selittyy stressiteorioiden avulla, joiden mukaan ristiriita työntekijän ja työympäristön välillä synnyttää stressiä kun työntekijä kokee, ettei hänen voima-

varansa riittä vastaamaan toistuvien eettisten dilemموjen asettamiin vaatimuksiin (ks. katsaukset Cooper, Dewe & Driscoll 2001; Kahn & Byosiere 1992; Kinnunen & Feldt 2008; Lazarus & Folkman 1984; Sonnentag & Frese 2003).

Työntekijöiden kokemukset resurssien ja toimivaltuuksien puutteesta selittivät myös heidän eettistä kuormittuneisuuttaan, mutta vähemmän kuin dilemموjen yleisyys. Tuloksemme ovat samansuuntaisia aiempien tutkimusten kanssa, joissa rajalliset resurssit, muun muassa kiire ja puute henkilökunnasta, ovat yhteydessä hoitoalan työntekijöiden kokemuksiin eettisiin ristiriitoihin (Gaudine, LeFort, Lamb & Thorne 2011) sekä eettisten dilemموjen aiheuttamaan moraaliseen stressiin (Zuzelo 2007).

Tuloksemme osoittivat lisäksi, että taustatekijöiden rooli tutkimuksissa ilmiöissä oli vähäinen. Korkean koulutuksen työyksiköt arvioivat kuitenkin toteutettavuuden hyveen puutteellisemmaksi kuin matalamman koulutustaustan työyksiköt. Tulos saattaa liittyä siihen, että korkean koulutustason työyksiköissä eettinen tietoisuus voi korostua muita enemmän ja se voi ilmetä kriittisyytenä työympäristön toimintatapoja kohtaan. Aikaisemmat tutkimukset koulutuksen ja eettisyyden yhteyksistä osoittavat vaihtelevia tuloksia, joista kuitenkin osassa korkeamman koulutustason on havaittu olevan yhteydessä korkeampaan eettiseen herkkyyteen (ks. katsaukset Ford & Richardson 1994; Loe, Ferrel & Mansfield 2000).

Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimustarpeet

Tutkimukseemme liittyy joitakin rajoituksia, jotka on huomioitava tulosten tulkinnassa ja yleistyksissä. Poikkileikkaustutkimukseemme ei mahdollista pitkälle meneviä johtopäätöksiä toteutettavuuden hyveen ja eettisen kuormittuneisuuden syy-seuraussuhteista. Onkin syytä muistaa, että tulkinnat havaituista yh-

teyksistä perustuvat psykologisen stressiteorian oletuksille sekä aikaisempien tutkimusten havaintoihin. Jatkossa eettisen organisaatiokulttuurin ja eettisen kuormittuneisuuden välisiä yhteyksiä on tarpeen tutkia pitkittäistutkimuksien avulla. Tutkittavien ilmiöiden jaetun luonteen tarkempaa tarkastelua varten kyselymenetelmiä tulee edelleen kehittää, jotta työyhteisöön liittyviä jaettuja kokemuksia voitaisiin tutkia laajemmin. Esimerkkinä tällaisesta voisi olla vastaajan arviot lähiesimiehen tai työtoverien mahdollisuuksista toteuttaa eettisyyttä omassa työssään.

Tutkimuksemme ansiona voidaan pitää tutkittujen sosiaali- ja terveystalveluiden työyksikköjen ja työntekijöiden suurta määrää, joka mahdollisti monitasomallintamisen. Hierarkkiseen rakenteeseen perustuvan aineistomme avulla saimme uutta tietoa toteutettavuuden hyveen ja eettisen kuormittuneisuuden välisestä yhteydestä työyksikkö- ja yksilötasolla. Aineistomme vahvuutena voidaan pitää myös sitä, että se kattoi laajasti kaupunkiorganisaation sosiaali- ja terveystalvelujen työyksiköt henkilökuntineen.

Johtopäätökset

Tuloksemme osoittivat, että kaupunkiorganisaation sosiaali- ja terveystalvelujen työyksiköissä koettiin jaettua eettistä kuormittuneisuutta erityisesti silloin, kun käytettävissä olevat resurssit ja toimivaltuudet arvioitiin puutteellisina. Eettisen organisaatiokulttuurin toteutettavuuden hyveen puutteellisuus osoittautui kokonaisten työyksiköiden stressin lähteeksi. Sosiaali- ja terveystalvelujen työntekijöiden yksilölliset kokemukset eettisestä kuormittuneisuudesta puolestaan lisääntyivät heidän kohdatessa toistuvasti tilanteita, joissa he kokivat joutuvansa toimimaan vastoin sääntöjä, normeja ja omia arvojaan.

Tulostemme valossa suosittelemme sosiaali- ja terveystalvan vastaaville päättäjille

ja viranomaisille eettisen toiminnan mahdollistavien resurssien kriittistä tarkastelua. Työolosuhteiden tulee tarjota työntekijöille mahdollisuudet vaativan työn tekemiseen eettisesti kestäväällä tavalla. Sosiaali- ja terveyspalveluista vastaavien johtajien ja työyksiköiden lähiesimiesten tulisi edistää organisaatioidensa eettistä kulttuuria lisäämällä sekä koulutusta eettisiin kysymyksiin liittyen että keskustelua yhteisistä eettisistä toimin-

taperiaatteista ja työntekijöitä kuormittavista eettisistä dilemmoista.

* * *

Kiitokset

Tutkimus on osa Eettinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi -tutkimushanketta, jota rahoittaa Työsuojelurahasto (hankenumero 110104).

Kirjallisuus

- Brown, M.E. & Treviño, L. K. (2006) Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly* 17 (6), 595–616.
- Corley, M. C. (2002) Nurse moral distress: a proposed theory and research agenda. *Nursing Ethics* 9 (6), 636–650.
- Corley, M. C., Minick, P., Elswick, R.K. & Jacobs, M. (2005) Nurse moral distress and ethical work environment. *Nursing Ethics* 12 (4), 381–390.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J. & Driscoll, M. P. (2001) *Organizational stress: A review and critique of theory, research and applications*. California: Sage.
- Crane, A. & Matten, D. (2007) *Business Ethics*. Oxford: Oxford University Press.
- Deal, T. E. & Kennedy, A. A. (1982) *Corporate cultures. The rites and rituals of corporate life*. New York: Perseus Publishing.
- ETENE (2011a) Yhdenvertaisuus sosiaali- ja terveydenhuollossa. Etene-julkaisuja 31: Sosiaali- ja terveysministeriö. [online]. <URL:http://www.etene.fi/c/document_library/get_file?folderId=63023&name=DLFE-2325.pdf>. Luettu 12.11.2012.
- ETENE (2011b) Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta. Etene-julkaisuja 32: Sosiaali- ja terveysministeriö. [online]. <URL:http://www.etene.fi/c/document_library/get_file?folderId=63023&name=DLFE-2903.pdf>. Luettu 12.11.2012.
- Ethics Resource Center (2010) Saving the Company Comes at a Cost: The Relationship Between Belt-Tightening Tactics & Increased Employee Misconduct. [online]. <URL:http://www.ethics.org/files/u5/NBESResearchBrief.pdf>. Luettu 15.11.2011.
- Ethics Resource Center (2012) National business ethics surveys of fortune 500 employees. [online]. <URL:http://ethics.org/nbes/download.html>. Luettu 30.7.2011.
- Feldt, T., Huhtala, M. & Lämsä, A-M. (2012) Johtajan työn eettiset haasteet. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Hakapaino, 137–154.
- Ford, R. C. & Richardson, W. D. (1994) Ethical decision making: A review of the empirical literature. *Journal of Business Ethics* 13 (3), 205–221.
- Gaudine, A., LeFort, S. M., Lamb, M. & Thorne, L. (2011) Clinical ethical conflicts of nurses and physicians. *Nursing Ethics* 18 (1), 9–19.
- Grönroos, M., Hirvonen, A. & Feldt, T. (2012) Hoitohenkilöstön eettinen kuormittuneisuus ja eettiset dilemmat. Julkaisussa M. Grönroos, A. Hirvonen & T. Feldt (toim.) *Eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemmojen sisällöt kaupunkiorganisaation eri ammattiryhmillä*. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 354, 50–80.
- Heck, R. H. (2001) Multilevel modeling with SEM. In G.A. Marcoulides, & R.E. Schumacker (toim.) *New developments and techniques in structural equation modeling*. New Jersey: Erlbaum, 89–127.
- Hox, J. J. (2002) *Multilevel analysis: techniques and applications*. New Jersey: Erlbaum.
- Hofstede, G. (2001) *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. London: Sage.

- Huhtala, M., Puutio, R., Lämsä, A-M., Mauno, S., Kinnunen, U., Hyvönen, K. & Feldt, T. (2010) Eettisesti haastavat tilanteet ja niiden kuormittavuus johtajien työssä: fokusryhmäkeskusteluiden analyysi. *Työelämän tutkimus* 8 (1), 13–25.
- Huhtala, M., Feldt, T., Lämsä, A-M., Mauno, S. & Kinnunen, U. (2011a) Does the ethical culture of organisations promote managers' occupational well-being? Investigating indirect links via ethical strain. *Journal of Business Ethics* 101 (2), 231–247.
- Huhtala, M., Lähteenkorva, L. & Feldt, T. (2011b) Johtajien työn eettinen kuormittavuus ja sen yhteydet työhyvinvointiin. *Työelämän tutkimus* 9 (2), 136–152.
- Juujärvi, S. (2005) Care and Justice in Real-Life Moral Reasoning. *Journal of Adult Development* 12 (4), 199–210.
- Kahn, R. L. & Byosiere, P. (1992) Stress in organizations. Teoksessa M. D. Dunnette, & L. M. Hough (toim.) *Handbook of industrial and organizational psychology*. California: Psychologists Press, 571–650.
- Kangas, M., Huhtala, M., Lämsä, A-M. & Feldt, T. (2010) Organisaatiokulttuurin eettisyys suomalaisten johtajien silmin: Työhyvinvoinnin näkökulma. *Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja* 353.
- Kangas, M., Feldt, T., Huhtala, M. & Rantanen, J. (2013) The Corporate Ethical Virtues Scale: Factorial Invariance Across Organizational Samples. *Journal of Business Ethics*. [online]. doi: 0.1007/s10551-013-1851-7.
- Kaptein, M. (1998) *Ethics management: Auditing and developing the ethical content of organizations*. Dordrecht: Springer.
- Kaptein, M. (2008) Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. *Journal of organizational behavior* 29 (7), 923–947.
- Kaptein, M. (2009) Ethics programs and ethical culture: A next step in unraveling their multifaceted relationship. *Journal of Business Ethics* 89 (2), 261–281.
- Kaptein, M. (2011) Understanding unethical behavior by unraveling ethical culture. *Human Relations* 64 (6), 843–869.
- Keskuskauppakamari (2009) *Yrityskulttuuri 2009*. [online]. <URL:http://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2012/01/Yrityskulttuuri_2009_web_1.pdf>. Luettu 27.10.2011.
- Kettunen, A., Lehtilä, L. & Huhtala, M. (2012) Sosiaalityöntekijöiden eettinen kuormittuneisuus ja eettiset dilemmat. Teoksessa M. Grönroos, A. Hirvonen & T. Feldt (toim.) *Eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemموjen sisällöt kaupunkiorganisaation eri ammattiryhmillä*. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 354, 100–119.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. (2008) Hyvinvointi työssä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Juva: PS-Kustannus, 13–37.
- Kälvemark, S., Höglund, A. T., Hansson M.G., Wester, P. & Arnetz, B. (2004) Living with conflicts-ethical dilemmas and moral distress in the health care system. *Social Science & Medicine* 58 (6), 1075–1084.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984) *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Loe, T. W., Ferrell, L. & Mansfield, P. (2000) A review of empirical studies assessing ethical decision making in business 25 (3), 185–204.
- MacKinnon, D. P. (2008) *Introduction to Statistical Mediation Analysis*. New Jersey: Erlbaum.
- Mauno, S. & Ruokolainen, M. (2008) Organisaatiokulttuurin yhteys henkilöstön työhyvinvointiin ja työasenteisiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Juva: PS-Kustannus, 142–165.
- Muthén, B. O. (1991) Multilevel factor analysis of class and student achievement components. *Journal of Educational Measurement* 28 (4), 338–354.
- Muthén, L.K. & Muthén, B. O. (1998–2010) *Mplus User's Guide*. Sixth Edition. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Myyry, L. & Helkama, K. (2007) Socio-cognitive conflict, emotions and complexity of thought in real-life morality. *Scandinavian Journal of Psychology* 48 (3), 247–259.
- Nash, L. L. (1993) *Good intentions aside: A manager's guide to resolving ethical problems*. Boston: Harvard Business School Press.
- Pihlajasaari, P., Feldt, T., Lämsä, A-M., Huhtala, M. & Tolvanen, A. (2013) Eettinen kuormittuneisuus ja sen yhteydet eettiseen organisaatiokulttuuriin kaupunkiorganisaatiossa, suunnittelutoimistossa ja pankissa. *Hallinnon tutkimus* 32 (2), 75–94.
- Raines, M. L. (2000) Ethical decision making in nurses: Relationships among moral reasoning,

- coping style and ethics stress. *Journal of Nursing Administration Healthcare Law, Ethics and Regulation* 2 (1), 29–41.
- Schein, E. (1990) Organizational culture. *American Psychologist* 45 (2), 109–119.
- Schweitzer, M. E., Ordóñez, L. & Douma, B. (2004) Goal setting as a motivator of unethical behavior. *Academy of Management Journal* 47 (3), 422–432.
- Sonnentag, S. & Frese, M. (2003) Stress in Organizations. Teoksessa W.C. Borman, D.R. Ilgen & R.J. Klimoski (toim.) *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*. New York: Wiley, 453–491.
- Treviño, L.K. (1986) Ethical Decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *The Academy on Management Review* 11 (3), 601–617.
- Treviño, L.K., Butterfield, K.D. & McCabe, D.L. (1998) The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors. *Business Ethics Quarterly* 8 (3), 447–476.
- Työterveyslaitos (2010) Työ ja terveys Suomessa 2009. [online]. <URL:http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_terveys_2009.pdf>. Luettu 5.6.2012.
- Työturvallisuuskeskus (2012) Kunta-alan työolo- barometri 2011. [online]. <URL:http://www.ttk.fi/files/2500/Kunta-alan_tyoolobarometri_2011.pdf>. Luettu 5.6.2012.
- Wark, G. R. & D. L. (1997) Sources of variation in moral judgement: Toward a model of real-life morality. *Journal of Adult Development* 4 (3), 163–178.
- Weber, K. & Dacin, M. T. (2011) The cultural construction of organizational life: introduction to the special issue. *Organization Science* 22 (2), 287–298.
- Wittmer, D. P. (2000) Ethical sensitivity in management decisions: Developing and testing a perceptual measure among management and professional student groups. *Teaching Business Ethics* 4(2), 181–205.
- Zuzelo, P. R. (2007) Exploring the moral distress of registered nurses. *Nursing Ethics* 14 (3), 344–359.

Toimivat hyveet: Eettinen organisaatiokulttuuri työhyvinvoinnin ja henkilökohtaisten työtavoitteiden kontekstina

Mari Huhtala

Eettinen valintatilanne on kuin tienhaarassa seisomista (ks. kuva 1). Siinä ei ole aina selvää, kumpaan suuntaan tulisi lähteä. Myös työelämässä joudumme usein miettimään, mikä on oikea tapa toimia. Tuolloin kohtaamme eettisen ristiriidan, dilemman (Nash 1993).



Eettisyys sanana saattaa tuntua vaikeasti ymmärrettävältä. Kuitenkin yksinkertaisimmillaan se tarkoittaa käsityksiä siitä, mikä on oikein tai väärin, mikä on hyvää tai pahaa. Joudumme esimerkiksi pohtimaan kompromisseja työn laadun ja saatavissa olevien resurssien välillä. Toisaalta myös muiden asettamat odotukset, kuten johtajien tai asiakkaiden vaatimukset meitä kohtaan, saattavat olla keskenään ristiriitaisia tai vastoin omia arvojamme. Tällaiset dilemmatilanteet voivat aiheuttaa stressiä, *eettistä kuormittuneisuutta* (Huhtala ym. 2011b). Tutkimuksessani olen-

kin tällä tavoin yhdistänyt eettisyyden ja psykologisen työhyvinvoinnin tutkimuksen.

Omaa tietä valitessamme meitä haastavat myös nykypäivän työelämän muutokset ja niiden mukanaan tuomat vaatimukset. Työpsykologiassa on pyritty edistämään hyvinvointia selvittämällä esimerkiksi mikä työssä kuormittaa, ja tutkimalla, mikä tuo meille voimavaroja. Omassa tutkimuksessani lähestyin hyvinvointia työyhteisöissä vallitsevien arvojen ja toimintatapojen näkökulmasta. Toisin sanoen, tutkin *eettistä organisaatiokulttuuria*. Eettinen kulttuuri sisältää työpaikalla jaetut näkemykset siitä, millainen toiminta on oikeaa ja hyväksyttävää (Kaptein 2008; Treviño ym. 1998). Se kuvastaa sitä, miten työpaikan arvot ja säännöt tukevat eettistä toimintaa. Kulttuurin kautta pääsemme myös tarkastelemaan työpaikan päivittäisiä toimintatapoja, jotka voivat joskus erota paljonkin vaikkapa yrityksen laatimasta vastuullisesta ja eettisestä imagosta (esim. Sims & Brinkmann 2003). Työpaikalla vallitsevat odotukset ja käytänteet ovat tärkeä tutkimuskohde, sillä yksittäinen työntekijä ei voi olla yksin vastuussa työpaikan eettisistä valinnoista.

Työn eettisyyttä on kuitenkin aiemmin tutkittu paljon nimenomaan yksilön näkökulmasta. On tarkasteltu esimerkiksi moraalien kehityksen vaiheita (Treviño 1986) tai etsitty tiettyjä persoonallisuuden piirteitä, kuten machiavelli-johtajia, jotka käyttävät valtaa keinoja kaihtamatta (Singhapakdi 1993). Olennaista on kuitenkin myös se ympäristö,

jossa eettisiä valintoja tehdään. Vahva eettinen kulttuuri tekee selväksi, millainen toiminta on hyväksyttävää. Tämä puolestaan vähentää epäeettisen käytöksen riskiä.

Myöskään hyvinvoinnin kannalta ei riitä, että yksilöitä hoidetaan ja kuntoutetaan esimerkiksi työuupumuksen takia. Ei varsinkaan silloin, jos työpaikalta on löydettävissä käytänteitä, jotka altistavat pahoinvoinnille. Toisaalta on tärkeää selvittää sitä, miten työpaikalla voidaan lisätä hyvinvointia. Tämä on muutakin kuin pahoinvoinnin poistamista, ja sitä voidaan toteuttaa esimerkiksi vahvistamalla työn imua – mielekästä, tarmokasta ja uppoutunutta työntekoa (Schaufeli ym. 2002). Hyvinvointia työssä voidaan lähestyä yksilön ominaisuuksina, mutta toisaalta on tärkeää tarkastella myös työpaikan piirteitä. Tällöin kulttuuri on olennaisessa asemassa – se sisältää sekä tietoiset, näkyvät toimintatavat, mutta myös tiedostamattomat, itsestään selviksi tulleet uskomukset, jotka vaikuttavat toiminnan taustalla.

