

MIHIN TYÖELÄMÄ ON MENOSSA?

Tutkimuksen näkökulmia

Toimittaneet

**Tuula Heiskanen, Sirpa Syvänen &
Tapio Rissanen**

Mihin työelämä on menossa?

MIHIN TYÖELÄMÄ ON MENOSSA?

Tutkimuksen näkökulmia

Toimittaneet
Tuula Heiskanen, Sirpa Syvänen & Tapio Rissanen





Tämä teos on lisensoitu Creative Commons
Nimeä-EiKaupallinen-EiMuutoksia 4.0
Kansainvälinen -lisenssillä

Copyright ©2019 Tampere University Press ja tekijät

Kannen kuva

Alejandro Pinero Amerio, Pixabay

Graafinen suunnittelu ja taitto

Sirpa Randell

ISBN 978-952-359-007-6 (NID.)

ISBN 978-952-359-006-9 (PDF)

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-006-9>

Esipuhe

Tämä kirja on omistettu Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen piirissä tutkimusta tehneille ja tekeville ja heitä monin tavoin avustaneelle henkilöstölle sekä yhteistyöverkostoille.

Tieto työelämästä on aihe, jolla on laajat intressipiirit. Kirja on kirjoitettu tavalla, joka palvelee eri lukijaryhmiä: tutkijoita, opiskelijoita, tutkimustiedon käyttämisen intressitahoja, suurta yleisöä ja julkista sanaa. Jokainen kirjan luvuista on oma kokonaisuutensa, mutta osana kokonaisuutta, josta muodostuu kuva työelämän kehityspiirteistä ja tulevaisuuden näköaloista.

Liitteessä on kirjoitus siitä, millaisten yhteiskunnallisten voimien kentässä yhteiskuntatieteellisesti painottuneeseen työelämän tutkimukseen toimintansa kohdentava Työelämän tutkimuskeskus sai alkunsa 30 vuotta sitten. Kirjoitus on samalla tunnustus ja kiitos niille henkilöille, jotka toimivat tienraivaajina myöhempien vuosien tutkimuspoluille.

Tuula Heiskanen, Sirpa Syvänen & Tapio Rissanen (toim.)

Mihin työelämä on menossa? – tutkimuksen näkökulmia

Tampere University Press 2019, 5.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-006-9>

Sisällys

Esipuhe	5
1 Johdanto <i>Tuula Heiskanen</i>	11
2 Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat <i>Harri Melin & Tiina Saari</i>	21
3 Tutkimuksen lähestymistavat työelämän tutkimuskeskuksessa <i>Satu Kalliola</i>	49
4 Tutkimus ja työvoimapolitiikka <i>Simo Aho</i>	83
5 Työelämän muutokset ajassamme <i>Pasi Pyöriä, Satu Ojala & Jouko Nätti</i>	139
6 Dialogisella kehittämisellä tuloksellisuutta, työelämän laatua ja uudistumista <i>Sirpa Syvänen, Kaija Loppela, Kati Tikkamäki</i>	171
7 Työstressi ja siitä palautuminen. Katsaus alan tutkimuksen kehitykseen <i>Ulla Kinnunen</i>	217

8	Työelämän vuorovaikutuksen tutkimus <i>Teija Ahopelto, Sakari Ilomäki, Aija Logren, Hanna-Leena Ristimäki, Sanni Tiitinen & Johanna Ruusuvuori</i>	245
9	Ikkunoita työelämän tasa-arvoon sukupuolen näkökulmasta <i>Päivi Korvajärvi & Tuula Heiskanen</i>	267
10	Näyttöön perustuva politiikka – odotukset ja tutkijan vastuu? <i>Pertti Koistinen</i>	303
11	Hei Siri, millainen on työelämän tutkijoiden työn tulevaisuus? <i>Anu Järvensivu</i>	327
12	Lopuksi: tutkimustieto työelämän käytännöiksi <i>Tuula Heiskanen</i>	363
	Liite: Kuinkas se kaikki alkoikaan? Muistelua Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen varhaisvaiheista (1985–1994) <i>Pekka Kämäräinen</i>	377