Eettisten hyveiden malli ja mittari

Väitöskirjani (Huhtala 2013) koostui kolmesta osatutkimuksesta, joissa tarkasteltiin eettistä kulttuuria ja sen yhteyksiä työhyvinvointiin sekä henkilökohtaisiin työtavoitteisiin. Kun aloitin tutkimustyöni, ei käytettävissä ollut menetelmiä eettisen kulttuurin tutkimiseen Suomessa. Siksi ensimmäisen osatutkimukseni (Huhtala ym. 2011a) tavoitteena oli saada käyttöön kyselylomake, jolla voidaan luotettavasti kartoittaa eettistä kulttuuria suomalaisissa työyhteisöissä. Tätä tarkoitusta varten alun perin Hollannissa kehitetty Corporate Ethical Virtues-, eli Organisaation eettiset hyveet -kysely (Kaptein 2008) käännettiin suomen kielelle, ja sen toimivuutta testattiin suomalaisessa aineistossa. Tarkoitus oli selvittää, että eettiset hyveet -mittari mittaa myös Suomessa sitä, mitä sen teorian mukaan oletetaan mittaavan – kahdeksaa erillistä, mutta toisiinsa yhteydessä olevaa kulttuurin ulottuvuutta.

Kysely sisältää kahdeksan osa-aluetta eli hyvettä, joihin organisaatioiden tulisi pyrkiä ollakseen eettisiä. Ensimmäinen hyve, selkeys, tarkoittaa sitä, että työyhteisössä tulee olla selvät säännöt siitä, millainen toiminta nähdään hyväksyttävänä ja mitä työntekijöiltä odotetaan. Toinen ja kolmas osa-alue liittyvät johdon näyttämään esimerkkiin. Lähiesimiesten sekä ylimmän johdon tulisi omalla toiminnallaan näyttää hyvää esimerkkiä eettisyydestä ja sääntöjen noudattamisesta. Neljäs ulottuvuus sisältää riittävät resurssit sekä mahdollisuudet toimia työssä eettisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että selkeiden odotusten lisäksi työssä tulee olla riittävästi tietoa, aikaa ja rahaa toimia niiden mukaan, jotta työntekijä voi toteuttaa haluttuja arvoja. Työntekijän ei pitäisi myöskään kokea, että hän joutuu toimimaan omien arvonsa vastaisesti tai rikkomaan sääntöjä työssään. Viides osa-alue on organisaation tarjoama tuki eettiselle toiminnalle. Se viittaa siihen, miten työyhteisössä tuetaan keskinäistä luottamusta, oikeudenmukaisuutta sekä työntekijöiden yhteenkuuluvuutta työpaikkaan ja sen arvoihin. Kuudes ulottuvuus on eettisten tai epäeettisten tekojen ja niiden seuraamusten läpinäkyvyys muille työntekijöille. Jos varsinkin epäeettinen toiminta ja siitä syntyvät seuraukset ovat näkyviä muille, se vähentää riskiä rikkomuksiin. Keskustelukulttuuri on mallin seitsemäs hyve. Se sisältää mahdollisuudet keskustella avoimesti myös eettisistä kysymyksistä työpaikalla ja saada niihin tukea. Viimeinen osa-alue kattaa toiminnan seuraukset, joissa epäeettisestä toiminnasta rangaistaan ja eettisestä toiminnasta palkitaan. Toisin sanoen, esimerkiksi rehellisillä ja vastuullisilla työntekijöillä on suurempi todennäköisyys tulla ylennetyksi tai saada palkankorotus.

Eettisen kulttuurin merkitys työhyvinvoinnille sekä henkilökohtaisille työtavoitteille

Ensimmäisen osatutkimukseni toinen tavoite oli tutkia, onko eettinen kulttuuri – edellä mainituilla kahdeksalla ulottuvuudella

la mitattuna – yhteydessä työhyvinvointiin. Hyvinvointia, tai sen puutetta, tarkasteltiin ensinnäkin työuupumuksen ydinulottuvuuden, uupumusasteisen väsymyksen kautta (Cox ym. 1993; Maslach 1993). Positiivisena hyvinvoinnin kuvaajana tarkasteltiin työn imua (Schaufeli ym. 2002). Tarkoitus oli selvittää, toimiiko eettinen kuormittuneisuus tämän yhteyden välittävänä tekijänä. Toisin sanoen, voiko vahva eettinen kulttuuri vähentää eettisten ristiriitojen aiheuttamaa stressiä, joka puolestaan johtaa vähäisempään uupumukseen sekä korkeampaan työn imuun. Eettistä kuormittuneisuutta kartoitettiin tutkimuksessa kahdella ulottuvuudella: kuinka usein vastaaja kokee työssään eettisiä ristiriitatilanteita ja kuinka paljon nämä tilanteet aiheuttavat stressin kokemuksia. Tutkimukseen osallistui 902 johtotehtävissä toimivaa henkilöä, jotka työskentelivät eri aloilla ja useissa organisaatioissa eri puolilla Suomea. Siten oli mahdollista tutkia mittarin rakenteen toimivuutta, vaikka vastaajat eivät työskentelisi samassa työyhteisössä.

Toisessa osatutkimuksessani (Huhtala ym. 2013a) keskityin johtajien omiin tavoitteisiin, joita he ovat työlleen asettaneet. Koska työtavoitteet muotoutuvat osana laajempaa ympäristöä (Little 2007), oletin työyhteisön eettisyyden heijastuvan tavoitteiden sisältöihin. Oletin esimerkiksi, että vahva eettinen kulttuuri voi tarjota useille johtajille samaistuttavia arvoja, mikä näkyy työpaikkaan sitoutuneissa tavoitteissa. Tutkimuksessa johtajat itse kuvasivat sen hetkisen tärkeimmän työtavoitteensa. Nämä vastaukset luokiteltiin, ja tavoitteiden sisältöjä tarkasteltiin suhteessa eettisen kulttuurin arviointeihin. Yhdistämällä laadullista ja määrällistä tutkimusta tavoitteena oli saada mahdollisimman yksityiskohtainen kuva eri-ikäisten johtajien työtavoitteiden kirjosta sekä eettisen kulttuurin yhteyksistä näihin tavoitteisiin.

Kolmas osatutkimukseni (Huhtala ym. 2013b) laajensi eettisen kulttuurin tarkastelua yksilöistä työyksikkötasolle. Toisin sanoen tavoitteenani oli tutkia, kuinka saman-

kaltaisia arvioita samassa yksikössä työskentelevät työntekijät antavat työyhteisönsä eettisyydestä. Tällä tavoin voitiin testata, että eettisten hyveiden mittari todella mittaa eettistä kulttuuria myös jaettuna ilmiönä – mikä on kulttuuria tarkasteltaessa olennainen lähtökohta (Schein 1990). Osatutkimukseni toinen tavoite oli selvittää, voivatko myös työuupumuksen ja positiivisen työn imun kokemukset tarttua tai levitä työyksikössä kollegalta toiselle. Lisäksi olin kiinnostunut siitä, selittävätkö jaetut kulttuurin arvioinnit näitä yhteisiä työhyvinvoinnin kokemuksia. Tämä osatutkimus toteutettiin yhden julkisen organisaation koko henkilöstön parissa, jonka yli kaksituhatta vastaajaa työskenteli yli kahdessasadassa eri yksikössä, kuten kouluissa, terveysasemilla ja päiväkodeissa.

Ensimmäisen osatutkimukseni tulokset osoittivat, että Organisaation eettiset hyveet -kysely koostuu teorian mukaisesti kahdeksasta erillisestä, mutta toisiinsa yhteydessä olevasta ulottuvuudesta. Mittari on siis luotettava ja tavoittaa sen ilmiön, mitä sen on tarkoitus mitata. Tulokset osoittivat myös, että mitä eettisemmäksi johtajat kokivat työyhteisönsä, sitä vähemmän he raportoivat eettisten dilemmaan aiheuttavan stressiä. Vähäisempi eettinen kuormittuneisuus oli vuorostaan yhteydessä vähäisempään uupumusasteiseen väsymykseen. Työyhteisöjen eettiset arvot ja toimintatavat voivat suojata tällaisilta stressin kokemuksilta ja antaa tukea eettisiä ristiriitoja kohdattaessa. Lisäksi ne johtajat, jotka arvioivat organisaationsa eettiseksi, kokivat muita useammin olevansa tarmokkaita, omistautuneita ja uppoutuneita työssään. Työyhteisön eettisyys oli siis suoraan yhteydessä vahvaan työn imuun. Erityisesti käytännön mahdollisuudet toimia työssä vastuullisesti olivat yhteydessä eettiseen kuormittuneisuuteen ja työuupumukseen. Jos työssä ei ole riittävästi aikaa tai muita resursseja toimia eettisesti, se voi lisätä stressin, ylikuormituksen ja uupumuksen tunteita.

Toisessa osatutkimuksessa havaittiin, että organisaatiokulttuurin eettisyys oli yhteydes-

sä johtajien henkilökohtaisiin työtavoitteisiin. Jos oma työyhteisö koettiin eettiseksi, johtajat nimesivät useammin organisaationsa menestymiseen liittyviä tavoitteita. Tämä osoittaa, että johtajat olivat silloin sitoutuneita työpaikkaansa. Eettisissä organisaatioissa työskentelevät johtajat tavoittelivat työllään myös yhteiskunnallista vaikuttamista. Tällaisia tavoitteita olivat esimerkiksi halu tehdä työtä, jolla on merkitystä alaisille ja yhteiskunnalle, sekä pyrkimys lisätä edustamansa työn tai alan yleistä arvostusta. Eettisiä arvoja toteuttava työyhteisö voi siten tukea sellaisten tavoitteiden asettamista, joilla on merkitystä sekä organisaation menestykselle että työn laajemmalle vaikuttavuudelle.

Toisaalta ne johtajat, jotka arvioivat kulttuurin vähemmän eettiseksi, nimesivät organisaatiosta poispäin suuntautuvia tavoitteita: he suunnittelivat työpaikan vaihtoa, oman yrityksen perustamista, työuransa päättämistä ja eläkkeelle jäämistä tai henkilökohtaista uralla etenemistä. Tällaiset tavoitteet voidaan nähdä muutosreaktiona johtajien senhetkisen työpaikan arvoja kohtaan. Tulosten perusteella eettisyyteen panostaminen on myös keino edesauttaa työurien pidentämistä, sillä vähemmän eettinen kulttuuri oli yhteydessä eläketavoitteisiin. Näiden lisäksi johtajien tavoitteet liittyivät esimerkiksi työssä viihtymiseen, ammatilliseen osaamiseen ja kouluttautumiseen tai vakituisen työn turvaamiseen. Nämä tavoitteet eivät olleet yhteydessä eettisen kulttuurin tasoon.

Kolmannen osatutkimuksen tulokset osoittivat, että samoissa työyksiköissä annettiin yhteneväisiä arvioita työyhteisön eettisyydestä. Eettiset hyveet -mittari osoittautui luotettavaksi menetelmäksi, joka todella mittaa eettistä kulttuuria myös jaettuna kokemuksena. Työuupumus ja työn imu olivat työyksiköissä jaettuja ilmiöitä, vaikka nämä jaettujen kokemusten osuudet olivat selkeästi kulttuurin osa-alueita pienempiä. Havainnolla on silti tärkeä merkitys käytän-

nön työelämän kannalta, sillä niin negatiiviset uupumuksen tunteet kuin positiiviset uupoutumisen ja innostumisen kokemukset voivat tarttua samassa ympäristössä työskenteleviin kollegoihin. Jaetun eettisen kulttuurin sekä hyvinvoinnin välillä havaittiin yhteys: jos kulttuuri koettiin yksiköissä eettiseksi, työntekijät raportoivat vähäisempää jaettua uupumusta ja korkeampaa jaettua työn imua. Näin tulokset laajensivat ja antoivat lisää tukea ensimmäiselle osatutkimukselle, jossa tarkasteltiin vain yksilötason havaintoja johtaja-aineistossa.

Lopuksi

Yhteenvetona väitöstutkimukseni perusteella voidaan todeta, että organisaatioissa toteutetut eettiset käytänteet ja arvot ovat tärkeä tekijä stressin ja uupumuksen ehkäisemiseksi työssä. Lisäksi eettinen työyhteisö lisää positiivista työn imun kokemista. Eettinen kulttuuri voi myös lisätä johtajien sitoutumista organisaatioonsa, mikä näkyy organisaation menestykseen suuntautuneina työtavoitteina. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että tällaiset tavoitteet ovat yhteydessä parempaan hyvinvointiin (Hyvönen ym. 2009). Lisäksi tutkimukseni osoitti, että eettiset hyveet -kyselyä voidaan luotettavasti käyttää eettisen kulttuurin arvioimiseen suomalaisissa organisaatioissa. Tämä on tärkeä lähtökohta eettisten näkökulmien ja toimintatapojen tiedostamisessa.

Yhdistämällä eettisyyden ja työhyvinvoinnin näkökulmat väitöskirjatutkimukseni tuotti uutta tietoa nyky-yhteiskunnan vaativiin työelämän paineisiin. Tutkimukseni viesti organisaatioille ja johtajille onkin, että resursipulasta ja tehostamispaineista huolimatta eettisten arvojen vaaliminen kannattaa. Se on pitkäkantoinen tapa luoda työyhteisöihin vastuullinen arvopohja, joka lisää myös työntekijöiden hyvinvointia.

* * *

* * *

Väitöstutkimus on osa kahta Jyväskylän yliopiston toteuttamaa hanketta: Eettinen kuormittavuus johtajien työssä sekä Eettinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi. Hankkeita on rahoittanut Työsuojelurahasto (108124, 110104). Lisäksi väitöstutkimusta on rahoittanut Psykologian valtakunnallinen tohtoriohjelmajelma.

Mari Huhtalan psykologian väitöskirja *Virtues that work: Ethical organisational culture as a context for occupational well-being and personal work goals* tarkastettiin Jyväskylän yliopistossa 5.10.2013 (Jyväskylän yliopisto: Studies in education, psychology and social research 479).

Kirjallisuus

- Cox, T., Kuk, G. & Leiter, M. P. (1993) Burnout, health, work stress and organisational healthiness. Teoksessa W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (toim.) *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor and Francis, 177–197.
- Huhtala, M. (2013) *Virtues that Work: Ethical Organisational Culture as a Context for Occupational Well-Being and Personal Work Goals*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Studies in Education, Psychology and Social Research 479.
- Huhtala, M., Feldt, T., Hyvönen, K. & Mauno, S. (2013a) Ethical organisational culture as a context for managers' personal work goals. *Journal of Business Ethics* 114 (2), 265–282.
- Huhtala, M., Tolvanen, A., Mauno, S. & Feldt, T. (2013b) Individual and shared experiences of ethical culture: A context for occupational well-being. Arvioitavana.
- Huhtala, M., Feldt, T., Lämsä, A.-M., Mauno, S. & Kinnunen, U. (2011a) Does the ethical culture of organisations promote managers' occupational well-being? Investigating indirect links via ethical strain. *Journal of Business Ethics* 101 (2), 231–247.
- Huhtala, M., Lähteenkorva, L. & Feldt, T. (2011b) Johtajien työn eettinen kuormittavuus ja sen yhteydet työhyvinvointiin. *Työelämän tutkimus* 9 (2), 136–152.
- Hyvönen, K., Feldt, T., Salmela-Aro, K., Kinnunen, U. & Mäkikangas, A. (2009) Young managers' drive to thrive: A personal work goal approach to burnout and work engagement. *Journal of Occupational Behavior* 75 (2), 183–196.
- Kaptein, M. (2008) Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior* 29 (7), 923–947.
- Little, B. R. (2007) Prompt and circumstance: The generative contexts of personal projects analysis. Teoksessa B. R. Little, K. Salmela-Aro & S. D. Philips (toim.) *Personal project pursuit*. Mahwah, NJ: Erlbaum, 3–49.
- Maslach, C. (1993) Burnout: A multidimensional perspective. Teoksessa W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (toim.) *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor and Francis, 19–32.
- Nash, L. L. (1993) *Good intentions aside. A manager's guide to resolving ethical problems*. Boston: Harvard Business School Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002) The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3 (1), 71–92.
- Schein, E. H. (1990) Organizational culture. *American Psychologist* 45, 109–119.
- Sims, R. R. & Brinkmann, J. (2003) Enron ethics (or: Culture matters more than codes). *Journal of Business Ethics* 45 (3), 243–256.
- Singhapakdi, A. (1993) Ethical perceptions of marketers: The interaction effects of machiavellianism and organizational ethical culture. *Journal of Business Ethics* 12 (5), 407–418.
- Treviño, L. K. (1986) Ethical decision-making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of Management Review* 11 (3), 601–617.

Verkostokonsultti moniammatillisen asiakasyhteistyön edistäjänä

Marie Rautava & Risto Puutio

Nykyasiantuntijatyölle on tyypillistä moniammatillisissa yhteistyöverkostoissa toimiminen, sillä harvalla alalla työstä selviää yksilöasiantuntijuuden pohjalta. Yhteistyö on erityisen vaativaa kuntien lapsi- ja perhepalveluissa, joissa saman asiakasperheen kanssa tyypillisesti työskentelee useita eri alojen ammattilaisia. Jokainen ammattiryhmä tarkastelee asiakasperheen tilannetta omasta ammatillisesta viitekehiksestään ja siksi yhteistä kieltä voi olla vaikea löytää. Asiantuntijat saattavat kiistellä siitä, mistä asiakkaan tilanteessa on kysymys ja mitä pitäisi tehdä. Asiakkaan on usein vaikea ymmärtää ammattilaisten puhetta ja saada ääntään kuuluviin. Pahimmillaan asiakas poistuu palaverista toivottomampana kuin oli sinne tullessaan (ks. Kokko 2003). Moniammatillisiin verkostoihin liittyvät yhteistyöpulmat ovatkin nostaneet esiin tarpeen käyttää ulkopuolisia konsultteja helpottamaan asiakkaiden ja eri ammattitaustan omaavien työntekijöiden keskusteluja. Esimerkkinä tästä on THL:n (ennen Stakesin) kouluttamat verkostokonsultit.

Verkostokonsultit ovat kuntien lapsi- ja perhepalvelujen työntekijöitä, jotka toimivat verkostokonsultteina oman perustyönsä ohella. Verkostokonsultteina heidän työmuotonaan on niin sanottu ennakointidialogi. He eivät tunne asiakastapauksen taustoja, eivät anna neuvoja eivätkä ota kantaa käsiteltäviin asioihin. Ennakointidialogin tarkoituksena on selkiyttää eri osapuolten työn- ja vastuunjakoa sekä tuottaa yhteinen toimintasuunnitelma. (Arnkil, Eriksson & Arnkil 2000; Eriksson,

Arnkil & Rautava 2006). Verkostokonsultti voi käyttää ennakointidialogeja asiakkaiden ja työntekijöiden välisten tai työntekijöiden keskinäisten yhteistyöpalaverien toteuttamisessa. Lisäksi ennakointidialogeja voi käyttää organisaatioiden ja työyhteisöjen kehittämisessä sekä strategioiden, ohjelmien tai projektien suunnittelussa. Ennakointidialogia vetää aina kaksi konsulttia, joista toinen haastattelee osallistujia ja toinen kirjaa osallistujien puheet.

Ennakointidialogeja on kehitetty vuodesta 1995 lähtien Stakesin kunnissa toteuttamisessa kehittämishankkeissa (ks. Arnkil, Eriksson & Arnkil 2000). Ennakointidialogien keskeisiä periaatteita ovat ennakointi, dialogisuus, tulevaisuuteen suuntautuminen, subjektiivisuus ja voimavarakeskeisyys. Ennakoinnilla tarkoitetaan omien tekojen ja niiden seurausten ennakoimista. Dialogisuus tuotetaan vuoropuhelurakenteella, jossa kuunteleminen ja puhuminen on erotettu. Jokainen osallistuja puhuu vain omalla vuorollaan eikä muiden puheita saa kommentoida tai keskeyttää. Tulevaisuuteen suuntautuminen näkyy verkostokonsultin asiakkaille esittämässä kysymyksissä, joissa haetaan kuvauksia hyvästä tulevaisuudesta ja siihen johtaneista teoista. Tulevaisuudesta puhutaan preesensissä ikään kuin se olisi jo läsnä. Subjektiivisuus tarkoittaa sitä, että jokainen puhuu vain omasta puolestaan, joko oman elämänsä tai oman alansa asiantuntijana. Subjektiivisuudella tuetaan moniäänisyyttä, kaikkien näkökulmien esiin saamista. Voimavarakeskeisyys liittyy sii-

hen, että dialogeissa lähtökohtana ei ole ongelmien määrittely vaan asiakkaan ja työntekijöiden voimavarojen ja asiantuntemuksen yhdistäminen. (Seikkula & Arnkil 2005; Eriksson, Arnkil & Rautava 2006)

Ennakointidialogeja voidaan pitää asiakaslähtöisinä työmuotoina, koska niiden lähtökohtana on asiakkaan oma näkemys hyvästä tulevaisuudestaan eikä ammattilaisten määrittelyt asiakkaan tilanteesta. Ammattilaisilta kysytään kuvauksia siitä, miten he ovat perhettä tukeneet vasta sen jälkeen, kun asiakasperhe on itse määritellyt oman hyvän tulevaisuutensa ja siihen liittyvät tuen tarpeensa.

Konsultin roolin hahmottaminen

Konsultointikentän laajuudesta ja kirjavuudesta johtuen konsultoinnin määritelmiä ja käytäntöjä on lukuisia. Konsultoinnin yleisenä tavoitteena on muutoksen aikaansaaminen yksilöissä, ryhmissä tai organisaatioissa (Schein 1999). Konsultin työtä hahmotetaan usein roolikuvauksilla, jotka kertovat mikä on konsultin rooli muutoksen aikaansaamisessa. Schein (1978; 1991; 1999) on kuvannut kolme mallia, joiden mukaan konsultti voi toimia. Asiantuntijamallissa konsultti tarjoaa asiakkaalle tältä puuttuvaa asiantuntemusta. Lääkäri-potilas-mallissa konsultti määrittelee asiakkaan ongelman ja neuvoo siihen ratkaisun. Prosessikonsultoinnin mallissa konsultti auttaa asiakasta itse tunnistamaan ja ratkaisemaan ongelmansa. Konsultin toimintaa voidaan jäsentää myös sen mukaan, miten direktiivisesti ja aktiivisesti konsultti toimii suhteessa asiakkaan ongelmien ratkaisuun (Lippitt & Lippitt 1986). Mitä direktiivisempi konsultti on, sitä aktiivisemmin hän vaikuttaa asiakkaan ongelmien ratkaisemiseen. Ei-direktiivisempi konsultti puolestaan tarjoaa valmiita vastauksia vähemmän.

Konsulttien työtä kuvaavien roolikuvausten pulmana on, että ne kuvaavat konsultin roolia yleisellä tasolla eivätkä huomioi konsultoinnin kulloistakin kontekstia. Konsultin

roolien kuvaamisen vaikeudesta kertoo myös se, että konsultin rooleja kuvataan usein metaforien avulla (esim. Gbadamosi 2005; Kaarst-Brown 1999; Massey 2003; Nees & Grenier 1985). Konsultointitilanteet muodostuvat konsultin ja asiakkaan vuorovaikutussuhteesta, johon molemmat osapuolet vaikuttavat (Ellis, Kiely & Pettigrew 2001; Lambrechts ym. 2009; Pellegrinelli 2002; Werr & Styhre 2003). Konsultilla on tietty, mahdollisesti ammatilliseen koulutukseen perustuva, ymmärrys niistä rooleista, joita hän voi käyttää ja joita hänen odotetaan asiakkaan kanssa käyttävän. Roolina voi olla esimerkiksi kyselijä. Asiakkaalla taas on oma, usein kokemukseen perustuva, ymmärryksensä siitä, minkälaisia rooleja hän konsultilta odottaa. Asiakas saattaa esimerkiksi odottaa konsultilta kiinnostusta asiakkaan ajatuksista. Asiakkaan odotukset vaikuttavat siihen, miten konsultit näkevät oman roolinsa (Kakabadse, Louchart & Kakabadse 2006). Konsultointia tulisikin tarkastella roolin ohella työtilanteiden synnyttämien tehtävien ja laajemmin työhön liittyvien institutionaalisten tavoitteiden näkökulmista (Puutio 2009). Konsultointi tapahtuu aina tiettyssä työtilanteessa ja instituution sisällä, ja siihen liittyvät ihmisten väliset asiat ja prosessit ohjaavat konsulttia ja asiakasta suorittamaan käsillä olevat tehtävät.

Prosessikonsultoinnin tavoitteena olevan muutoksen ja asiakkaan osallistumisen aikaansaaminen tekevät konsultointiprosesseista ja niihin liittyvästä työroolin hallinnasta vaativaa (Ellis, Kiely & Pettigrew 2001; Kykyri 2008; Pellegrinelli 2002). Prosessikonsultti kohtaa yleensä monesta toimijasta koostuvan ryhmän, jonka jäsenten asema ryhmässä vaihtelee (Kykyri 2008). Konsultoinnin ideaalien toteuttaminen käytännössä onkin monin tavoin jännitteistä. Esimerkiksi prosessikonsultaatiota kuvataan usein avoimena kommunikaationa ja tasavertaisina suhteina, vaikka konsultointitilanteissa esiintyy aina osallistujien valtaan, hierarkiseen asemaan tai asiantuntemukseen liittyvää asymmetriaa. Prosessikonsultin yhtenä haasteena

on tuottaa symmetriaa asymmetrisessä tilanteessa (Puutio, Kykyri & Wahlström 2008). Konsultoinnin jännitteisestä asetelmasta johdettujen konsultin roolin voi nähdä tasapainoiluna erilaisten, jopa vastakkaisten keskusteluagendojen kanssa (Puutio 2009). Osa agendoista on avoimia, yhdessä sovittuja, osa taas piilossa olevia pyrkimyksiä. Konsultilla ja asiakkaalla voi olla sama käsitys konsultoinnin tavoitteesta, esimerkiksi ”organisaation muutos”, mutta konsultilla voi silti olla myös piiloinen tavoite saada organisaation johto pohtimaan enemmän omia ajattelu- ja toimintatapojaan.

Verkostokonsulttien työ tulee parhaiten kuvatuksi prosessikonsultoinnin muotona, koska tavoitteena on auttaa asiakasta itse määrittelemään haluamansa muutos ja löytämään keinot siihen päästäkseen. Heidän kohtaamiensa vuorovaikutustilanteiden voisi ajatella olevan erityisen haasteellisia, koska työskentely tapahtuu ryhmässä, joka koostuu monella eri alalla toimivista henkilöistä. Verkostokonsulttien koulutuksessa ja kirjallisuudessa on korostettu heidän rooliaan ulkopuolisina, neutraaleina toimijoina, joiden tehtävänä on tasavertaisen, asiakaslähtöisen ja dialogisen vuoropuhelun edistäminen (ks. Eriksson, Arnkil & Rautava 2006; Seikkula & Arnkil 2005). Voidaan kuitenkin kysyä, mitä haasteita verkostokonsultti käytännössä kohtaa näihin ideaaleihin pyrkiessään ja millaisten roolien kanssa hän joutuu tehtävässään tasapainoilemaan.

Tutkimuksen tavoitteet ja toteutus

Katsauksessa esitellään työ- ja organisaatiopsykologian erikoispsykologikoulutukseen liittyvää liseniaatintutkimusta, jossa tutkittiin verkostokonsultin roolia (Rautava 2011). Aiheesta ei ole aiempaa tutkimusta. Se kuitenkin tiedetään, että ennakoitdialogiin osallistuneet perheet ovat pitäneet verkostokonsultin roolia ratkaisevana yhteistyöpalaverin onnistumiselle (Kokko 2006).

Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa empiirisen aineiston avulla mahdollisimman monipuolinen kuvaus verkostokonsultin roolista ja siihen liittyvistä jännitteistä. Tutkimuksessa roolia käytettiin yleiskäsitteenä, joka kuvaa henkilön rooliin liittyvien tehtävien muodostamaa kokonaisuutta. Tutkimusryhmän muodostivat Stakesin verkostokonsulttikoulutukseen vuosina 2002–2003 osallistuneet erään seutukunnan 16 lapsi- ja perhepalvelujen työntekijää. Heistä 14 oli naisia ja 2 miehiä. Koulutettavien tuli omaksua uusi rooli verkostopalaverien eli ennakoitdialogien vetäjänä, kun he tavallisesti osallistuivat verkostopalaveriin omassa asiantuntijaroolissaan. Koulutuksen organisoinnissa sovellettiin työnhous- ja terapiakoulutusten mallia. Koulutus sisälsi 10 lähiopetuspäivää, ennakoitdialogien toteuttamisen aidoissa asiakastilanteissa sekä ryhmätyönohjauksen. Tutkimukseen osallistuneet saivat koulutuksen aikana useita omakohtaisia kokemuksia verkostokonsulttina toimimisesta. Lisäksi koulutettavat osallistuivat moniin ennakoitdialogeihin tarkkailijoina tai työntekijöinä.

Tutkimusaineistona olivat koulutettavien kirjalliset lopputyöt, joiden aiheena oli ”Omakohtaisia pohdintoja konsulttina kehittymisestä”. Tulkintatyön lähtökohtana oli analysoida koulutettavien kirjallisia kuvauksia heidän subjektiivisina kokemuksinaan tai käsityksinään kyseenalaistamatta niiden aitousa. Analyysityöhön tärkeää vertailupintaa toivat tutkijan muistiinpanot koulutuspäivissä käydyistä keskusteluista. Aineiston analyysissä sovellettiin sisällönanalyysiä, jolla tarkoitetaan pyrkimystä kuvata dokumenttien sisältöä sanallisesti ja etsiä tekstin merkityksiä (Tuomi & Sarajärvi 2003). Aineiston luokittelua ohjasivat aineisto sekä lopputyön ohjeistuksen teemat, joiden tarkoituksena oli operationalisoida tutkimuskysymyksiä. Analyysiyksikkönä käytettiin ajatuskokonaisuuksia, jotka muodostuivat yhdestä tai useammasta lauseesta.

Verkostokonsultin eri roolit jäsennettiin sen mukaan, mitkä olivat verkostokonsul-

tin tehtävät ennakointidialogin eri vaiheissa. Konsultin roolit nimettiin niihin sisältyvien tehtävien mukaan. Verkostokonsultin rooliin liittyvät jännitteet tunnistettiin lukemalla aineisto useaan kertaan ja merkitsemällä kaikki kuvaukset, joissa koulutettava kuvasi verkostokonsultin rooliin liittyviä ristiriitoja tai epäilyksiä.

Verkostokonsultin monet roolit

Koulutettavien kuvausten perusteella verkostokonsultti toteuttaa ennakointidialogin eri vaiheissa useita rooleja, joihin kuhunkin liittyy omat tehtävänsä. Kuvauksista konstruoidut verkostokonsultin roolit nimettiin seuraavasti: fasilitaattori, organisoija, työpari, kehittäjä, markkinoija ja viihdyttäjä.

Fasilitaattorina verkostokonsultti ohjasi keskustelua, edisti dialogisuutta ja avusti suunnitelman teossa. Organisoijana hän valmisteli palaveria tilaajan kanssa sekä huolehti palaverin rakenteesta ja aikataulusta. Työparina verkostokonsultin tehtävinä oli palaverin valmistelu konsulttiparin kanssa, yhteistyö palaverissa sekä keskinäinen tuki. Kehittäjänä hän muunteli toimintatapojaan, kehittäjä ennakointidialogeja ja tutki omaa toimintaansa. Markkinoijana konsultti kertoi ennakointidialogeista työtovereille ja yhteistyökumppaneille sekä kannusti muita niiden tilaamiseen. Viihdyttäjänä konsultin piti temmata osallistujat mukaansa ja tarjota elämyksiä.

Koulutettavien kuvausten perusteella verkostokonsultti saattaa toimia samanaikaisesti useassa eri roolissa, kuten esimerkiksi fasilitaattorina, työparina ja organisoijana. Verkostokonsultti joutuukin ratkomaan, mitä roolia ja tehtäviä hän kussakin tilanteessa painottaa. Verkostokonsultin eri roolien toteuttaminen on koulutettavien kuvausten perusteella monella tavalla vaativaa. Fasilitaattorin roolissa konsultin oli samanaikaisesti luotava kontakti sekä koko ryhmään että jokaiseen haastateltavaan erikseen.

Työparin roolissa haasteena oli erilaisten persoonien ja työskentelytyylien yhteensovittaminen. Kehittäjän roolin vaatavuus nousi esiin kahden vastakkaisen näkemyksen pohjalta: osa koulutettavista kuvasi ennakointidialogeja keskeneräisiksi ja jatkokehittämistä vaativiksi, osa taas kuvasi niitä niin kaavamaisiksi ja itseään toistaviksi, että osallistujien kyllästymisen estämiseksi konsulttien tulisi kehittää uusia ennakointidialogimuotoja. Markkinoijan roolissa vaikeutena oli työyhteisön ja esimiesten kiinnostuksen puute uutta työkäytäntöä kohtaan. Viihdyttäjän roolia tarvittiin osallistujien mielenkiinnon ylläpitämiseen työntekijöiden keskinäisissä ennakointidialogeissa, joissa oli mukana iso joukko työntekijöitä. Verkostokonsultin roolissa toimimiseen liittyi siis erilaisten roolien yhteensovittamista. Tämä merkitsi jännitteisen tehtäväkentän haltuunottoa.

Verkostokonsultin roolijännitteet

Verkostokonsultin rooli ja työkäytäntö näytettyivät koulutettavien kuvauksissa hyvin jännitteisenä. Koulutettavien kuvauksista konstruoidut jännitteet nimettiin seuraavasti: fasilitaattori vs. asiantuntija, ulkopuolisuus vs. läheisyys, dialogisuus vs. direktiivisyys, symmetria vs. asymmetria ja tulevaisuus vs. nykyhetki. Jännitteet liittyivät kuvauksissa verkostokonsultin rooliin ja ennakointidialogien toimintaperiaatteisiin.

Moni koulutettava kuvasi, miten hankala oli luopua omaan perustehtävään liittyvästä asiantuntijaroolista ja huolehtia ainoastaan keskustelun eteenpäin viemisestä. Erityisen vaikeaksi moni kuvasi neuvojen antamisesta pidättäytymisen. Osassa kuvauksia oma asiantuntijarooli heijastui koulutettavan ajatuksiin konsultointitilanteessa. *”Työparini haastattellessa perhettä toimin kirjurina. Perheen äiti toi alkajaisiksi esille olevansa liian ahdistunut puhumaan. Isä pystyi tuomaan esille pojasta ainoastaan negatiivisia asioita, poika ei halunnut puhua. Minä huomasin ajatuksissani*

määritteleväni perheen ongelman ja olin sijoitamassa poikaa sijaishuoltoon.”

Fasilitaattorin ja asiantuntijan roolien välinen jännite näyttäytyi myös kuvauksissa, joissa koulutettavat toivoivat voivansa vaikuttaa tapahtumien kulkuun palaverin jälkeenkin tai saavansa tietää onko palaverilla ollut vaikutusta asiakkaan tilanteeseen. *”Monesti huomaa miettivänsä miten asiakkaiden tilanne on kehittynyt, ovatko palaverissa päätetyt asiat menneet eteenpäin jne. Miten siis hyväksyy sen, ettei tiedä eikä voi vaikuttaa tulevaisuudessa miten asiat menevät? Miten luottaa asiakkaiden ja viranomaisten omaan kykyyn selviytyä jatkosta? Eli jälleen kerran tulee esille se, miten meidät viranomaiset on opetettu ajattelemaan olevamme korvaamattomia asiantuntijuudessamme.”*

Asiantuntijaroolista luopumisen vaikeaksi kuvasivat erityisesti ne koulutettavat, joilla oli omassa perustyössään vahva asiantuntija-asema (esimerkiksi sosiaalityöntekijä ja perheterapeutti). Muutama koulutettava kuvasi fasilitaattorin roolia itselleen hyvinkin luontevaksi tavaksi toimia. Näiden koulutettavien asiantuntija-asema omassa perustyössään ei ollut niin vahva kuin niiden, joiden oli vaikea luopua asiantuntijaroolistaan.

Usea koulutettava kuvasi verkostokonsultin tasapainoilevan ulkopuolisuuden ja läheisyyden rajapinnalla, jolloin konsultti vuoroin vetäytyy ja vuoroin lähentyy. Kuvauksissa moni koulutettava pohdiskeli, miten konsultina säilyttää ulkopuolisuus ja neutraalisuus, kun kontaktin saaminen palaverin osallistujiin edellyttää läheisyyttä ja empaattisuutta: *”Oikeanlainen empaattisuus, asiakkaan asemaan aidosti asettuminen rohkaisee ja tuottaa lisää ääneen ajattelua. Tätä tilannetta olen pohtinut myös toiselta puolelta; liika empaattisuus saattaa imaista mukaansa ja huomauksen taitelevani tavallaan ympyrän ’rajapinnalla’, liiallinen mukaan meneminen hämärtää konsultin roolia ja huomaa olevansa tilanteessa liikaa sisällä, tapahtuu tavallaan tällä ’rajapinnalla heilumista’, vetäytyy ja lähentyy – neutraalisuus – ulkopuolisuus. Tuntuu kuitenkin,*

että asiakasta haastatellessa pitäisi päästä kulloisenkin elämäntilanteen sisälle, kuitenkin ulkopuolisuuden ja uteliaisuuden säilyttäen. Juuri tämän uteliaisuuden säilyttäminen tuntuu merkitykselliseltä. Eli, jos otan kantaa, en ole enää neutraali.”