Kuvioluettelo

Kuvio 6.1. Toimintatutkimuksen yhteistoiminnallisen kehittämisen sykli	177
Kuvio 6.2. Dialogisen johtamisen monitieteinen viitekehys	187
Kuvio 6.3. Liite: Työelämän laadun, tuloksellisuuden, yhteistoiminnan ja johtamisen tutkimus- ja kehittämisotteen kehitysvaiheita 1990–2019	206
Kuvio 12.1. Työn luonteen muutoksiin vastaaminen	367

Taulukkoluetelo

Taulukko 6.1. Yhteenveto yhteistoiminnallisen, dialogisen, tutkimusavusteisen kehittämisen edistäjistä	193
Taulukko 6.2. Yhteenveto yhteistoiminnallisen, dialogisen, tutkimusavusteisen kehittämisen esteistä	196
Taulukko 11.1. Teknologian vaikutukset työelämän tutkijoiden työtehtäviin ja työmahdollisuuksiin	346

1

Johdanto

Tuula Heiskanen

Virike tämän kirjan kirjoittamiseen syntyi Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen juhlavuosivalmisteluista. Kolmekymmentä vuotta aiemmin työelämäkysymykset olivat vahvasti valtakunnan politiikan keskiössä. Puhuttiin työelämän kehityksen muutosvisioista ja ”hallittua rakennemuutosta” pohjustamaan kaivattiin myös tiedollista perustaa. Tampereen yliopisto vastasi tähän yhteiskunnalliseen tilaukseen omalta osaltaan perustamalla Työelämän tutkimuskeskuksen. Tutkimuskeskuksen 30-vuotisen taipaleen läpivalaisu antoi kiinnostavaa perspektiiviä tunnistaa työelämän muutoksia ja pysyvyyksiä ja miten niihin on tutkimuksella tartuttu. Kirjan luvuissa kirjoittajat tarkastelevat oman aihepiirinsä näkökulmasta, miksi ja miten se on tullut tärkeäksi tutkimusaiheeksi ja mitä haasteita tutkimukselle on odotettavissa, kun katse siirretään tulevaan työelämään.

Työelämä käsitteenä viittaa elämänpiiriin ja tyypillisesti se rajautuu siihen osaan elämänpiiriä, jota toteutetaan ansiotyössä. Viime vuosina, kun ansainnan muodot ovat moninaistuneet ja voivat koostua palkkatyön lisäksi ja rinnalla muista työnteon muodoista, työelämän tutkimuksen piirissä on käyty keskustelua tutkimuskohteiden laimentamisesta vahvemmin myös perinteisen palkkatyön ulkopuolelle. Työelämän kysymyksiä voidaan lähestyä monien eri tieteiden näkökulmista. Työelämän kohteekseen määrittäviä tieteenaloja ovat esimerkiksi työn sosiologia, työpsykologia, työterveystiede, työfysiologia ja työn taloustiede. Tässä kirjassa painopiste on yhteiskuntatieteellisessä tarkastelussa.

Työelämän tutkimukselle luonteenomaista on, että se sulkee sisäänsä monelta eri tasolta tehdyt tarkastelut. Tässäkin kirjassa tulee esille esimerkkejä, miten ihmisen asemaa ja suhdetta työhön muovaavat niin työprosessien luonne kuin työelämän rakenteet ja sosiaaliset järjestelmät. Voikin sanoa, että työelämän ilmiöt ovat sen laatuisia, että ne edellyttävät tarkastelua eri tasoilta lähtien yksilöstä koko yhteiskunnan tasoihin rakenteisiin, prosesseihin ja toimenpiteisiin.

Työelämän tutkimuksen kehitystä Suomessa ovat vauhdittaneet tietyt institutionaaliset ratkaisut, joihin Työelämän tutkimuskeskuksen perustaminenkin kuuluu. Niitä ovat myös esimerkiksi tilastotuotanto, työelämän kehittämiseen luodut ohjelmat, Työelämän tutkimusyhdistyksen perustaminen ja valtakunnalliset Työelämän tutkimuspäivät.

Suomessa on kerätty tilastotietoa työoloista 1900-luvun alusta Työtilastot-nimikkeellä. Systemaattista tietoa esimerkiksi työtapaturmista ja ammattitaudeista löytyy tilastoista vuosikymmenten ajalta. Työelämän yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen näkökulmasta merkittävään asemaan on noussut 1970-luvun alkupuolella ensimmäisen kerran toteutettu työolosuhdetiedustelu. Sittemmin työolotutkimuksen nimellä muutaman vuoden välein haastattelumetodilla kerätty tilastoaineisto on ollut aineistopohjana monelle tutkimukselle ja sitä on hyödynnetty myös tämän kirjan luvuissa. Työolotutkimuksella selvitetään fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaa-

lisiä työolotekijöitä. Kerrasta toiseen samanlaisina toistetut kysymykset mahdollistavat ajallisen kehityksen seuraamisen.

Työelämän tutkimukseen suunnattu rahoitus on mahdollistanut uusien tutkijasukupolvien kasvattamisen. Vuodesta 1979 alkaen Työsuojelurahasto on rahoittanut työsuojelun ja työterveyden parantamiseen tähtäävää tutkimusta ja nykyisin myös työelämän suhteisiin ja tuottavuuteen kohdistuvaa tutkimusta. 1980-luvulla Suomen Akatemian työelämää käsittelevä painoalaohjelma oli merkityksellinen uusien tutkimusaiheiden käynnistämässä. 1990-luvusta eteenpäin kansallisilla kehittämisohjelmilla on ollut merkittävä rooli työelämän tutkimuksen tukemisessa. Kehittämisohjelmat ovat pyrkineet tuottavuuden ja työelämän laadun tai henkilöstön hyvinvoinnin tasapainoiseen parantamiseen ja mahdollistaneet tutkijoille monipuolisten tutkimusaineistojen keräämisen. Ministeriöiden erillisrahoitukset ja Euroopan sosiaalirahasto ovat myös olleet osaltaan tukemassa työelämän tutkimusta. Tässä kirjassa kirjoittavat tutkijat voivat kiittää mainittuja rahoittajatahoja mahdollisuudestaan tehdä tutkimusta.

Työelämän tutkijoiden yhteydenpidon tiivistymistä kansallisella tasolla edesauttoi Työelämän tutkimusyhdistyksen perustaminen. Yhdistys perustettiin vuonna 2003 jatkamaan Työpoliittisen yhdistyksen toimintaa. Yhdistyksen tarkoituksena on kehittää työelämän tutkijoiden ja työelämäammattilaisten osaamista ja käytännön työtä. Kriittisen tieteellisen keskustelun edistämistehtävän lisäksi yhdistys parantaa tutkimuksen ja käytännön yhteyttä ja levittää hyviä työelämäkäytäntöjä. Yhdistys julkaisee monitieteistä vertaisarvioitua Työelämän tutkimus -lehteä ja on mukana yhteispohjoismaisen vertaisarvioidun lehden *Nordic Journal of Working Life Studies* julkaisemisessa. Merkittäväksi kansallisen tason yhteydenpidon muodoksi on vakiintunut vuosittain järjestettävät Työelämän tutkimuspäivät, jotka Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskus ja yhdistys järjestävät yhteistyössä. Luonteenomainen piirre tutkimuspäiville on, että siellä tutkijat ja tutkimustiedon hyödyntäjätahot kohtaavat.

Tieteenalakohtaisten erottelujen lisäksi työelämän tutkimus jäsentyy tieteellisen yhteisön käytännöissä tutkimuskohteiden mukaan. Samaa tut-

kimuskohdetta voidaan tarkastella monen eri tieteenalan näkökulmasta. Esimerkkejä sellaisista tutkimuskohteista ovat työmarkkinat, työttömyys, työsuojelu, työolot, työelämän suhteet ja työehdot, sukupuoli työelämässä, työorganisaatiot ja niiden johtaminen, työn kehittäminen, työelämän innovaatiot, työkuulttuuri, työ ja koulutus ja työssä oppiminen. Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimuslinjat ovat myös olleet tutkimuskohteen mukaisia jäsennyksiä, joiden piirissä kohdetta on lähestytty monitieteiseltä pohjalta. Kirjoittamishetken mukaiset tutkimuslinjat ovat 1) Työ, hyvinvointi ja elämän laatu 2) Työelämän valtasuhteet ja sukupuoli 3) Työmarkkinat ja työvoiman käyttö 4) Työyhteisöt, muutos ja kehittäminen ja 5) Teknologia ja työ. Linjat vastaavat myös pitkässä katsannossa niitä sisältöalueita, joita keskuksessa on tutkittu. Kirjan artikkelit valottavat näiden eri linjojen piirissä tehtyä tutkimusta sekä aiempaan tietoperustaan peilaten, että tulevaisuuteen katsellen.