Muutamissa kuvauksissa koulutettavat kyseenalaistivat verkostokonsulttien mahdollisuuden pysyä ulkopuolisina. Konsulttien on heidän mukaansa vaikea olla täysin ulkopuolisia ja neutraaleja, koska he kuitenkin ohjaavat ja ovat osa vuorovaikutustilannetta. *”Kaikki tarkentavat kysymykset johdattelevat keskustelua joka tapauksessa. On aivan konsultin vallassa mihin asiaan tarttuu tarkemmin ja mitä korostaa. Hyvin pienetkin äänensävyt ja kirjaa- ja alleviivaukset vaikuttavat paikallaolijoihin ja heidän ajatteluunsa. Ne eivät välttämättä ole puhujalle niitä tärkeimpiä asioita. Konsultin on tärkeää huomioida se, kuinka ohjaa keskustelua ja pyrkiä todella kuulemaan oikein mitä ihmiset haluavat sanoa. Kaikki paikalla olijat vaikuttavat siihen miten tilanne etenee ja mistä puhutaan eikä konsultti ole siitä ulkona.”*

Useiden kuvausten perusteella verkostokonsultti joutuu tasapainoilemaan dialogisuutta edistävän työotteen ja palaveritilannetta ohjaavan direktiivisen työotteen välillä. Näissä kuvauksissa oli havaittavissa fasilitaattorin ja organisoijan roolien välistä jännitettä. Koulutettavat kuvasivat, miten direktiivistä työotetta vaativa palaverin rakenteesta ja etenemisestä huolehtiminen tuntui alkuun olevan ristiriidassa dialogisuuden edistämisen kanssa. *”Ensimmäistä ennakointidialogia vetäessä kummastelin keskustelua jota sanottiin dialogiksi ja jossa toisten puheeseen ei saanut vastata ja jossa keskustelu eteni valmiiden kysymysten kaavalla; mikä tässä on vastavuoroisuutta, missä on asiakkaiden seuraaminen; kesti aikansa ennen kuin aloin huomata millä lailla dialogisuus on näissä keskusteluissa vaihtoehtoisten näkemysten ja toimintamahdollisuuksien esille tulemistä.”*

Dialogisuuden ja direktiivisyyden välinen jännite tuli esiin myös kuvauksissa, joissa koulutettavat kertoivat joutuneensa tivaamaan

haastateltavalta vastauksia. Näissä tilanteissa haastateltavan vastaukset olivat ympäröivyyttä tai tämä ei osannut asettautua tulevaisuuteen. Kuvausten mukaan koulutettavat olivat vastauksia saadakseen joutuneet olemaan niin direktiivisiä, että he kokivat dialogisuuden kärsineen.

Koulutettavien kuvauksissa oli havaittavissa ennakoitdialogiin osallistuvien tasavertaisuuteen liittyvää jännitettä. Näissä kuvauksissa konsultin suhde asiakasperheisiin näyttöytyi symmetrisempänä kuin suhde työntekijöihin, sillä konsultti korosti erityisesti asiakkaan asemaa: *”Kun näissä palavereissa asiakkaan asema on niin toisenlainen verrattuna ’vanhoihin’ ongelmakeskeisiin istuntoihin niin asiakas saakin olla ’etuoikeutettu’, erityisasemassa, toki kuten sanottu myös viranomaisia kunnioittaen.”* Eräs ennakoitdialogiin työntekijänä osallistunut koulutettava kuvasi, miten verkostokonsultti saattaa pitää työntekijöitä vähemmän subjekteina kuin asiakasperheitä: *”Miten työntekijän ja asiakkaan subjektius mahtuu rinnakkain samaan keskusteluun – nyt tuntuu, että asiakkaan elämän keskeisyyttä takaa ajettaessa työntekijä saattaa tulla saaneeksi näissä palavereissa jotenkin kapeutuneen aika mekaanisen ’tuen tuottajan’ roolin. (...) työntekijöitä tullaan ennakoitdialogeissa(kin) pitäneeksi jotenkin vähemmän subjekteina kuin asiakkaita. Heiltä kysytään helposti tiukempaan sävyyn, uskalletaan odottaa muuttumista, oivaltamista ja sitoutumista ikään kuin ’viran puolesta’ tulevana velvollisuutena; kun tässä yhteydessä puhutaan asiakkaan kunnioittamisesta, saattaa unohtua, että merkitysten muuttuminen ja uusien tarinoiden syntyminen ovat työntekijälle aivan yhtä vaikea tai helppo asia kuin asiakkaallekin.”*

Muutamissa kuvauksissa esiintyi ennakoitdialogin tulevaisuusnäkökulman ja nykyhetken välistä jännitettä. Kuvausten perusteella ennakoitdialogin tulevaisuusnäkökulmaa ei ollut aina helppo toteuttaa. Erityisen kriittinen vaihe on kuvausten mukaan palaverin alku, jossa konsultti johdattelee osallistu-

jia kuvittelemaan, että vuosi on jo kulunut ja asiat ovatkin nyt hyvin. *”Jos onnistui valitsemaan ensimmäiseksi haastateltavaksi tulevaisuuteen suuntautuneen henkilön, palaveri lähti ’lentoon’ ja seuraavien haastattelu oli helppoa. Mutta jos tulevaisuuteen suuntautuminen on vaikeaa alussa, sama vaikeus säilyy pitkään ja jopa läpi koko palaverin.”*

Asiantuntijan vaikeus luopua määrittelyvallastaan

Tutkimuksen perusteella verkostokonsultin työn vaativuus syntyy useiden roolien samanaikaisuudesta. Verkostokonsultti joutuu konsultointitilanteessa ratkomaan, mitä roolia hän kulloinkin painottaa sekä tasapainoilemaan erilaisten roolien sisältämien tehtävien välillä. Verkostokonsultin rooleista fasilitaattori toteuttaa ennakoitdialogien ydintä eli eri osapuolten keskustelun edistämistä. Fasilitaattorin roolin omaksuminen ei kuitenkaan ollut kaikille koulutettaville helppoa, ja se näytti edellyttävän tietoista luopumista omasta asiantuntijaroolistaan. Koulutettavien mukaan vaikeutena oli luopua asiantuntijan vallasta määrittellä ongelmia, nimetä asioita ja antaa neuvoja. Vaikka tutkimuksen lähtökohtana ei ollut vertailla koulutettavien kuvauksia, niin fasilitaattorin roolin omaksuminen näytti olevan helpompaa niille, joilla ei ollut omassa perustyössään vahvaa asiantuntija-asemaa. Tätä voi selittää se, että vahva asiantuntija-asema edellyttää tiettyyn profession kuulumista. Profession taas liittyy tietynlaisen asiantuntijuuden omistaminen, mikä tuo vallan määrittellä ongelmia ja ratkaisumalleja (Evetts 2003).

Analyysi osoitti myös sen, ettei verkostokonsultti pysty olemaan niin ulkopuolinen ja neutraali kuin ideaalikuvauksissa esitetään. Verkostokonsultti ohjaa vuorovaikutusta kysymyksillään, äänensävyillään sekä sillä, mihin asioihin hän haastateltavan puheesta tarttuu tai mitä asioita hän kirjaa ylös. Tulos on yhdenmukainen konsultin valtaa ja osal-

lisuutta vuorovaikutuksen rakentumisessa kuvaavien tutkimusten kanssa (Lambrechts ym. 2009; Puutio 2009; Werr & Styhre 2003). Näyttää siis siltä, ettei konsultin ulkopuolisuuden varjeleminen ”ei-tietämisellä” ja neuvoista pidättäytymisellä pysty purkamaan konsultin vuoropuhelun ohjaamiseen sisältävää valtaa.

Tutkimus vahvistaa myös aiemmat havainnot konsultin ulkopuolisuuteen ja neutraaliuteen liittyvien ihanteiden toteuttamisen vaikeudesta (esim. Huszczo & Sheahan 1999).

Tutkimus lisää ymmärrystä prosessikonsultin työhön liittyvistä jännitteistä ja erityisesti fasilitaattorin ja asiantuntijan roolien välisestä jännitteestä käytännön tilanteissa. Vaikka asiakaslähtöisyyttä korostetaan kuntopalveluissa, ei tämän toteuttaminen ole käytännön tilanteissa helppoa. Tätä voi ymmärtää Pyhäjoen (2009) esittämän havainnon pohjalta, jonka mukaan ennakoitdialogien käyttöönoton yhtenä merkittävänä esteenä on yksilö- ja asiantuntijakeskeinen työkuultuuri, joka ei suosi asiakaslähtöisten verkostopalaverien järjestämistä. Voidakseen toimia asiakaslähtöisesti joutuu verkostokonsultti haastamaan oman työyhteisönsä työ-

käytäntöjä ja siten törmäämään työkuultuurissa vallalla oleviin uskomuksiin auttamisen perusteista. Asiakaslähtöiseen työkuultuuriin siirtymisen on todettu olevan asiantuntijoille vaikeaa, vaikka työskentelyn puitteita muutettaisiinkin tätä tukeviksi (Brown & McWilliam 2006).

Vaikka tutkimus osoitti asiakaslähtöisen työroolin omaksumisen vaikeutta, myös uuden roolin tuomat mahdollisuudet avautuivat koulutuksessa monille. Verkostokonsultin roolissa toimiminen sai monet huomaamaan asiakkaiden omien voimavarojen ja asiantuntemuksen merkityksen ja kokemaan helpotusta asiantuntijana toimimisesta. ”Asiakkaille sallii vastuun omasta elämästään, ei ajattele itseään asiantuntijana samalla tavalla kuin ehkä ennen. Perheet luovat tulevaisuutensa, oman elämänsä suunnan ja valitsevat itse. Tästähän tulee itse asiassa suunnaton vapaus työntekijän näkökulmasta.”

Verkostokonsulttien koulutus on ollut yksi vastaus pyrkimyksessä kohti perhekeskeisempää ja asiakaslähtöisempää palvelumallia. Tämä tutkimus osoittaa osaltaan sen, että työntekijät tarvitsevat aikaa, koulutusta ja harjoitusta työkäytäntöjensä uudistamiseen.

Kirjallisuus

- Arnkil, T.E., Eriksson, E. & Arnkil, R. (2000) Palveluiden dialoginen kehittäminen kunnissa. Sektorikeskeisyydestä ja projektien kaaoksesta joustavaan verkostointiin. Raportteja 253. Helsinki: Stakes.
- Brown, D. & McWilliam, C. (2006) Client-centered empowering partnering in nursing. *Journal of Advanced Nursing* 53 (2), 160-168.
- Ellis, J.H.M., Kiely, J.A. & Pettigrew, P.A. (2001) Process Consultation: managing the tensions between learning and performing. *Reflective Practice* 2 (3), 303-312.
- Eriksson, E., Arnkil, T.E. & Rautava, M. (2006) Ennakointidialogeja huolen vyöhykkeillä. Verkostokonsultin käsikirja – ohjeita verkostomaiseen työskentelyyn. Työpapereita 29. Helsinki: Stakes.
- Evetts, J. (2003) The Sociological Analysis of Professionalism: Occupational Change in the Modern World. *International Sociology* 18 (2), 395-415.
- Gbadamosi, G. (2005) Ritualism, symbolism and magic in consultancy practice. *Management Decision* 43 (9), 1129-1146.
- Huszczo, G.F. & Sheahan, M. (1999) The advocacy approach to OD consulting: Neutral is not enough. *Leadership and Organization Development Journal* 20 (5), 262-267.
- Kaarst-Brown, M.L. (1999) Five symbolic roles of the external consultant. Integrating change, power and symbolism. *Journal of Organizational Change Management* 12 (6), 540-561.
- Kakabadse, N.K., Louchart, E. & Kakabadse, A. (2006) Consultant’s role: A qualitative inquiry.

- ry from the consultant's perspective. *Journal of Management Development* 25 (5), 416–500.
- Kokko R.-L. (2003) Asiakas kuntoutuksen yhteistyöryhmässä – institutionaalisen kohtaamisen jännitteitä. *Tutkimuksia* 72. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Kokko, R.-L. (2006) Tulevaisuuden muistelu. Ennakointidialogit asiakkaiden kokemina. *Stakes, Tietokirjat*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kykyri, V.-L. (2008) Helping Clients to Help Themselves. A Discursive Perspective to Process Consulting Practices in Multi-party Settings. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 330. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Lambrechts, F., Grieten S., Bouwen, R. & Corthouts, F. (2009) Process Consultation Revisited: Taking a Relational Practice Perspective. *Journal of Applied Behavioral Sciences* 45 (1), 39–58.
- Lippitt, G. & Lippitt, R. (1986) *The Consulting Process in Action*. San Diego, CA: University Associates.
- Massey, C. (2003) Understanding the impact of a consultant's worldview: The use of metaphor in a diagnostic exercise. *Journal of European Industrial Training* 27 (6), 304–312.
- Nees, N.B. & Grenier, L.E. (1985) Seeing behind the look-alike management consultants. *Organizational Dynamics* 13, Winter, 68–79.
- Pellegrinelli, S. (2002) Managing the interplay and tensions of consulting interventions. The consultant-client relationship as mediation and reconciliation. *Journal of Management Development* 21 (5), 343–365.
- Puutio, R. (2009) Hidden Agendas. Situational tasks, discursive strategies and institutional practices in process consultation. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 369. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Puutio, R., Kykyri V.-L. & Wahlström, J. (2008) Constructing Asymmetry and Symmetry in Relationships Within a Consulting System. *Systemic Practice and Action Research* 21 (1), 35–54.
- Pyhäjoki, J. (2009) Verkostotyökäytäntöjen optiminen. Verkostokonsulttien käsityksiä ennakointidialogin käyttöönottoon vaikuttavista tekijöistä. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Rautava, M. (2011) Asiantuntijasta fasilitaattoriksi – verkostokonsultin roolin jännitteet koulutettavien kertomana. *Lisensiaatintutkimus, työ- ja organisaatiopsykologian erikoispsykologikoulutus, Jyväskylän yliopisto*. Julkaisematon käsikirjoitus.
- Schein, E.H. (1978) The role of the consultant: Content expert or process facilitator. *The Personnel and Guidance Journal* 56 (6), 339–343.
- Schein, E.H. (1991) Process consultation. *Consulting Psychology Bulletin* 43, 16–18.
- Schein, E.H. (1999) *Process Consultation Revisited. Building the Helping Relationship*. Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Seikkula, J. & Arnkil, T.E. (2005) *Dialoginen verkostotyö*. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2003) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Werr, A. & Styhre, A. (2003) Management Consultants – Friend or Foe? *International Studies of Management & Organization* 32 (4), 43–66.

Maassa taivaan saranat – työelämän estetiikasta

Helena Ihala

”Organisaatioiden ainutlaatuisuus syntyy niiden kyvystä tuottaa esteettinen elämys – autenttinen kokemus kauneudesta, hyvydestä ja totuudellisuudesta”. Sitaatti on Metanoia Instituutin 23.–24.8.2013 Helsingissä Tieteiden talolla järjestämän ”Organisaatioiden estetiikka” -konferenssin esitelytekstistä. Siinä on kuultavissa antiikin ajoilta periytyvä kaiku kauniin, hyvän ja toden yhteen kietoutumisesta. Tässä katsauksessa kysytään, mitä näiden kolmen käsitteen kytkeminen uudelleen yhteen voisi tarkoittaa työelämän ja organisaatioiden kannalta tänään. Erityisesti pohdin, mitä tässä yhteydessä merkitsee estetiikkaan perinteisesti liitetyn pyyteettömyyden asenteen näkeminen tietoon liittyvänä epistemologisena kysymyksenä.

Puhe taiteesta työelämän ja työhyvinvoinnin yhteydessä on lisääntynyt ja toimintaohjelmia taiteen ja kulttuurin hyödyntämiseksi työelämässä on rakennettu. Niin ikään työelämään ja organisaatioihin liittyvä esteettinen keskustelu ja kirjallisuus ovat viime vuosina lisääntyneet. Keskustelussa nousee etupäässä esiin kaksi näkökulmaa: toisessa taiteen ja kulttuurin nähdään tukevan työntekijöiden jaksamista, toisessa ne nähdään välineeksi innovaatioille ja tätä kautta kilpailukyvyille. Kolmantena näkökulmana on taiteen tuominen työelämään ensisijaisesti työn inhimillistämisenä. Kaikissa kolmessa taidetta ja työelämää yhdistävässä näkökulmassa suhde hahmottuu eri tavoin välineellisesti. Voiko taiteen ja työelämän suhdetta hahmottaa myös

toisin, pyyteettömyyden perinteen kautta? Keskeistä tässä ajatusperinteessä on se, että tietyillä asioilla ihmisen ja yhteisöjen elämässä on arvo sinänsä. Esteettistä asennetta on tyypillisesti luonnehdittu pyyteettömäksi.

Luovuus – rakentava suhde tuntemattomaan

Kauniin, hyvän ja toden – estetiikan, etiikan ja epistemologian – yhteen nivoutuminen antiikissa merkitsi sitä, että nuo alueet eivät olleet käsitteinäkään erillisesti olemassa. Eriytyminen tapahtui vaiheittain, mutta pitkään jako nähtiin vain käsitteellisenä, ei tosiasiallisena. Vasta uudella ajalla luonnontieteen syntyessä totuus alettiin samaistaa tieteelliseen tietoon; uusi tiede legitimoiti olemassaolon oikeuttaan anastamalla yksinoikeuden tietoon ja rationaalisuuteen. (Haapala & Pulliainen 1998.) Tässä kehityksessä tieto on muuttunut luonteeltaan yhä välineellisemmäksi ja menettänyt kosketustaan esteettiseen asenteeseen liittyvään pyyteettömyyteen.

Bo Carpelan (1960) kirjoitti runoilijasta ihmisenä, joka ”ei ensimmäiseksi luo maailmaa mieleisekseen, vaan tarkastelee maailmaa sellaisena kuin se avautuu hänen edessään sekä valossa että varjossa”. Katkelma ilmaisee pyyteettömyyden idean, intressittömän asenteen, jossa asioihin suhtaudutaan niiden itsensä vuoksi. Tämä on ”silleen jättämistä”, liian nopeasta määrittämisestä pidät-

täytymistä. Samasta asenteesta kirjoitti runoilija John Keats (1795-1821) kuvatessaan luovalle taiteilijalle tyypillistä piirrettä *negatiiviseksi kyvyksi*, jonka avulla ihminen ”pysyy olemaan epävarma, hapuileva, epäilevä, havittelematta ärsyttävästi syitä ja tosiasioita”. Keats (1899) käytti myös ilmaisua *uutera laiskuus*, jolla hän kuvasi kykyä olla samaan aikaan sekä hajamielinen että kokoava. Idea siitä, että saavutamme eniten sen avulla, mitä jätämme tekemättä tai teemme ponnistelematta, on esiintynyt laajasti sekä taiteissa, esimerkiksi jo antiikin komedioissa, että myös uskonnon alueella, muun muassa taolaisuudessa (*active effortlessness*).

Carpelan luonnehti Keatsin negatiivista kykyä levoksi epäilyssä, avonaisuudeksi elämälle, vapauden mahdollisuudeksi: ”Avonaisuudessaan kykenee unohdus, lepo epävarmuudessa kokoamaan yhteen sen minkä järkeilevä kritiikki usein erittelee omiin lokeroihinsa: muodon ja sisällön, klassillisuuden ja romantiikan, objektiivisuuden ja subjektiivisuuden, ajatuksen ja tunteen”. Tällaisella avonaisuudella hän tarkoitti vastakohtien ja ristiriitojen näkemistä kokonaisuuden osina ja sanoi negatiivisen voiman ilmenevän kykynä luopua omasta itsekeskeisyydestä suuremman ja rikkaamman yhteyden hyväksi.

Psykoanalyttisessa ajattelussa keatslaista asennetta edusti Wilfred Bion. Harri Hyypän mukaan Bion suositteli toistuvasti pidättyvyyttä muistamisen ja ymmärtämisen suhteen, mahdollisimman vähän valon, tietämisen ja muistin käyttöä kohti pimeää ja tuntematonta edettäessä. Bionille totuuden ja todellisuuden kohtaaminen edellytti tyhjää tilaa, jota ei ole täytetty puheella ja liialla tiedolla. (Hyypä & Totro 2012.) Bion (1970) itse puhuu Keatsista kirjassaan ”Attention and Interpretation”, jossa hän katsoo tällaisen tuntemattoman lähtökohtaisen hyväksymisen olevan luonteeltaan hengellistä, ei-uskonnollisessa merkityksessä ”*the act of faith*”.

Filosofiassa tätä keatslaista asennetta on esimerkiksi Salomo Friedlaender (1918) kutsunut luovaksi välinpitämättömyydeksi (*crea-*

tive indifference). Filosofiksi ja humoristiksi samassa paketissa itseään kuvannut, ”filosofian Chapliniksi” muiden kutsuma epäkonventionaalinen ajattelija vaikutti vahvasti Gestalt-terapian muotoutumiseen. Myös John Dewey (2005) on sanonut Keatsin negatiivisen kyvyn käsitteen vaikuttaneen omaan pragmaattiseen filosofiaansa. Nämä pyyteettömän tai intressittömän asenteen eri ilmaukset kuvastavat ihmiskunnan pitkää historiaa suhteessaan tuntemattomaan ja ennakoimattomaan todellisuuteen. Esteettinen suhde tuntemattomaan on rakentava ja keskustelevalta, ei-pelokas.

Työelämän tuntematon

Monet draamaklassikot ovat kuvauksia umpikujatilanteista, joissa ihminen kohtaa oman rajallisen kykynsä hahmottaa elämäänsä vaikuttavia kokonaisuuksia. Työelämän kompleksisuuden keskellä olemme usein tragedian sankarin asemassa hallintamme ulkopuolella olevien voimien alaisina. Jos merkityksellisen kokonaisuuden hahmottaminen estyy, yksittäisen toimijan osaa voi olla mahdotonta rakentaa mielekkäästi. Niin tapahtuu, kun joutuu näyttämään, vaikka ei tiedä, missä näytelmässä.

Mitä epävarmuus ja toimintaympäristön korostunut ennakoimattomuus merkitsevät suunnittelutyölle ja organisaatioiden johtamiselle? Tätä pohti Eliat Aram Tavistock Instituutista Metanoian Organisaatioiden estetiikka -konferenssin key note -luennossaan. Hänen mukaansa täytyy huomioida se, että lineaarinen ajattelu ei ole sovitettavissa ennakoimattoman tulevaisuuden suunnitteluun, vaan suunnittelun tulisi olla avointa prosessin myötä tapahtuville muutoksille. Tällaista suunnittelua hän kutsuu emergentiksi tai osallistavaksi (*emergent or participative design*) ja painottaa sen yhteyksiä taiteeseen, luovuuteen ja henkisytyteen. Siinä korostuvat estetiikan alueelle perinteisesti kuuluvat käsitteet kuten esimerkiksi muoto, kuvio, liike, tila, paikka ja rytmi. Yhteistyön kulttuu-

rille perustuva toiminta on siinä olennaista. Verkottuneessa toimintaympäristössä työhön liittyvät roolit eli suhteet muihin toimijoihin määrittävät entistä moninaisemmiksi, olemme keskellä jatkuvasti päivittyvää käsikirjoitusta.

Johtamiselta organisaatioiden kompleksisuus edellyttää yksilöiden johtamisen sijaan tai lisäksi kykyä nähdä suunnitteleminen ryhmän ja systeemin kokonaisuuden toimintana. Tällainen suunnittelu ja johtaminen joutuvat elämään epävarmuuden kanssa ja ne hyötyvät taidosta kestää sitä ja tulla sen kanssa toimeen negatiivisen kyvykkäästi. Yksilön kohdalla tämä tarkoittaa Aramin mukaan nöyryyttä oman henkilökohtaisen osaamisen suhteen ja sen myöntämistä, että emme voi saada merkittävää tietoa kuin toisiin liittyneinä.

Organisaatioiden todellisuuden monimuotoisuutta ja ennalta arvaamattomuutta on pohtinut myös Risto Puutio (2002) kirjassaan ”Merkitysmysteeri”. Kyky oppia elämään epävarmuuden kanssa on organisaatioiden kehittäjälle tarpeen, ja se itsessään voi Puution mukaan avata uusia näköaloja kehittämiseen: kunnioittava uteliaisuus arvoitukseen mutkikkouteen voi synnyttää rakentavaa vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Tässä voisi ajatella perinteisen hyvä-tosi-kaunis-kolmijaon yhdistyvän: kunnioittava asenne on eettisesti hyvää, kompleksisuuden hyväksyminen on totuudellisuutta, ja nämä yhdessä synnyttävät esteettisesti kaunista ja arvokasta toimintaa. Keats kirjoitti: *Beauty is truth, truth beauty* /kauneus on totuutta, totuus kauneutta (Keats 1819/1957).

Lisääntynyt tarve pohtia estetiikkaa ja etiikkaa työelämässä ja organisaatioissa voi kertoa myös niiden katoamisen huolesta. Esimerkiksi Jussi Onnismaa (2013, tulossa) katsoo työolobarometreissa todetun työn mielekkyyden hapertumisen voivan heijastaa työn eettistä ja esteettistä latistumista. Agility-organisaatioissa ei ole tilaa hengittää eikä tilaa ajatteluun ja keskusteluun, jotta voitaisiin tehdä eroa merkittävien ja yhdentekevien asioiden välillä.

Esteettisyys luo asioihin synteettisen, kojoavan suhteen, kun työelämän tehokkuusvaatimukset taas vahvistavat usein osittavaa analyttisyyttä. Voiko näiden kahden liitto olla onnellinen? Taiteen ja kulttuurin on yleensä ajateltu ja tutkimuksellisestikin todennettu lisäävän työssä viihtymistä ja olevan apuna innovaatioissa. Työelämän ja organisaatioiden suhde taiteeseen, estetiikkaan ja luovuuteen on pääasiallisesti nähty instrumentaalisesti. Taide-lehden päätoimittaja, taidekriitikko Pessi Rautio (2013) kuvaa surulliseksi ja nöyryyttäväksi aikaa ”jossa koko inhimillisen kulttuurin olemassaoloa ja ylläpitoa on jouduttu perustelemaan sen työterveyttä ja matkailuelinkeinoa vireyttävillä ominaisuuksilla, jotta joku poliittinen taho voisi asian tukemiselle mitään perusteita keksiä”.

Jos taide ja työhyvinvointi kurtiseeraavat vakavassa mielessä, taide voi keatslaisessa hengessä kysyä: Onko hyvinvointia se, ettei kaikkea joudu perustelemaan hyvinvoinnilla? Syntykö todellinen hyvinvointi siitä, että on asioita, joilla on arvo itsessään? Taiteen välinelunteen tausta-ajattelua ei yleensä paljoa esitellä. Sen sijaan taiteen käytöstä esimerkiksi terapiassa on kirjoitettu monipuolisesti. Muun muassa kuvataideterapeutti Liisa Girard (2009) on pohtinut esteettisyyteen sisältyvää muutosvoimaa terapiaprosessissa. Tärkeää siinä on esteettisyyteen sisältyvä kyky uhmata näennäistä, pysähtynyttä tai elämätöntä, kyky ylittää normiksi muodostunutta.

Tukahtuuko taiteen kyky uhmata pysähtynyttä ja norminmukaista työhyvinvoinnin ja innovoinnin palvelutehtävässä? Olisiko hyvä – sekä yhteiskunnan että taiteen kannalta – että taide säilyttäisi hovinarrimaisen suhteen instituutioihin? Taiteen tuominen työelämään sen inhimillistämiseksi on monella tavoin hyvä ja kannatettava ajatus, luksesta kireän talouden aikoina. Negatiiviseen kykyyn liittyvä transformatiivinen voima ei kuitenkaan voi kukoistaa, jos työelämän sosiaaliset, taloudelliset ja poliittiset rakenteet käsitetään perustaltaan muuttumattomiksi. Sen ensisijainen voima on rakenteiden kuvit-

telemisessä uudella tavalla, ei niiden pukemisessa inhimillisempään asuun. Uutta on vaikea kuvitella, jos ei näe sitä, missä nyt ollaan. Rakenteita ei näe, ennen kuin ne tehdään näkyviksi. Se voi tapahtua pienesti, vaihtamalla kahden asian paikkaa, kuten Veijo Meren mukaan Pentti Haanpää teki. Hän kirjoitti yllättävällä tavalla pari viatonta sanaa peräkkäin luoden yhdistelmiä, joissa sanat näyttävät ihan toisilta, kuin olisi kääntänyt koppakuoriaisen selälleen. Vaikutus on ilahduttava ja tuhoisa: Haanpäällä sanojen vapaa käyttö ”räjäyttelee repeämiä instituutioiden seiniin ja lukijan ajatusrakennelmien sokkeloihin”. (Meri 1974.)

Kiinnostavan yrityksen Keatsin negatiivisen kyvyn käsitteen sovittamisesta yhteiskuntatieteisiin viime vuosina on tehnyt brasilialainen filosofi ja sosiaaliteoreetikko Roberto Mangabeira Unger (2004). Hän käyttää negatiivisen kyvyn käsitettä selittämään, miten ihmiset rajoittavissakin sosiaalisissa olosuhteissa pystyvät toisaalta vastustamaan ja toisaalta uudistamaan näitä olosuhteita ja arvostele tätä kautta vaihtoehdottomuuden politiikkaa. Ungerilla negatiivinen kyky viittaa tekijyyden ongelmaan suhteessa rakenteisiin. Yksilöä ei pelkistetä vain joko sääntöjä noudattavaksi tai kapinoivaksi toimijaksi, vaan nähdään yksilö kyvykkäänä osallistumaan moninaisesti itse voimaannuttaviin toimintoihin.

Jussi Onnismaa (2013, tulossa) laajentaa keskustelua organisaatioiden etiikasta estetiikan suuntaan ja muistuttaa, ettei sääntöjen noudattamisella ole etiikan kanssa mitään tekemistä, vaikka nykyään etiikka näyttääkin tyhjentyneen hyvän elämän kysymyksistä ja muuttuneen pelkiksi menettelytapaohjeiksi. Hänen mukaansa monimutkaisessa toimintaympäristössä sääntöjen noudattaminen ei riitä, uudet tilanteet vaativat uusia reagointitapoja, kuuntelua ja mielikuvitusta.

Näen mielikuvituksen esiin nostamisen avaavan keskustelua taiteesta ja kulttuurista työhyvinvoinnin ja innovatiivisuuden lisääjänä perinteisesti asiaan liittyvää puhetta pidemmälle. Kuvitellessamme käytämme kaikkia puoliamme kokonaisvaltaisesti, älyä,

intohimoa, henkisyttä. Todellisuutta emme voi tuntea kokonaisuudessaan. Runon – tai näkemisen – avonaisuus voi silti antaa mahdollisuuden tajuta, ehkä silmänräpäytyksen ajan, vastakohtaisuudet ja ristiriitaisuudet suuremman yhteyden osina. Voi ajatella estetiikan olevan ikään kuin matkalla aina laajempaa ja kokonaisvaltaisempaa ymmärtämistä kohti, mikä pohjaa sen kykyyn sovittaa yhteen ristiriitaista ja ylittää sovinnaisia vastakkainasetteluja. ”Hyvinvoinnin estetiikka” voisi nostaa esiin juuri laajempiin kokonaisuksiin suhteessa olemisen, oivallukset siitä, minkä kokonaisuuden osana toimimme ja miten pystymme olemaan osallisina kokonaisuuden luomiseen aktiivisina tekijöinä.

Tällöin taide liittyy organisaatioihin ja työelämään sosiaalisten instituutioiden tutkimisena ja uudistamisena. Sosiologi Norbert Elias (1987) on muistuttanut, että sosiologiankin tehtävä on kehittyä ja keksiä uutta teoriaa. Roberto Ungerin mukaan sosiaalitieteissä on unohdettu yhteiskunnan olevan ihmisten tekemä ja kuvitteleva, ei ilmaus luonnollisesta järjestyksestä. Historian kehitysprosessit eivät ole lainomaisia. Hänen mielestään nykyiset yhteiskunnalliset ja taloudelliset ongelmat voidaan ratkaista vain uusien sosiaalisten innovaatioiden avulla sosiaalisia kokeiluja apuna käyttäen. Yhteiskunnan, talouden ja politiikan instituutiot ja myös lainsäädäntö tulisi kuvitella uudestaan. Vaihtoehdottomuuden politiikkaan ainoa vastalääke hänen mielestään on sosiaalinen mielikuvitus.

Hyvästä, todesta ja kauniista

Viime vuosina innovoimisesta on puhuttu niin paljon ja eri merkityksissä, että sana alkaa tyhjentyä. Puheena ollut luovuuden keskeinen piirre, epävarmuuden sietokyky – tuo lepo epäilyssä – on uusien ajatusten ja kekseliäisyyden edellytys, mutta luovuus tuottaa aina myös ylimääräistä, on tuhlaileva. Siinä on jotain dekadenttia ja sillä on tuhoava puolensa; sen arvoa ei aina pysty rationaalisesti pe-

rustelemaan. Tässä on luovuuden ja innovoimisen ero. Luovuus on luontoa, innovaatiot ovat kulttuuria. Kuitenkin luovuuden tuhlailevuus on ehto jonkin uuden syntymiselle.

Haanpään Noitaympyrä-romaanissa Pate Teikka keksii uudenlaisen, työtä tehostavan uittolaitteen. Innovaatio on hieno, mutta saa aikaan sen, että Teikka itse joutuu työnjohtajana irtisanomaan alaisiaan. Yksittäinen teko, onnistunut innovaatio voi koko järjestelmän tasolla tuottaa epätoivottavia vaikutuksia. Teikan yksilöllinen luovuus ja yritteliäisyys joutuvat vastakkain yhteisöllisen oikeudenmukaisuuden kanssa. Perusjännite on yksilön ja yhteisön välillä. Myös kehityksen käsite on jännitteinen: kehitys edistymisenä vai noidankehänä.

Yksilön ja yhteisön suhteeseen liittyen Onnismaa (2013, tulossa) muistuttaa Aristoteleen hyve-käsityksestä, jossa hyveen päämäärä on hyvä elämä kokonaisuudessaan. Kokonaisuus ratkaisee: vain ominaisuuksia, joiden mukainen toiminta koituu kaikkien osapuolten hyväksi, voi pitää hyveinä. Hyve on itsessään osa hyvää elämää. Pate Teikka yrittää irrottautua noitaympyrästä jättäytymällä ”linkolalaisittain” yhteiskunnan ulkopuolelle, mutta Lapissa vietetyn vuoden jälkeen kuitenkin kaipaa sellaista yhteiskuntaa, joka mahdollistaisi sekä yksilöllisyyden että oikeudenmukaisuuden. Ympärillä jylläävä 30-luvun lama ei tee Teikalle hyveen mukaista elämää helpoksi, ei edes mahdolliseksi, mutta kirjailijan vapaus on etsinnässä. Vapaudessa etsiä sitä, mitä ei missään ole.

Ihmisen kuvittelukyky on väylä kokonaisuuksien hahmottumiseen rikkinäisessä ja epäjatkevassa todellisuudessa. Imre Kertész, kolmella eri keskitysleirillä osan nuoruudestaan viettänyt unkarilainen kirjailija, on kirjoittanut, että minkäänlainen taide ei voi enää esittää elämää loogisena suhdejärjestelmänä, vaikka toisaalta jokainen taideteos on looginen suhdejärjestelmä (Kertész 2008). Tässä on taiteen paradoksi. Kauhea kauneus. Etsimiseen ja kysymisen vapauteen sitoutuminen silloin kun todellisuus näyttäytyy vai-

toehdottomana synnyttää eettisen suhteen tietoon ja totuudellisuuteen.

Psykoanalyttikko Hanna Segalin (1981) mukaan hyvässä taiteessa kauneus ja rumuus ovat molemmat aina läsnä. Rumuus hänen mielestään liittyy sisältöön siinä missä kreikkalaiseen tragediaan tuho. Kauneus ilmenee puolestaan taideteoksen muodossa. Keskeistä esteettisessä kokemuksessa hänen mukaansa on kauneuden ja rumuuden jännite, ja luovuus on tämän jännitteen artikuloimista. Se on kauneutta, joka kykenee sisällyttämään itseensä rumuuden. Näin nähtynä esteettisyydellä on ihmistä ja yhteisöä perustavalla tavalla kannatteleva tehtävä. Teikka pohdii ihmisen ristiriitaa luonnon ja yhteiskunnan välissä ja näkee luonnon toisaalta vierautena ja kaaoksena, merkityksiä vailla olevaksi, toisaalta poeettisesti, esteettisesti: ”Kas, tuolla on pieniä, sinisiä ja punaisia kukkia! Ne koivaat maasta kuten kirkas nauru.”