Tutkimustyö on jatkumo, jossa aikaisemmat tutkimukset toimivat perustana, kysymysten esittäjinä, tutkimusaukkojen paljastajina tai kritiikin kohteina. Suomalaisen työelämän tutkimuksen juuret ulottuvat 1900-luvun alkupuolelle, vaikka silloin tehdyt tutkimukset eivät päätyneetkään tieteellisten julkaisujen sisällöiksi. Ammattientarkastajien toimenkuvaan kuului muun muassa työolojen selvittämistä ja puutteiden tilastointia. Myös työelämää sivuavaa sosiaalipoliittista tutkimusta tehtiin 1900-luvun alkuvuosikymmeninä. Harri Melinin ja Tiina Saaren kirjoittama luku 2 esittää tutkimusten valottaman Suomen työelämän tarinan teollistumisesta palveluihin ja edelleen työn tietoistumiseen. Palkkatyöyhteiskunta, jota nykymuotoinen työelämän tutkimus käsittelee, tuli tutkimuksen kohteeksi 1950–1960-luvuilla. Tarinan rinnalla kulkee suomalaisen työn rakenteita luotaava tarkastelu, kuten tehtävä- ja ammattirakenteet ja sukupuoli työelämän rakennetekijänä.

Ottaen huomioon työelämän tutkimuksen monitieteisyyden ja tarkastelutasojen vaihtelun yksilöstä ryhmiin, organisaatioihin ja yhteiskuntatasoihin järjestelmiin, on ymmärrettävää, että tutkimusten lähestymistavat ja metodit vaihtelevat tutkimuksesta toiseen huomattavasti. Satu Kalliolan

kirjoittama luku 3 käsittelee Työelämän tutkimuskeskuksessa sovellettuja lähestymistapoja tutkimusstrategisten valintojen näkökulmasta. Valittu näkökulma liittyy metodeita koskevan ”miten” kysymyksen kysymyksiin ”mitä tutkitaan” ja ”miksi tutkitaan”. Kalliola ehdottaa tutkimusstrategisten valintojen pääluokiksi pitkittäistutkimusta, poikkileikkaustutkimusta ja tapaustutkimusta. Kaikkia näitä strategioita on käytetty monipuolisesti tutkimuskeskuksessa. Menetelmien painopiste on ollut sosiaalitutkimuksen perinteessä, johon muidenkin yhteiskuntatieteiden sekä kasvatusta, hallinto-, kauppa- ja politiikkatieteiden tutkimusmenetelmät perustuvat. Menetelmien yksityiskohdat ovat kuitenkin sidoksissa tutkimuskohteen erityispiirteisiin. Kirjoitus antaa esimerkkejä muun muassa tilasto- ja rekisteriaineistojen hyödyntämisestä vertailevissa tutkimuksissa, etnografiasta ja toiminta- ja arviointitutkimuksen ehdoista silloin, kun kohteena on työelämä.

Työelämän muutokset ja kehitys eivät ole tapahtuneet kitkatta. Työttömyys on ollut Suomessa monessa eri vaiheessa suuri yhteiskunnallinen ongelma ja työttömyyteen kohdistuvaa tutkimusta löytyykin eri vuosikymmeniltä. Työelämän tutkimuskeskuksessa on toiminut sen perustamisesta lähtien Simo Ahon tutkimusryhmä, joka on tutkinut työttömyyttä ja sen hoitamisen keinoja monesta eri näkökulmasta. Tässä kirjassa Simo Aho (luku 4) pohtii omien tutkimusesimerkkiensä kautta rekisteriaineistojen antamia mahdollisuuksia työmarkkinoiden ja työllisyyden tutkimiseen sekä yhteiskunnan tietotarpeita palvelevan tutkimuksen kehitystä työvoimapolitiikan alalla.