Eri aikakaudet, tyyliuunnat ja yksittäiset taiteilijat paljastavat todellisuutta eri näkökulmista samalla kertoen ihmisen muuttuvasta suhteesta itseensä. Perspektiivimaalauksen kehittämistä on verrattu luonnontieteiden kopernikaaliseen kumoukseen; sen myötä ihminen menetti asemansa universumin keskipisteenä. Yhä enemmän kuvattiin ihmisen arvoitusta, ei hänestä luotua valmista mallia. Henri Matisse sanoi näkemisen olevan luova teko ja vaativan ponnistusta. Joseph Albers opetti Bauhausissa oppilailleen ensimmäiseksi, että yksi ainoa väri voidaan tulkita lukemattoman monella tavalla, värien vuorovaikutusilmiöt ovat ihmeellisiä ja loppumattomia. ”Jos joku väittää näkevänsä värit itsenäisinä ja muuttumattomina, hän pettää vain itseään”. Paul Cézanne ajatteli, ettei olemassaoloa määrää yhtäläisyydet eivätkä vastakohtat, vaan suhteet. Hän hajotti perspektiivin taas monaalle. Pablo Picasso sanoi viimeistelevänsä maalauksensa vain puoliksi, toisen puolen hoitaa katsoja. Maalaus tekijän ja maailman välisenä vuoropuheluna. Todellisuuden avoimuuden tajuamista, ihminen liikkeessä, muuttuvana, kysymyksenä itselleen.

Taiteesta näkyy usein se, mihin maailmassa ollaan menossa. Se tunnistaa vielä näkymätöntä, kuulumatonta, tunnistamatonta, tuntematonta, mutta ajassa olevaa olennaista. Se tekee eroa merkittävien ja yhden tekevien asioiden välillä. Tässä on sen etiikka. Puutio (2002) kirjoittaa olemassa olevan ja mahdollisen uuden välisestä jännitteestä. Organisaation mysteerit avaavat kysymään sitä, mitä jo on ja herättävät uteliaisuuden siihen, mitä ei vielä ole. Nyt, tässä ajassa, estetiikassa ollaan kiinnostuneita ruumiillisuudesta. Ehkä se auttaa meitä ymmärtämään, että vaikka ruumiillinen työ on vähenemässä, kaikki työ on ruumiillista. Taiteessa puhutaan tällä hetkellä sosiaalisesta käänteestä; taide-teos määrittänyt luomiensa sosiaalisten suhteiden kautta. Ehkä tämä auttaa meitä ymmärtämään, miten tekijäisyys ja toimijuus ovat muuttumassa ja mikä sen vaikutus on työelämässä. Taide ei kuvittele illusorista vaan todellisen. Kreikkalaiset ymmärsivät selvemmin, että ihmiset elävät toden ja kuvitteellisen suhteessa; siksi ei ole yllättävää, että he pitivät esitystä pyhänä. Todellisuus ja kuvittelu ovat saman asian kaksi aspektia. Maassa taivaan sanaan, kirjoitti Pentti Haanpää ja Veijo Meri.

Taidefilosofi Theodor Adorno (2004) katsoi taiteen tulevan oikeutetuksi vain sen kautta, miksi se haluaisi ja voisi tulla. Siksi taide on aina matkalla ja viemässä taiteen käsitettä sinne, mikä ei vielä ole taidetta. Taide tulee – onko työelämä valmis?

Taidefilosofi Theodor Adorno (2004) katsoi taiteen tulevan oikeutetuksi vain sen kautta, miksi se haluaisi ja voisi tulla. Siksi taide on aina matkalla ja viemässä taiteen käsitettä sinne, mikä ei vielä ole taidetta. Taide tulee – onko työelämä valmis?

Kirjallisuus

- Adorno, T. W. (2004) *Aesthetic Theory*. London, New York: Continuum.
- Bion, W. R. (1970) *Attention and Interpretation*. London: Tavistock Publications.
- Carpelan, B. (1960) Runon avonaisuudesta. *Paranasso* 1/1960.
- Dewey, J. (2005) *Art as Experience*. New York: Penguin Perigree.
- Elias, N. (1987) *Involvement and Detachment. Contributions to the Sociology of Knowledge*. Oxford: Blackwell.
- Friedlaender, S. (1918) *Schöpferische Indifferenz*. München: Müller.
- Girard, L. (2009) Esteettinen ulottuvuus kuvataideterapiassa. Teoksessa L. Girard, J. Ihanus, R. Laine & M. Ropponen (toim.) *Suhteessa kuvaan – kuvataideterapian teoriaa ja käytäntöä*. Helsinki: Artteli, 105–121.
- Haanpää, P. (1956) *Noitaympyrä*. Helsinki: Otava.
- Haapala, A. & Pulliainen, U. (1998) *Taide ja kauneus. Johdatus estetiikkaan*. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Keats, J. (1819) *Ode on a Grecian Urn*. Teoksessa: *The Poetical Works of John Keats*, Boston: DeWolfe, Fiske and Co. (1884). Suom. Kreikkalaiselle uurnalle, kirjassa Tynni, A. (1957) *Tuhat laulujen vuotta*.
- Keats, J. (1899) *The Complete Poetical Works and Letters of John Keats*, Cambridge Edition. Houghton: Mifflin & Co.
- Kertész, I. (2008) *Kaleeripäiväkirja*. Helsinki: Otava.
- Meri, V. (1974) *Kuviteltu kuolema, esseitä*. Helsinki: Otava.
- Onnismaa, J. (2013, tulossa) *Organisaatioiden etiikkaa ja estetiikkaa*. Teoksessa M.-L. Setälä, M. Tensing & T. Totro (toim.) *Organisaatioajatelu ja työnohjaus: seuraavat askeleet (työnimi)*. Oulu: Metanoia Instituutti, XX-XX.
- Puutio, R. (2002) *Merkitysmysteeri – organisaatiot ja kehittämisen kieli*. Jyväskylä: Odeco.
- Rautio, P. (2013) *Vain elämää, ei sen enempää*. Pääkirjoitus. *Taide-lehti* 3/13.
- Segal, H. (1981) *A Psychoanalytic Approach to Aesthetics. The Work of Hanna Segal*. Northvale, NJ and London: Jason Aronson.
- Totro, T. & Hyypä, H. (2012) "Vailla muistia, vaila pyrkimyksiä..." *Todellisuksien kohtaaminen - W.R. Bionista keskiajan mystiikkaan*. Oulu: Metanoia instituutti ja Organisaatiodynamiikka FINOD ry.
- Unger, R. (2004) *False Necessity: Anti-Necessitarian Social Theory in the Service of Radical Democracy*. London: Verso.

Työkäytäntöjen tutkimuksen vahvistaminen teknologian kehittämisessä

Jäähyväisluento Leena Norroksen jäädessä eläkkeelle VTT:n tutkimusprofessorin tehtävästä 31.8.2013

Tulin VTT:lle omasta aloitteestani kesälä 1981 suorittuani psykologian maisterin tutkinnon Helsingin yliopistossa ja saatuani työpsykologian tohtorikoulutuksen Dresdenin teknisessä yliopistossa. Psykologiataustaista tutkijaa ei siis haettu VTT:lle, mutta systeemianalyysiin ja automaatioon perehtynyt ja alalla kansainvälistä yhteistyötä tehnyt tuleva esimieheni Björn Wahlström tunnisti tällaisen osaamisen mahdollisuudet. VTT:llä viettämäni 32 vuoden aikana käyttäytymistieteellisen tiedon merkitys monimutkaisten järjestelmien käyttöturvallisuuden takaamisessa on yleisesti oivallettu. Sen sijaan Human Factors / Ergonomics -tutkimuksen strategista potentiaalia teknologian kehittämisessä ei vielä kukaan riittävästi mielletä, kuten äskettäin alan keskeisillä foorumeilla julkaistuissa katsauksissa todetaan (Dul ym. 2012; Norros 2014). Human Factors / Ergonomics -tutkimus on ihmistä koskevaa tutkimusta, jossa suuntaudutaan työn ja työvälineiden kehittämiseen. Hyvää ja vakiintunutta suomenkielistä nimeä tälle suuntaukselle ei ole, joten nimitän sitä tässä yhteydessä ”työkäytäntöjen tutkimukseksi”. Kysymykseni on, miten työkäytäntöjen tutkimuksen olisi kehityttävä, jotta siitä tulisi hyödyllisempi teknologian kehittämisen ja suunnittelun kannalta, ja se voisi palvella paremmin myös VTT:n perustehtävää? Vastauksia kysymykseeni esitetään seuraavaksi.

Systeeminäkökulma työkäytäntöjen tutkimukseen

Systeemisesti suuntautuneessa työkäytäntöjen tutkimuksessa lähestytään ihmistä ihmisen-ympäristövuorovaikutuksen kannalta ja osana toimintajärjestelmiä, joita voi eritellä eri tasoilla, esimerkiksi yksilön havainto-tekosyklin tapahtumina, tiimityön ilmiönä tai organisaation säännönmukaisuusina. Analyysin keskeisenä tavoitteena on ymmärtää systeemin kykyä reagoida tarkoituksenmukaisesti tilanteiden ja ympäristön vaatimusten vaihdellessa ja kehittyessä.

Systeemisessä työkäytäntöjen tutkimuksessa ollaan nimenomaan kiinnostuneita teknologian roolista ihmisten toiminnassa ja teknologian tavoista upottaa toimintaympäristöön. Näin ajatellen teknologiaa voidaan tarkastella ensinnäkin *välineenä*: teknologia luo uusia toimintamahdollisuuksia, kun joku on omaksunut taidot sen käyttöön, ja jos näköpiirissä olevat tulokset vastaavat käsityksiä hyvästä kehityksestä. Esimerkki teknologian kehittämisestä välineenä omassa työssämme on kompleksisten prosessien valvontakeskusten käyttökelpoisuuteen kohdistuva tutkimus turvallisuuskriittisissä ympäristöissä. Työkäytäntöjen ja -välineiden analyysissä arvioimme, mitä digitaalisen teknologian mahdollistama informaatiotarjonnan monipuolistuminen, informaation vi-

suaalinen havainnollistaminen ja ohjausten automatisoiminen merkitsevät prosessia ohjaavien työntekijöiden toiminnan kannalta. Mutta selvitämme myös työssä noudatettavien toimintaperiaatteiden muutoksia sekä kehitämme keinoja uusien toimintatapojen oppimiseen. Arvioitaessa valvontakeskuk- sen käyttökelpoisuutta analyysi on siis tehtävä kokonaisvaltaisesta perspektiivistä. Tätä varten olemme tiimimme tutkimuksissa kehittäneet laatukriteerin, jota kutsumme systeemikäytettävyydeksi, ja menettelyt sen mittaamiseksi.

Systeemisessä työkäytäntöjen tutkimuksessa teknologiaa tarkastellaan myös *mediu- mina*. Tällöin analysoidaan, miten teknologia luo uusia ulottuvuuksia ihmiselle ja miten teknologia vaikuttaa kommunikaation tapaan ympäristön kanssa ja ihmisten kesken sekä miten mediumin muutokset muovaavat ihmisten yhteistä identiteettiä ihmisinä ja heidän kuuluvuuttaan erilaisiin kulttuureihin. Tästä perspektiivistä tarkasteltuna ymmärsimme esimerkiksi paremmin, miten ratkai- sevasti Suomen rannikkovesillä tapahtuvan luotsaustoiminnan turvallisuus on yhteydes- sä tietoteknisten navigointivälineiden omak- sumiseen osaksi käytäntöjä ja miten yhteis- toimintavaatimukset ovat luotsaustyön ke- hittyessä syventyneet. Samalla haastoimme tämän perinteisen ammatin harjoittajat ke- hittämään käsityksiään hyvästä toiminnasta.

Systeemisessä työkäytäntöjen tutkimuk- sessa käsitellään teknologiaa myös *huolen- pidon kohteena*. Tällöin viitataan siihen tosi- asiaan, että kun luonto on tehty teknologisten keksintöjen avulla varannoksi meille, olemme myös ottaneet vastuun siitä, mitä sille tämän jälkeen tapahtuu. Tehtaista ja teistä, sähkö- verkoista ja kaivoksista on huolehdittava niin, että toiminta ja elämä ovat mahdollisia nyt ja jatkossakin. Riskien ymmärtämiseen, kun- nossapitoon ja kunnonvalvontaan sekä orga- nisaatioiden turvallisuuskulttuuriin kohdis- tuvat tutkimukset ovat esimerkkejä näihin

asioihin pureutuvasta systeemisestä työkäy- täntöjen tutkimuksesta.

Formatiivinen tutkimustapa työkäytäntöjen tutkimuksessa

Työkäytäntöjen tutkimuksen suunnitteluvai- kutuksen lisääminen edellyttää, että toimi- taan kolmella rintamalla ratkaisuja asteittain kehittäen: *Analysoidaan empiirisesti* tuotan- tojärjestelmien tai palveluverkoston ilmi- öitä ja prosesseja sekä tunnistetaan niissä ja niiden työkäytännöissä esiintyviä ristiriitoja, jotka vaikeuttavat järjestelmien hallintaa tai vaativat uudistuksia niissä. Yleistetään em- piirisiä havaintoja ja *mallinnetaan* niitä käyt- täen hyväksi käsitteellisiä mallinnusvälineitä, mutta myös formaalimpia menetelmiä, kuten dynaamiset systeemimallit tai matemaattiset kuvaukset. Tämän jälkeen on vielä ehdotetta- va ratkaisuja ja *kokeiltava niitä simuloimalla* uusia järjestelmiä ja prosesseja yhdessä työn- tekijöiden ja alan asiantuntijoiden kanssa. Kokeiluista kerättyjen systemaattisten tulosten perusteella voidaan sujuvasti siirtyä laa- jempiin käyttökokeiluihin todellisissa ympä- ristöissä tai omaksua simulointeja osaksi ke- hittyvää reaalityöimintää.

Kuvattu tutkimus- ja kehittämistoimin- ta ei tietenkään ole mahdollista vain työkäy- täntöjen tutkijoiden toimesta, vaan lisäk- si edellytetään poikkitieteellistä tekemistä. Lupaavia esimerkkejä on jo kertynyt omas- akin työssämme, mainittakoon vaikka Hätäkeskusjärjestelmän uudistukseen liitty- vä tutkimus, jossa järjestelmän kuormittumis- ta mallinnettiin matemaattisesti ja samalla hahmoteltiin hätäkeskuksen operaattoreiden työn vaatimuksia sekä uusien rakenteellisten ratkaisujen ja työvälineiden kyvykkyyttä pal- vella toimintaa. Kuvattu tutkimustapa on kuin luotu VTT:n toimintatavaksi, ja on jopa vaikea kuvitella ympäristöä, jossa olisi paremmat edellytykset toteuttaa tällaista tutkimusta.

Käytännöllisen ja tieteellisen intressin yhteensovittaminen tiedonmuodostuksessa työkäytäntöjen tutkimuksessa

Ainakin oman tutkimustiimini työssä olemme pitäneet olennaisena, että emme tee jyrkkää eroa yhtäältä tieteellisen tutkimuksen ja toisaalta toimeksiannon, tutkinnan tai muun käytännöllisesti suuntautuneen tehtävän välillä. Olemme nimittäin huomanneet, että palvelemme ketä tahansa tiedon tarvisijaa parhaiten silloin, kun käsittelemme asetetut kysymykset oikeina ainutkertaisina ongelmina, joiden ratkaisemiseen meillä voi olla valmiina hyviä välineitä, mutta jotka saattavat myös haastaa meitä välineiden kehittämiseen ja uuden tiedon luomiseen. Pidämme tutkijan arvokkaana pätevyytenä kykyä havaita ja kiinnostua käytännön ongelmista ja oivaltaa niiden tutkimuksellinen arvo. Tämän sisäisen periaatteen ansiosta työ kohoaa arkipäiväisen yläpuolelle, ja on persoonallisesti merkityksellistä ja motivoivaa, ”teemme omaamme” kuten runoilija Risto Ahti asian ilmaisee. ”Oman tekeminen” on luonnollinen ominaisuus taiteellisessa toiminnassa, mutta saman moodin löytäminen myös tutkimustyössä on täysin mahdollista ja tavattoman hauskaa.

Ylläkuvatut ajatukset nousivat esiin työkäytäntöjen tutkimuksen (Human Factors/Ergonomics -tutkimuksen) nykytilannetta pohtiessani, mutta uskon samantapaisten periaatteiden toimivan VTT:n tutkimustyössä yleisemminkin, kun halutaan edistää yhteistyötä, kirjoittaa uusia ajatuksia ja innostaa tutkijoita.

Olen ollut onnekas ja onnellinen saatuaani tehdä työtä VTT:llä, parhaat kiitokset näistä vuosista!

* * *

Leena Norros loi VTT:lle työpsykologiaan ja kognitiiviseen ergonomiaan nojaavan tutkimustradition, jonka tutkimuskohteena on tietoteknisesti välittyneen työn käytäntöjen ja välineiden kehittäminen erityisesti turvallisuuskriittisillä toimialoilla. Teknologiaa ja työjärjestelmiä tutkitaan ja kehitetään VTT:llä perinteisesti insinööritieteellisin keinoin, mutta tieto- ja viestintäteknologian kehittymisen ja laajenevan käytön myötä käyttäytymistieteiden merkitys ratkaisujen luomisessa on vähitellen lisääntynyt. VTT:n sijainti akateemisen tutkimuksen ja käytännöllisen teknologiakehityksen risteyskohdassa asettaa VTT:n tutkijoille metodologisia haasteita tarkoituksenmukaisen tutkimusotteen kehittämisessä. Tämä asetelma vaatii myös erilaisten toimintakulttuurien yhteensovittamista.

Kirjallisuus

- Dul, J., Bruder, R., Buckle, P., Carayon, P., Falzon, P., Marras, W. S., Wilson, J. R. & Van Der Doelen, B. (2012) A strategy for human factors / ergonomics: developing the discipline and profession. *Ergonomics* 55 (4), 377–395.
- Norros, L. (2014) Developing human factors / ergonomics as a design discipline. *International Journal of Applied Ergonomics* 45 (1), 61-71, tulossa. In Special Issue: Systems Ergonomics / Human Factors. (On-line 2013).

Ammattiliittojen rooli uudistumisprosesseissa Euroopan talouskriisin aikana

Paul Jonker-Hoffrén

Sanomalehdet ovat päivittäin täynnä uutisia yt-neuvotteluista ja henkilöstövähennyksistä. Nämä prosessit ovat silmiinpistävä osa talouskriisiä. Toisaalta muulloinkin yritykset ”uudistuvat” sekä implementoivat ”tehostamisprosesseja” ja ”yrityssaneerauksia”. Sekä yrityksen että työntekijöiden kannalta on elintärkeää, että yritys on kannattava. Talouskriisin aikana tämä on usein vaikeaa, ja yrityksille on luonnollista tarkastaa ja vähentää henkilöstökuluja. Myös globalisaatio ja muuttuvat markkinat voivat olla syynä tietyissä tapauksissa työvoiman vähentämiselle. Työntekijöiden edustus- ja vaikutusmahdollisuudet ovat eri maissa erilaiset, ja korkean työttömyyden aikana ammattiliitoilla on heikompi asema. Kliseen mukaan pääoma on kansainvälinen, työ on paikallinen. Monesti tämä pitääkin paikkansa, sillä maiden institutionaaliset erot vaikuttavat siihen, mitä työntekijät voivat ja saavat tehdä. Seuraavat artikkelit todistavat tätä katsontakantaa, tosin hyvin eri tavoin.

■ Svalund, J., Bergström, G., Dølvik, J. E., Håkansson, K., Järvensivu, A., Kervinen, H., Møberg, R. J. & Piirainen, T. (2013) *Stress testing the Nordic Models: Manufacturing labour adjustments during crisis. European Journal of Industrial Relations* 19 (3), 183–200.

Työmarkkinarakenteet Pohjoismaissa ovat paikoin samanlaisia, mutta niiden välillä on myös olennaisia eroja. Kirjoittajat tutkivat, miten nämä erot vaikuttivat Suomen,

Tanskan, Norjan ja Ruotsin tapaan reagoida talouskriisiin. Tutkimuksessa keskitytään maiden tehdasteollisuuteen ja siihen, miten tehdastasolla yritykset reagoivat talouskriisiin. Artikkelin keskeisin anti on, että näissä maissa sekä ammattiliittojen yhteistyö työntekijöiden kanssa että niiden vaikuttavuus prosesseihin vaihtelee olennaisesti.

Artikkeli pohjautuu laajempaan projektiin, ja kirjoittajat pääsivät tutkimaan mikrotasolla maiden välisiä eroja. Alussa kuvataan Tanskan, Ruotsin, Norjan ja Suomen työmarkkinamallien yhteneväisyyksiä. Näitä ovat laajat työehtosopimukset, vahvan valtion rooli, suhteellisen heikko ryhmäirtisanomissuoja sekä työpaikkakohtaiset neuvottelut palkoista, työajasta ja henkilöstön määrästä. Artikkelissa esitetään säännöt liittyen irtisanomissuojaan, lomautuksiin ja niiden eroihin Pohjoismaiden välillä. Myös kuvaus siitä, miten nämä säännöt muutettiin reaktiona talouskriisiin, esitetään.

Kriisin aikana yrityksille on joskus tarpeellista ”sopeuttaa työvoimaa” (*labour adjustment*). Kirjoittajien mukaan nykyisessä talouskriisissä teollisuuden tuotanto on supistunut rajusti, millä he perustelevat tutkimusaiheensa tärkeyttä ja kiinnostavuutta. Tutkimuksessa oli mukana 15 tapausta, jotka kaikki olivat osa isompaa yritystä. Yritysten valinta tapahtui sekä vientimarkkinoiden koon että kysynnän supistuksen mukaan (tosin mukana oli kaksi tapausta, jolla ei ollut varsinaisesti vientimarkkinoiden fokusta).

Aineisto koostui haastatteluista, vuosiraportteista, yritysdatasta ja työmarkkinajärjestöjen sopimuksista.

Keskeisenä teemana on yhteistyö ammattiliittojen ja työnantajien välillä vaikeina aikoina. Kirjoittajat analysoivat tapaukset ja listaavat toimintoja, jotka auttavat yrityksiä sopeutumaan. Samalla pohditaan, miten sopeuttamistoimenpiteet vaikuttavat paikallisiin ammattiliitto-työnantajasuhteisiin. Ammattiliittojen ykkösprioriteetti on suojella omia työntekijöitään – toisin sanoin, ulkoista työvoimaa supistetaan ensimmäisenä. Palkkajäädytys oli yksi keino Norjassa ja myös Ruotsissa väliaikainen palkka-alennus oli mahdollista. Suomessa ja Tanskassa palkka-alennus koski lähinnä johtoporrasta, vaikka Tanskassa kriisi mahdollisti myös yhdessä yrityksessä uuden palkkausjärjestelmän.

Seuraavana keinona yritykset käyttivät ”sisäistä joustavuutta”. Ruotsissa ja Suomessa työaikajoustavuus oli jo olemassa oleva mahdollisuus sopimusten perusteella, mutta myös Norjassa ja Tanskassa oli tutkimuksen aikana jonkin verran työaikajoustavuutta, tosin se toimi enemmän ad hoc -pohjalta. Kirjoittajat pohtivat, onko Ruotsissa kehityksessä uusi malli, jota he kutsuvat ”markkinavetoiseksi mikrokorporatismiksi”. Tällä tarkoitetaan, että ammattiosastot ja työnantajat sopivat keskenään paikallisesti, miten voidaan välttää lomautuksia ja irtisanomisia tarjoamalla työntekijöille esimerkiksi lisäkoulutusta. Suomesta todetaan, että työvoiman sopeutustoimet ovat olleet rajuja, koska maan institutionaaliset rakenteet tavallaan tukevat lomautuksia. Yhden haastatellun kommentti oli, että työntekijät itse eivät haluaisi keskustella muista vaihtoehdoista kuin lomautuksista tai irtisanomisista. Kirjoittajat löysivät, että toisin kuin Norjassa ja Suomessa, Ruotsissa ja Tanskassa ilmeni jonkin verran yhteistyötä, jossa ammattiliitot saivat vastinetta tiettyyn joustavuuteen. Maiden välillä oli myös eroja ”senioriteetti-säännössä”; Tanskassa ja Suomessa työnantajalla on enemmän vaikutusta siihen,

ketkä irtisanotaan eikä irtisanominen siten aina tapahtunut (työ)iän mukaan.

Kirjoittajat toteavat, että vaikka maiden instituutiot ja säännöt, miten voi sopeuttaa työvoimaa, olivat erilaisia, sosiaaliset tulokset olivat aika lailla samoja. Myös toimijoiden tavoitteet ovat olleet melko samanlaisia maiden ja toimijoiden välillä (työnantajat ja ammattiliitot). Tärkeä havainto on, että ruotsalaiset ja norjalaiset ammattiliitot ovat olleet enemmän mukana prosesseissa kuin tanskalaiset ja suomalaiset. Suomesta todetaan erityisesti, että valinnat irtisanomisiin ovat olleet vahvasti työnantajan hallussa ja että lomautukset ovat olleet lähes kuluton vaihtoehto työnantajalle.

■ *De Munck, J. & Ferreras I. (2013) Restructuring processes and capability for voice: case study of Volkswagen, Brussels. International Journal of Manpower 34 (4), 397–412.*

De Munckin ja Ferrerasin kiinnostava artikkeli käsittelee tapausta, mistä voi löytää analogiaa Suomen paperiteollisuudesta tai Nokiasta: paikallinen tuotantolaitos suljetaan paikallineuvotteluista huolimatta, koska päämajassa on jo lopetuspäätös tehty. Tapaus artikkelissa on Volkswagen Bryssel, jossa tehtiin valtavat henkilöstövähennykset vuosina 2006-2007, vaikka tehdas oli tuottava ja kannattava.

Tapaus on tavallaan yksinkertainen: henkilöstövähennyssuunnitelma pidettiin ”salassa” ja kun se julkaistiin, belgialaisen tehtaan ammattiliitoille oli jo liian myöhäistä voittaa taistelu työpaikoista. Samalla tapaus loi myös ristiriitaa Belgian ja Saksan työmarkkinasuhteiden välille, sillä belgialaiset ammattiliitot eivät pystyneet toimimaan Saksassa tai Belgiassa samalla tavalla kuin saksalaiset ammattiliitot Saksassa. Saksan ”Mitbestimmung”-malli oli toiminut hyvin Saksan Volkswagenin tehtailla: ammattiliitot olivat aidosti mukana päätöksenteossa muun muassa investoinneissa. Belgialaiset ammattiliitot eivät saaneet osallistua päätöksentekoon, joten tieto vähennyksistä jäi jakamatta. Sinänsä tapaus

oli kirjoittajien mukaan myös kysymys omaan maan työntekijöiden työpaikoista, sillä saksalaiset ammattiliitot pystyivät paremmin suojelemaan saksalaisten työpaikkoja.

Kirjoittajat käyttävät Amartya Senin ”*capability approach*” -teoriaa analysoidessaan tapausta. Heidän sovelluksensa Senin lähestymistavasta tähän tapaukseen muistuttaa jonkin verran Walter Korven *power resources* -teoriaa tai Levesque ja Murrayn (2010) *union resources* -kehystä. Näitäkin teorioita soveltamalla olisi varmasti päästy samaan lopputulokseen, mutta kiinnostavaa Senin teorian käytössä on *social justice* -ajattelun tuominen tarkastelukenttään.

Analyysinsä tuloksena de Munck ja Ferreras toteavat, että käytännössä lakkojen käytön mahdollisuutta ei ollut. Emokonserni Volkswagen AG oli laatinut laskelmia siitä, mitä tuotantolaitoksen sulkeminen maksaisi esimerkiksi menetettyinä työtunteina lakkojen yhteydessä. Kirjoittajat mainitsevat, että työntekijät saivat palkkaa lakon aikana – heidän mielestään tämä oli ”kaikista pahin asia”. Sen lisäksi poliittiset allianssit esimerkiksi saksalaisen IG Metallin kanssa eivät riittäneet estämään Brysselin tehtaan sulkemista. Toisaalta yhteistyö IG Metallin kanssa on johtanut siihen, että Brysselin tehtaalla on myöhemmin tehty Audi-autoja, tosin työntekijöiden on pitänyt hyväksyä monenlaisia työehtojen huononnuksia.

Johtopäätöksissä kirjoittajat nostavat esiin muun muassa paikallisten ammattiliittojen hankalan asymmetrisen tilanteen globaaleihin yrityksiin nähden. Vaikka European Works Council on ollut olemassa, tämä ei ole auttanut. Tämän lisäksi kirjoittajat murehtivat epätyypillisissä töissä työskentelevien työntekijöiden kohtaloa globaaleissa yrityksissä, sillä heillä ei käytännössä ole mitään edustusta, ainakaan Belgiassa tai Saksassa.

■ Pulignano, V. & Stewart, P. (2013) *Firm-level restructuring and union strategies in Europe: local union responses in Ireland, Italy and the Netherlands. Work, Employment and Society* 9 (2), 1–18.

Viimeisessä artikkelissa pääasiana on tarkastella, miten paikalliset ammattiliitot toimivat strategisesti kun tapahtuu yrityssaneerauksia. Artikkelin ydinkysymyksenä on, miksi eri maissa (ja näiden sisällä) on niin paljon eroja ammattiliittojen reaktioissa yrityssaneerauksiin. Kysymykseensä vastatakseen tutkijat tarkastelevat kolmea maata (Irlantia, Alankomaita ja Italiaa) sekä kuutta isoa yritystä. Mielenkiintoista on, että he ovat valinneet tapaustutkimukseen niin sanottuja *best practice* -tapauksia ammattiliittojen yrityssaneeraustapauksista. Tämän ja muiden kriteerien avulla he löytävät yrityksiä ja tapauksia, jotka olivat vertailukelpoisia. Tutkimus suoritettiin haastatteluin ja perusteellisten tapaustutkimusten avulla.

Näissä kolmessa maassa ammattiliittojen reaktiot eri sektoreilla yrityssaneerauksia kohtaan olivat hyvin erilaisia. Oli konfliktitäyteisiä tapauksia, mutta toisaalta näistä maista löytyy myös konsensus- ja yhteistyöhakuisia ratkaisuja. Tutkijat havaitsevat, että maiden välillä voi olla jonkinlaista konvergenssia, vaikka maiden sisällä olisi divergenssiä. Tämä tulos tukee aiempia tutkimustuloksia. Tutkijat kuitenkin pääsevät tulkinnoissaan syvemmälle: sieltä, mistä löytyy konflikti-strategia, löytyy usein nimenomaan saneerausta, jonka pohjimmainen syy on ollut hillitä kuluja. Toisaalta jos saneeraus on maltillista, ammattiliitot ovat enemmän halukkaita yhteistyöhön ja kompromisseihin. Johtopäätöksensä esitetään, että yrityksen rakenne ja yrityksen sosio-poliittiset faktorit vaikuttavat ammattiliiton strategiaan.

Kapitalismin vai markkinatalouden kriisi?

■ *Streeck, W.: Re-Forming Capitalism – Institutional Change in the German Political Economy. Oxford: Oxford University Press. 2009. 296 s.*

■ *Streeck, W.: Gekaufte Zeit – Die vertagte Krise des demokratischen Kapitalismus. Berlin: Suhrkamp. 2013. 230 s.*

Taiteilijat ja tutkijat eivät useinkaan malta lopettaa vaikka ikää karttuu. Niin on myös Wolfgang Streeckin laita. Hän aloitti kirjallisen tuotantonsa jo 1980-luvun alussa ja tullut tunnetuksi lukemattomilla kirjoituksillaan ensin Euroopassa ja sitten Yhdysvalloissa. Streeck kuuluu Frankfurtin koulukunnan perillisiin ja siten siihen yhteiskuntatieteilijöiden koulukuntaan, joka on kiinnostunut yhteiskunnan kokonaisuudesta – valtion, markkinoiden, instituutioiden ja yhteisöjen toiminnasta. Tekstissä vilahtelevat tuon tuostakin Max Horkheimerin, Theodor Adornon, Karl Marxin ja Walter Benjamin nimet. Se tarkoittaa, että hän tuntee hyvin klassisen taloustieteen, sosiologian, marxilaisen poliittisen taloustieteen ja saksalaisen filosofian perinteet. Näin muotoutuva teoreettinen, analyttinen ja argumentoiva ote on joskus jopa niin vahva, että teorian suhde empiriaan jää esimerkkien ja viittausten varaan. Kaiken takana tuntuu olevan hillitön tarve analysoida ja argumentoida ja sillä tavoin kehittää ymmärrystä yhteiskunnasta. Frankfurtin koulukunnan perinteiden mukaisesti Streeckin argumentaatiossa on vahvana halu tehdä näkyväksi ja poliittiseksi kaikki se, mikä on ihmisten ja poliittisten ja taloudellisten valtarakenteiden muovaamaa.

Streeckiä lukiessa ei voi vältyä ajatukselta, että vain armottoman yhteiskuntakritiikin kautta tulee nähtäväksi yksilöiden ja ryhmien poliittiset toimintamahdollisuudet.

Tässä esiteltävät teokset ”Re-Forming Capitalism – Institutional Change in the German Political Economy” (2009) ja ”Gekaufte Zeit – Die vertragte Krise des demokratischen Kapitalismus” (2013) voi lukea samaan perheeseen, sillä jälkimmäinen teos hyödyntää edellisen teoksen käsitteitä, mutta jatkaa kapitalismin yleisestä kriisianalyysistä finanssikriisiin ja velkavaltion analyysiin.

”Re-Forming Capitalism” teoksen nimi sisältää kaksoisviestin. Yhtäältä Streeck analysoi kapitalismin uudelleenmuotoutumista, kehittymistä, ja toisaalta, reformeja, joita on tehty kapitalistisen talouden ja poliittisen järjestelmän elinvoimaisuuden takaamiseksi. Teos jakautuu kolmeen päälukuun, joista ensimmäisessä perustellaan pääargumentti kapitalismin asteittaisesta muutoksesta. Asteittaisen muutoksen Streeck perustelee kollektiivisten sopimusten, osallistumisjärjestelmien, sosiaalipolitiikan, julkisen talouden rahoituksen ja taloudellisen hallinnan trajektorianalyysin. Sektorikohtaisilla trajektorianalyysillä Streeck sivaltaa kriittisesti Hallin ja Soskicen (2001) tapaista ”varieties of capitalism” analyysiä. Ymmärrän trajektorianalyysin myös niin, että näitä viittä sektoria Streeck pitää oman kapitalismi- ja valtioanalyysinsä kulmakivinä. Luvussa 2 hän osoittaa, että kapitalistinen järjestelmä ei ole suinkaan kuollut eikä romahtanut, vaan kulkenut kohden prosessinomaista muutosta, jossa järjestelmän sisäiset reformit ylläpitävät järjestel-

män jatkuvuutta. Sisäisten muutosten analyysi vie Streeckin keskusteluun instituutioiden muutoksesta. Institutionaalisessa analyysissä Streeckillä onkin oma positionsa. Yhdessä Kathleen Thelen kanssa hän on julkaissut useita teoreettisia tutkimuksia, ja päätenyt niin sanottuun institutionaalisen analyysin historialliseen koulukuntaan ja teoreettiseen positioon, jonka mukaan olemassa olevia instituutioita tarkastellaan toistuvien konfliktien ja sopimusten lopputuloksena. Tämä tuo kuvaan vallan ja resurssit sekä taistelun vallasta. Kun tähän lisätään vielä se, että yhteiskunnallisia instituutioita, niiden muotoutumista, valtaa ja resursseja tarkastellaan osana kapitalistisen järjestelmän systeemistä kokonaisuutta, voidaan ymmärtää, että Streeck pyrkii pidemmälle kuin vain yksittäisten instituutioiden analyysiin. Hän korostaa kapitalismin analyysin merkitystä ja esittää, että kapitalismi analyysi tulisi palauttaa takaisin yhteiskuntatieteellisen argumentaation keskiöön, jotta välttäisimme markkinatalouskeskustelun virheet ja rajoitukset.

Streeckin (2009, 230) mukaan kapitalismin käsite on toimiva ja tarpeellinen, sillä se kiinnittää huomion taloudellisen kehityksen kahteen ydinkysymykseen: markkinoiden laajentumiseen ja kasaantumiseen. Kapitalismin analyysi tuo esille myös sen, mikä merkitys on sillä, että kapitalismista on tullut hegemonistinen ja ainut vallassa oleva taloudellinen organisaatio koko maailmassa. Näin keskustelu kapitalismista suuntaa katseen markkinoiden laajentumisen peruspiirteisiin sekä toisaalta sosiaalisen integraation vaatimuksiin. Näin kapitalismi tarjoaa analyttisen kehikon näiden kokonaisuuksien ja niiden välisiin suhteisiin sisältyvien sosiaalisten konfliktien tarkastelulle.

Luvussa 3 Streeck jatkaa kapitalismin ja instituutioiden analyysia ja tarkastelee millainen paikka uusliberalistisella aallolla oli kapitalismin uusintamisessa ja elinvoiman jatkamisessa. Argumentaation pääpainona ovat järjestyksen (organization) ja epäjärjestyksen (disorganization) käsitteet. Streeckin

mukaan 1970-luvulla valtaan noussut uusliberalismi johti aikaisemmin vallassa olleiden instituutioiden ja järjestysten purkamiseen ja johti epäjärjestyksen tilaan, jota kapitalismi tarvitsi uudistaakseen valtasuhteensa ja imeäkseen yhteiskunnasta sen uudistumiseen tarvittavan voiman. Saksojen yhdistymisen ja Euroopan unionin ja rahaliitonkin muodostumisen Streeck näkee uusliberalismin voittokulkuna. Se vahvisti ja laajensi markkina-aluetta ja siirsi yhä suuremman osan väestöstä kapitalismin ja sen instituutioiden kontrollin alle. Tätä kapitalismin uudistumisen ja reformien kaksinaista logiikkaa Streeck vahvistaa edelleen käsitteillä konvergenssi, ei-konvergenssi ja eriytyminen (convergence, nonconvergence ja divergence). Näiden käsitteiden keskeisimpänä antina voidaan pitää sitä, että Streeck osoittaa institutionaalisten muutosten eriaikaisuuden ja yhteiskunnallisesti spesifit piirteet samanaikaisesti kun kapitalismin systeemin kriisi asettaa suitset kansallisille poikkeamille. Streeck (2009, 15) näkeekin sodan jälkeisen liberalismin kauden systeemin sisäisenä uudistuvana muutoksena (transformative change).