Rekisteriaineistot ovat mahdollistaneet sen, että yksilöiden kohtaloita työmarkkinoilla on voitu seurata yksityiskohtaisesti vuosien ajan. Luku 4 havainnollistaa asiaa tutkimuksilla, jotka ovat koskeneet muun muassa kroonista työttömyyttä ja saman yksilön kohdalle osuneita useampia työttömyyskausia. Pitkittäistarkastelun mahdollistama työttömyyden dynamiikan tutkimus tarjoaa hyödyllistä tietoa työllisyysasteen parantamiseen tai syrjäytymisen torjuntaan tähtäävälle politiikalle ja Aho onkin tutki-

muksillaan osallistunut aktiivisesti sekä virkamiestasolla että julkisessa keskustelussa työvoimapolitiittisia uudistuksia puntaroivaan keskusteluun.

Työelämän kehityksestä on vaikea piirtää yhtä yhtenäistä kuvaa. Työelämä ja sen tulevaisuusnäkökymät eriytyvät aloittain, ammateittain ja tehtävittäin. Pasi Pyöriä, Satu Ojala ja Jouko Nätti tarkastelevat kirjoittamassaan luvussa 5 työn tekemisen tapojen ja erityisesti palkkatyön muutoksia. Tarkastelun aikajänne on 1970-luvulta tähän päivään. Aineistoina heillä on Tilastokeskuksen kyselyihin ja rekistereihin perustuvat tilastot. Kirjoitus haastaa julkisuudessa paljon esillä olleita näkemyksiä palkkatyön pirstoutumisesta lyhyiksi pätkiksi ja pitkien työsuhteiden katoamista.

Tilastojen mukaan yhä edelleen valtaosa palkansaajista työskentelee pysyvässä kokopäivätyössä, vaikka epätyypilliset työnteon muodot ovatkin jonkin verran yleistyneet. Suurin muutos työnteon tavoissa on koskenut yrittäjyyden rakennetta, jossa yksinyrittäjien määrä on kasvanut, samoin yrittäjyyden ja palkkatyön välimaastoon paikantuvat työn tekemisen tavat. Luvussa 5 tarkastellaan myös työaikojen muutoksia suhteessa yhteiskunnan aikarakenteisiin ja työn arvostusta eri ikäryhmissä. Kirjoituksessa muistutetaan, että työelämän muuttuminen paremmaksi tai huonommaksi ei ole luonnonlaki vaan poliittisten valintojen tulos.

Työelämän tutkimuskeskuksessa on sen alkuajoista lähtien pidetty tärkeänä, että tutkimustieto löytää tiensä tutkimustiedosta hyötyvien luokse. Yksi sitä päämäärää toteuttava toimintatapa on ollut toimintatutkimukselliset hankkeet, joissa tutkijat osallistuvat yhdessä työpaikkojen ja organisaatioiden kanssa pohtimaan työhön ja työoloihin liittyviä kehittämistarpeita ja etsimään niihin ratkaisuja. Toimintamallia on hyödynnetty lukuisissa julkiseen ja yksityiseen sektoriin kohdistuneissa hankkeissa. Luvussa 6 Sirpa Syvänen, Kaija Loppela ja Kati Tikkamäki kuvaavat toimintatutkimuksellisten hankkeiden sarjaa, joka alkoi 1990-luvun alussa laajalla kuntasektoriin kohdistuneella kehittämistyöllä ja on sittemmin jatkunut erilaisissa muodoissa näihin päiviin asti monenlaisissa organisaatioissa tutkimus – käytäntö vuoropuheluna. Luvussa pohditaan sekä erilaisten teoreettisten mallien toimivuutta toimintatutkimuksessa että niitä

edellytyksiä ja esteitä, joita kehittämistoiminnan onnistuneelle läpiviemiselle on työpaikkojen toisistaan poikkeavien reunaehto- jen vallitessa.