Trajektorianalyysissä hän erittelee tarkemmin miten kapitalismille spesifit systeemit piirteet, kuten voiton tavoittelu, kilpailu ja taloudellisten arvojen nostaminen etusijalle, ohi muiden arvojen, ovat läpäisseet asteittain kaikki yhteiskunnan sektorit ja instituutiot ja niiden toimintakäytänteet. Tässä kohden hän ottaa etäisyyttä Hallin ja Soskice (2001) ”varieties of capitalism” argumenttiin ja arvioi, että korostaessaan kansallisia eroja – ja toisaalta jakaessaan kapitalistiset järjestelmän liberaaleihin ja koordinoituihin kapitalistisiin järjestelmiin – Hall ja Soskice eivät tee oikeutta järjestelmien moninaisuudelle eivätkä tee näkyväksi kapitalismille ominaisia, yhteisiä ja kolonialisoivia pyrkimyksiä, jotka ovat tulleet esille nykyisessä finanssikriisissä (Streeck 2009, 17, 149–170).

Streeckin uusin teos ”Gekaufte Zeit” viittaa nimensä mukaisesti ostettuun aikaan, jolla kapitalismi pyrkii jatkamaan elinpäiviään

ja kenties uusintumaankin, mutta kuitenkin ratkaisematta itse järjestelmän sisäisiä ristiriitoja. Kirja jakautuu neljään päälukuun. Ensimmäisessä luvussa Streeck kehittää argumentin ”Legitimaatiokriisistä fiskaaliseen kriisiin”, jolla hän väittää, että nykyisessä kriisissä olisi kyse uuden tyyppisestä kriisistä. Streeck käy läpi kriisiteorioita ja uusliberalismin hengessä toteutettuja reformeja sodan jälkeisellä kasvukaudella. Tätä kasvukautta ja reformien avulla aikaansaatua poliittista linnaa hän kutsuu ostetuksi ajaksi.

Luvussa 2 hän syventää uusliberaalin reformin analyysiä ja tarkastelee, miten verovaltiosta muodostui velkavaltio ja miten finanssikriisi on syventänyt demokratiavajetta. Streeckin mukaan kun liberalismien hengessä korostettiin vain markkinoiden vapautta, työmarkkinajoustoja ja yksilöiden sopeutumista kapitalistisen systeemin toimintaperiaatteisiin, unohdettiin, että kapitalismi edellyttää myös demokratiaa. Kapitalistista taloutta, keskenään kilpailevien pääomien välisiä suhteita, pääoman ja työn välisiä suhteita sekä keskenään kilpailevien työläisten ja kuluttajien suhteita on säädeltävä, jotta systeemi pysyisi tasapainossa ja sillä olisi hyväksyty perusta. Luvun keskeisenä johtopäätöksenä on se, että velkavaltion politiikka perustuu toisenlaiseen logiikkaan kuin verovaltion politiikka. Velkavaltiossa syntyy ristiriitoja muun muassa veronmaksajien ja valtion, valtioiden ja finanssimarkkinoiden sekä sijoittajien ja reaali-pääoman omistajien kesken. Tämä intressiristiriita tekee jakopolitiikasta entistä vaikeamman ja se jakaa kansaa kahdella valtiokansalaisyksiin ja markkinakansalaisyksiin. Kysymys ei ole vain siitä, että kansalaisten ja sijoittajien intressit ovat erilaiset, vaan myös siitä, että velkavaltiossa finanssimarkkinointa on tullut median ohella viides valtiomahti ja intressiristiriidat ovat johtaneet legitimaatiokriisiin. Finanssimarkkinat ohjaavat valtioiden päätöksentekoa ja ”varastaa demokrati-an” niin kuin Guiseppe Chiesa on asian ilmaissut. Valtioilta ja valtiokansalaisilta odotetaan, että ne omilla toimillaan hankkivat markki-

noiden luottamuksen eikä päinvastoin vaikka markkinat siirtävät viime sijassa riskinsä valtiokansalaisten kannettavaksi.

Kirjassa ”Gekaufte Zeit” Streeck kehittää ”vakauttamisvaltion” käsitteen, jolla hän viittaa siihen rooliin, jonka valtio on saanut uusliberaalin Euroopan – lue Euroopan unionin – kontekstissa. Pohjaten teoksessa ”Re-Forming Capitalismus” kehitetyille teoreettisille käsitteille Streeck näkee yhteiskunnallisen integraation ja liberalismien toinen toisiinsa kietoutuneina prosesseina ja Euroopan unionin liberalismien periaatteilla toimivaksi poliittiseksi koneeksi (Liberalisierungsmaschine). Vakauttamisvaltio on Streeckillä sekä poliittinen että teoreettinen käsite, jolla hän viittaa siihen historialliseen prosessiin joka 1970-luvulta lähtien on johtanut keynesiläisestä talouspolitiikasta kohti hayekilaista talouspolitiikkaa, joka merkitsi myös korporativististen instituutioiden, jotka sääntelivät työn ja pääoman suhteita, purkamista. Kansallisen velkavaltion muuttuminen kansainväliseksi vakauttamisvaltioksi täyttää Streeckin mukaan Hayekin viimeisimmätkin unelmat. Tässä vakauttamisen tehtävässään valtio on immuni-soitu poliittisilta paineilta. Sen ainoana tehtävänä on vakuuttaa markkinat ja taata markkinahäiriöiden riskit sijoittajille (Streeck 2013, 157–176).

Kaiken tämän jälkeen voisi kysyä: onko Streeckistä tullut vanhetessaan pessimisti? Ehkä on ja ehkäpä ei, sillä kirjan viimeisessä luvussa, tosin hiukan epätoivoisen tuntuisesti, hän palaa peruslähtökohtaansa: kapitalismi tarvitsee myös demokratiaa ja kansalaisten luottamuksen, muutoin se tuhoutuu. Streeck ei usko, että hayekilainen unelma ja sen institutionaaliset byrokraattiset takuumiehet, kuten Bernanke ja Draghi, pystyvät muuhun kuin ostamaan aikaa. Toisaalta hän ei tunnu uskovan myöskään sosiaalidemokraattisen unelman paluuseen, sillä eiväthän sosiaalidemokraatit ole pystyneet pitämään kiinni edes entisistä tavoitteistaan, vaan kapitalismin eloonjäämisopin mukaisesti nekin ovat ostaneet aikaa.

Streeckin teosten keskeisin opetus on ehkä siinä, että hän osoittaa muutoksen kapitalistisessa järjestelmässä tapahtuvan pienten askelten kautta, ja niin, etteivät parhaimmatkaan reformit mahda mitään sille, että järjestelmä hakee tasapainoa - ostaa aikaa - järjestyksen ja epäjärjestyksen kesken. Keynesiläisessä verovaltiossa tasapainoa haettiin korporativistisilla järjestelmillä, sosiaalipolitiikalla ja sovittelemalla eturistiriitoja laajentamalla demokratiaa. Velkavaltiossa innovatiivisen sosiaalipolitiikan harjoittaminen on mahdotonta niin valtion finanssirajoitteiden kuin intressiristiriitojenkin vuoksi. Siinä vaiheessa, kun valtion ja Euroopan unionin päätehtäväksi tuli taata finanssimarkkinoiden luottamus ja vakauttaa sijoittajien riskit, ovat myös eturistiriidat muuttaneet luonnettaan. Niitä on myös yhä vaikeampi sovitella jos yksin siksi, että viimeistään 1990-luvulle tul-

taessa valtiot ehtivät purkaa kaikki olennaiset vakauttamiseen ja taloudelliseen demokratiiaan tähtäävät instituutiot. Tämä saa kysymään, että mistä sitten nousee yhteiskunnallinen muutos ja vastavoima tälle hayekilaiselle unelmalle? Jaksako maahan lyöty Kreikan kansa tai loppuun ajetut suomalaiset patkätöläiset ja Nokialta irtisanotut tietotekniikan asiantuntijat, nousta kapinaan ja jos kyllä, niin millainen kapina se olisi? Mikä on se reformi, jolla seuraavan kerran ostetaan aikaa?

Pertti Koistinen

Kirjallisuus

Hall, P. & Soskice, D. (2001) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.

Äitien töihin paluun mahdollisuudet ja haasteet lapsen saannin jälkeen

■ *Luoto, R., Kauppinen, K. & Luotonen, A. (toim.): Perhevapaalta takaisin työelämään. Työterveyslaitos, Tutkimusraportti 42. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy. 2012. 184 s.*

Marraskuun lopulla 2013 hallitus julkaisi niin sanotun rakennepaketin, jossa esitettiin muutoksia muun muassa kotihoidontukeen ja subjektiiviseen päivähoito-oikeuteen. Päivähoito-oikeutta ehdotetaan rajattavaksi osa-aikaiseksi tilanteissa, joissa toinen vanhemmista on kotona äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla. Kotihoidontukea sen sijaan esitetään jaettavaksi puoliksi vanhempien kesken. Esitetyt muutokset päivähoito-oikeuteen ja kotihoidontuen jakamiseen koskettavat erityisesti naisten päätöksiä perhevapaiden käytön ja työelämään paluun osalta, sillä valtaosa erilaisilla vanhempain- ja hoitovapailla olevista on Suomessakin edelleen naisia.

Riitta Luodon, Kaisa Kauppisen ja Aino Luotosen toimittamassa teoksessa *Perhevapaalta takaisin työelämään* tarkastellaan juuri tätä tematiikkaa. Teos koostuu neljästä artikkelista ja yhdestä katsauksesta. Kaikki kirjan artikkelit perustuvat ”Neuvonta, elintavat ja liikunta neuvolassa” -tutkimukseen. Kyseessä on monitieteinen tutkimusprojekti, jossa äitien paluuta työmarkkinoille lähestytään erilaisista näkökulmista. Kirjan artikkeleissa hyödynnetään pääasiallisesti aineistoa, joka kerättiin haastateltavilta noin vuosi lapsen syntymän jälkeen. Aineisto koostuu kvan-

titatiivisesta kyselyaineistosta ja kvalitatiivisesta ryhmäkeskusteluaineistosta.

Kirjan ensimmäisessä artikkelissa Kaisa Kauppinen ja Jani Raitanen tutkivat äitien perhevapaalta paluun ratkaisuja sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen odotuksia ja onnistumisia. Töihin palanneiden ja edelleen kotona olevien äitien näkemyksissä havaitut erot ovat odotetun mukaisia. Töihin palanneet äidit esimerkiksi suhtautuivat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksiin positiivisemmin kuin edelleen kotona olevat äidit. Samoin työpaikan roolin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa kokivat positiivisemmaksi nimenomaan töihin palanneet äidit. Töihin paluun motivaatioiden osalta tulokset vahvistavat aiempia näkemyksiä siitä, että paluun takaa löytyy niin taloudellisia, itsensä toteuttamiseen kuin puolisoonkin liittyviä tekijöitä. Artikkelissa hyödynnettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista aineistoa, mikä onkin artikkelin vahvuus. Mielenkiintoinen havainto on, että näiden kahden analyysitavan tulokset ovat pääpiirteissään toisiaan tukevia.

Toisessa artikkelissa Arja Peltomäki-Vastamaa, Riitta Luoto, Marjo Rinne ja Clas-Håkan Nygård tarttuvat, erityisesti sosiaali-tieteellisestä näkökulmasta, aiemmin vähän tutkittuun näkökulmaan: raskaudenaikaisiin sairauspoissaoloihin ja koettuun työkykyyn vuoden kuluttua synnytyksestä. Artikkelin mielenkiintoisin havainto liittyy koulutuksen rooliin niin raskaudenaikaisten poissaolojen kuin koetun työkyvynkin osalta.

Tulosten mukaan matalamman koulutuksen omaavilla – ja usein myös ruumiillista työtä tekevillä – äideillä raskaudenaikaiset poissaolot ovat yleisempiä ja lapsen saannin jälkeinen koettu työkyky on heillä heikompi kuin korkeammin koulutetuilla äideillä. Tulos on huomionarvoinen pohdittaessa esimerkiksi neuvolapalveluiden kehittämistä. Tutkijat myös huomattavat, että raskaudenaikaisista sairauspoissaoloista ei ole Suomessa saatavissa systemaattisesti rekisteröityä tietoa, mikä johtaa siihen, että tulokset sairauspoissaolojen määrästä vaihtelevat huomattavasti eri tutkimusten kesken. He toivovatkin, että tulevaisuudessa erilaiset aineistot mahdollistaisivat raskaudenaikaisten poissaolojen sekä niiden syiden tarkemman tutkimisen.

Teoksen kolmannessa artikkelissa Aino Luotonen keskittyy kahteen teemaan. Toisaalta äitien työhön paluun motivaatioihin ja toisaalta niihin strategioihin, joiden avulla äidit suunnittelevat tasapainottavansa paluuta työelämään. Tämän artikkelin ajatuksia herättävin anti löytyy käsiteparista työn imu ja kodin imu. Työntekoon liittyvästä työn imusta on aiemmissa tutkimuksissa puhuttu paljonkin, ja nyt Luotonen soveltaa samaa imun käsitettä äitien kotona kokemaan aikaan. Hänen mukaansa äitien puheessa perhevapaalla olemisen inspiroivuudessa on löydettävissä työn imua vastaavia merkityksiä, kuten omistautumista ja uppoutumista. Ajatus on mielenkiintoinen ja ehdottomasti jatkokehittelyn arvoisen myöhemmissä tutkimuksissa.

Riitta Luoto, Jani Raitanen ja Katinka Tuisku tarkastelevat kirjan viimeisessä artikkelissa liikunnan ja perhevapaa-kokemuksien yhteyttä äitien masennusoireisiin. Riittävän liikunnan on aiemmissa tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä hyvinvointiin monin eri tavoin. Myös Luodon ja kumppaneiden tulokset tukevat liikunnan merkitystä, sillä riittävästi liikkuvilla äideillä havaittiin olevan vähemmän masennusoireita kuin vähemmän liikkuvilla äideillä. Vaikka saatu tulos ei olekaan yllättävä, sen merkitys esimerkiksi neu-

volajärjestelmän kehittäminen kannalta on tärkeä. Neuvolalla kun on ehkä merkittävin rooli tuoreiden äitien masennuksen ennaltaehkäisyssä ja tunnistamisessa.

Kirjan päättää Annimari Juvosen katsaus imetyksen roolista työhön paluuseen vaikuttavana tekijänä. Kirjan artikkeleista poiketen kyse on nimenomaan katsauksesta eikä tieteellisestä tutkimuksesta. Aiheesta olisi kyllä perustellusti voinut tehdä myös tieteellisen tutkimuksen, sillä kuten kirjoittaja itsekin toteaa, imetyksen ja töihin paluun suhteesta ei juurikaan ole löydettävissä tutkimustietoa, ainakaan Suomen osalta. Katsauksessa hyödynnetään muun muassa keskustelupalstojen nettikeskusteluja. Keskustelujen perusteella äidit eivät koe osittaisimetyksen ja työn yhdistämisessä erityisen suuria ongelmia. Tosin – kuten kirjoittajakin myöntää – nettikeskustelujen pohjalta koottu aineisto on valikoitunut ja se heijastunee tuloksiin.

Kaiken kaikkiaan Luodon, Kauppisen ja Luotosen toimittama teos on mielenkiintoinen keskustelun jatke aiemmille samaa tematiikka käsitteleville tutkimuksille. Kirjan artikkeleita ja katsausta yhdistää empirian hallitseva rooli: empiiriset analyysit ovat selkeästi teoksen vahvempi anti, kun taas teoreettiset keskustelut jäävät vähemmälle huomiolle. Yhteisen tutkimusprojektin taustasta huolimatta teoksen artikkelit ja niiden tarjoamat mielenkiintoiset tulokset jäävät hie-man irrallisiksi toisistaan. Tämä lienee melko tavallinen ”ongelma” monissa toimitetuissa teoksissa. Kuitenkin lukija jää kaipaamaan kirjaan jonkinlaista pohdinta-osiota loppuun, jossa saatuja tuloksia olisi peilattu laajemmassa kontekstissa tai mahdollisesti visioitu tulosten pohjalta näkökulmia tulevaisuuteen, esimerkiksi työelämän tai neuvolajärjestelmän kehittämisen osalta. Tästä huolimatta teos kuitenkin tarjoaa ajatuksia herättävän läpileikkauksen äitien työhön paluun tematiikasta nykypäivän Suomessa.

Milla Salin

NUMERON KIRJOITTAJAT		
Feldt Taru	PsT, dosentti, yliopistotutkija, Jyväskylän yliopisto	taru.feldt@psyka.jyu.fi
Hakovirta Mia	VTT, dosentti, professori (ma.), Turun yliopisto	miahak@utu.fi
Huhtala Mari	PsT, tutkijatohtori, Jyväskylän yliopisto ja Tampereen yliopisto	mari.huhtala@jyu.fi
Ihala Helena	dramaturgi, työnohjaaja, free lance	helena.ihala@lallukkasaatio.net
Jonker-Hoffrén Paul	VTT, tutkijatohtori, Turun yliopisto	paujon@utu.fi
Kallio Johanna	VTT, tutkijatohtori, Turun yliopisto	jomkall@utu.fi
Koistinen Pertti	YTT, professori, Tampereen yliopisto	pertti.koistinen@uta.fi
Mauno Saija	PsT, dosentti, professori, akatemiaturkija, Jyväskylän yliopisto ja Tampereen yliopisto	saija.mauno@psyka.jyu.fi
Norros Leena	FT, dosentti, tutkimusprofessori emerita	leena.norros@vtt.fi
Pihlajasaari Pia	PsM, tohtorikoulutettava, Jyväskylän yliopisto	pia.pihlajasaari@jyu.fi
Puutio Risto	PsT, erikoispsykologi, toimitusjohtaja, organisaatiokonsultti, työnohjaaja, Metanoia Instituutti	risto.puutio@elisaneet.fi
Rautava Marie	PsL, erikoispsykologi, ohjelmajohtaja, Mannerheimin Lastensuojeluliitto	marie.rautava@mll.fi
Saarinen Arttu	VTT, tutkijatohtori, Turun yliopisto	arttu.saarinen@utu.fi
Salin Milla	VTM, yliopisto-opettaja, Turun yliopisto	milsal@utu.fi
Tolvanen Asko	FT, dosentti, professori, Jyväskylän yliopisto	asko.tolvanen@psyka.jyu.fi
Åkerblad Leena	PsM, YTM, projektitutkija, Itä-Suomen yliopisto	leena.akerblad@uef.fi