Kestävän työelämän käsite pitää sisällään ajatuksen työ- ja elinoloista, jotka mahdollistavat ihmisen osallistumisen työelämään koko työuran ajan. Lähtien tästä yleisestä tavoitteenasettelusta Ulla Kinnusen kirjoittama luku 7 tarkastelee työstressitutkimuksen ja työpsykologian hyödyntämismahdollisuuksia yksilöiden työhyvinvoinnin ja yleisemmin työelämän laadun kehittämiseen. Kirjoituksessa käydään läpi erilaisia stressiteorioita, muun muassa viime vuosina suosittua mallia, jossa työn ominaisuudet jaetaan vaatimuksiin ja voimavaroihin. Vaatimuksilla viitataan työhön liittyviin kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin. Työn voimavaroilla viitataan tekijöihin, jotka mahdollistavat henkilökohtaisen kasvun, oppimisen ja kehittymisen työssä. Stressiteorian näkökulma on ollut alun alkaen sairauksia ja häiriöitä painottava; stressi voi johtaa sairauteen. Kinnusen kirjoituksessa pääpaino on sen sijaan pohtia sitä, mitä voimme tehdä haitallisten terveysvaikutusten torjumiseksi. Kirjoitus antaa esimerkkejä työstressistä palautumisen mekanismeista ja kokemuksista sekä työ- että vapaa-ajalla.

Melkein työhön kuin työhön sisältyy sosiaalista vuorovaikutusta, kuten kanssakäymistä työyhteisön jäsenten kanssa ja monilla myös asiakkaiden kanssa, ja palveluvaltaistumisen myötä vuorovaikutuksen merkitys on entisestään kasvanut. Luvussa 8 Teija Ahopelto, Sakari Ilomäki, Aija Logren, Hanna-Leena Ristimäki, Sanni Tiitinen ja Johanna Ruusuvoori käsittelevät esimerkitapauksin sekä ammattilaisten ja asiakkaiden välistä että ammattilaisten keskinäistä vuorovaikutusta. Työelämän vuorovaikutuksen tutkimus etsii vuorovaikutustilanteista säännönmukaisia rakenteita, joita osallistujat käyttävät, vaikka eivät sitä välttämättä tietoisesti ajattele. Tietoa voidaan hyödyntää jäljittämään toimintatapoja, joiden varassa työprosessit toteutuvat sujuvasti tai jotka vaikeuttavat työprosessia. Luvussa käsiteltävät esimerkit koskevat työhön liittyviä ohjaustilanteita, ammattilaisten ja työntekijän välistä vuorovaikutusta työterveyshuollossa ja kehityskeskustelutilanteita työpaikoilla.

Sukupuoli on yksi työelämää rakenteistava tekijä. Sukupuolen mukaisista jaoista työelämässä on myös paljon tutkimustietoa, mutta tieto ongelmallisiksi koetuista jaoista on muuttunut varsin hitaasti käytännön toimiksi. Päivi Korvajärven ja Tuula Heiskanen kirjoittamassa luvussa 9 osoitetaan, että tasa-arvokysymykset näyttävät erilaisilta riippuen siitä, mistä ja kenen näkökulmasta niitä katsellaan. Kansainvälisessä katsannossa Suomi näyttäytyy tasa-arvon mallimaana. Monet yhteiskunnallisten toimenpiteiden tulokset, kuten lasten päivähoido, naisten korkea koulutus-taso ja ammatillinen järjestäytyneisyys ovat eittämättä edesauttaneet tasa-arvotavoitteiden toteutumista. Voi olla jopa niin, että mallimaa-asema on hidastanut tarttumista niihin syrjintää ja eriarvoisuutta luoviin käytäntöihin, joita edelleen esiintyy työelämässä.

Luvussa 9 käsitellään useammasta eri näkökulmasta työelämän tasa-arvoa ja sukupuolta: mitä se on yhteiskuntatieteen ja politiikan tutkimuksen teorioissa, lainsäädännössä ja sen toimeenpanoissa, työmarkkinakysymyksenä, tilastollisena kuvana ja työntekijöiden kokemuksena. Kirjoituksessa korostetaan, että sukupuolten tasa-arvon edistäminen on yhtäaikaaisesti monitasoista ja monimuotoista toimintaa ja keskeisiä ovat keskustelun kautta muodostettavat tavoitteet, joihin jokainen voi sitoutua.

Työelämän tutkimus käsittelee aiheita, joihin liittyy vahvasti yhteiskunnan eri toimijatahojen odotuksia ja myös intressiristiriitoja. Astuesaan julkisuuteen tutkimustulostensa kanssa tutkijasta tulee yksi osapuoli julkisessa keskustelussa, jossa monet erilaiset näkemykset risteilevät, törmäävät ja kohtaavat. Pertti Koistisen kirjoittama luku 10 käsittelee tutkijaan kohdistuvia odotuksia ja tutkijan vastuuta julkisen keskustelun yhtenä osapuolena. Luku valaisee työvoimapolitiikkaan liittyvien tutkimusesimerkkien avulla tietoon ja näyttöön perustuvan politiikan mahdollisuuksia ja pelikenttää.

Esimerkkeinä Koistinen käyttää työllisyysturvan kehittämiseen ja pitkäaikaistyöttömyyden ratkaisemiseen käytettyjä poliittisia keinoja ja kansainvälisen tutkimuksen tuottamia tuloksia kyseisten keinojen toimivuudesta. Vaikka näyttöön perustuvalla politiikalla on periaatteellista

kannatusta, sen toteuttaminen poliittisissa ratkaisutilanteissa jää vaja-
vaiseksi. Asiaa ei helpota se, että tutkimustietokaan ei välttämättä tuota
yksiselitteisiä vastauksia. Esimerkiksi sosiaalitieteilijöiden ja taloustieteili-
jöiden näkemykset työttömyyden syistä saattavat poiketa toisistaan. Kois-
tinen peräänkuuluttaakin sekä tutkijoilta että tutkimustulosten käyttäjiltä
taitoa lukea ja arvottaa tutkimusten tuloksia.

Työelämän muutoskulut koskettavat työelämän tutkijaa paitsi tutki-
muksen mielenkiinnon kohteena myös tutkimustyötä tekevänä henkilönä.
Anu Järvensivu (luku 11) on nostanut kirjoituksensa keskiöön, millainen
on työelämän tutkijoiden työn tulevaisuus. Kirjoituksessa luodaan katsaus
työelämän muutoksen kuvaajiin ja muutosta aiheuttaviin tekijöihin, erityi-
sesti teknologioihin, globalisaatioon ja demografisiin muutoksiin. Erityi-
seksi tarkastelukulmaksi otetaan digitalisaation, tekoälyn ja robotisaation
merkitykset tutkijan työtä muovaavina tekijöinä tulevina vuosikymme-
ninä. Luvussa muistutetaan, että teknologia ei ole itsenäinen voima, joka
väijäämättä sellaisenaan vaikuttaa, vaan teknologian käyttöön vaikuttavat
ekologiset tekijät, sosiaaliset voimat ja taloudelliset ja poliittiset toimenpi-
teet. Niillä on merkitystä myös tutkijoiden oman työmarkkina-aseman ja
ansaintamuotojen kannalta.

On ennakoitu, että ansainnan muodot moninaistuvat ja limittyvät en-
tistä enemmän ja teknologiavälitteisellä alustataloudella on siinä jokin roo-
li. Tutkijoiden omalle työmarkkina-asemalle katkoksellinen työura, johon
sisältyy palkkatyöjaksoja, apurahoilla työskentelyä ja työttömyyskausia ei
ole uusi ilmiö, vaan pikemminkin normaalitila, johon on mukauduttu. Lu-
vussa 11 luodaan lyhyen ja pitkän aikavälin skenaariot siitä, millä alueilla
teknologia korvaa ihmistyötä työelämän tutkimustehtävissä ja millä alueil-
la teknologia luo uusia tehtäviä työelämän tutkijoille.

Kirjan loppuluvussa kootaan yhteen kirjan eri lukujen keskeisiä huo-
mioita. Loppuluvun otsikkona on Tutkimustieto työelämän käytännöiksi.
Otsikon valinnalla on haluttu korostaa ensinnäkin sitä, että työelämän tut-
kimus tuottaa arvokasta tietoa, joka pitäisi saada osaksi sekä työpaikkojen
kehittämistä että työelämäasioita käsittelevää poliittista päätöksentekoa ja

toiseksi sitä, että tutkijoilla on myös oma vastuu tutkimuksen ja käytännön vuoropuhelun toimivuudesta. Kaikkia kirjoittajia pyydettiin pohtimaan myös tulevaisuuden työelämää ja siihen liittyviä tutkimushaasteita. Lopuluvussa pidetään esillä tulevaisuussuuntautunutta näkökulmaa.

2

Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat

Harri Melin & Tiina Saari

TYÖELÄMÄ EI ole koskaan ollut pysähtynyt ja muuttumaton, vaan se on aina kehittynyt ja muuttunut jatkuvasti. Tässä luvussa esitämme tiivistetysti Suomen työelämän muutoksen tarinan alkaen teollistumisesta palveluammattien lisääntymisen kautta työn tietoistumiseen. Tarkastelemme tehtävä- ja ammattirakenteiden muutosta sekä sukupuolta ja ikää työelämän rakennetekijöinä. Pohdimme lisäksi työn tulevaisuutta. Analysoimme myös, mitä ja miten työelämän tutkimus kertoo suomalaisen palkkatyön muutoksesta eri vuosikymmeninä.

Johdanto

”Se, mikä on aiemmin vaatinut suuren yrityksen, on nyt mahdollista muutamalle yhteen tulevalle ihmiselle.” Näin kuvaa digitaalisen muutoksen vaikutuksia työelämälle tulevaisuudentutkija Esko Kilpi (Aamulehti 5.9.2018). Kilpi ennakoi myös, että johtamisessa tapahtuu suuria muutoksia, kontekstisidonnaisuus lisääntyy, ja johtaminen hajautuu. Työelämään ja sen rakenteisiin kuuluu määritelmällisesti muutos. Työelämä ei ole koskaan ollut pysähtynyt ja muuttumaton, vaan se kehittyy ja muuttuu jatkuvasti. Jotkut muutokset ovat suhteellisen nopeita, kuten vaikkapa uusien ammattien syntyminen: vielä muutama vuosi sitten ei ollut näköpiirissä, että nykyisin Suomessakin monen ihmisen ammatti on tubettaja tai bloggaaja. Toisaalta jotkut työelämän rakenteet ja suuret linjat vaikuttavat Suomessa melko pysyviltä, kuten ammattien jakautuminen selkeästi miesten ja naisten töihin. Tämän päivän työn ja ammattien maailma näyttää myös hyvin erilaiselta, jos sitä tarkastellaan tutkijan tai vaikkapa työtä hakevan nuoren näkökulmasta.

Työelämästä kerrotaan erilaisia tarinoita myös tutkimuksen avulla. Viime vuosina on kannettu huolta epävarmuuden kasvusta. Joidenkin tutkijoiden mielestä elämme nopeasti rapautuvan palkkatyön yhteiskunnassa. Toiset tutkijat kiinnittävät huomionsa tekniseen muutokseen: Monien arvioiden mukaan digitalisaatio ja robotit muuttavat koko työn maailman. Kansainvälisiä vertailuja tekevät tutkijat taas huomauttavat, että monissa maissa teollistuminen ja palkkatyön yhteiskunnan kehittyminen ovat vasta alkamassa. Työn ja työelämän tarinoita on monia. Valittu näkökulma vaikuttaa olennaisesti siihen, millainen kuva työstä kerrotaan.

Tässä artikkelissa esitämme tiivistetysti Suomen työelämän tarinan teollistumisesta palveluihin ja edelleen työn tietoisuuteen. Analysoimme sitä, mitä ja miten työelämän tutkimus kertoo suomalaisen palkkatyön muutoksesta eri vuosikymmeninä. Tämän tarinan rinnalla tarkastelemme suomalaisen työn rakenteita kuten tehtävä- ja ammattirakenteiden muutosta, sukupuolta ja ikää työelämän rakennetekijänä sekä kurkistamme työelämän tulevaisuuteen.

Työelämän tutkimuksen alkuvuodet

Tutkimuksessaan Suomen elinkeinorakenteesta vuosina 1750–2000 Pertti Haapala ja Jarmo Peltola (2018) osoittavat, että Suomi oli eurooppalaisittain hyvin pitkään maatalousvaltainen maa, joka teollistui myöhään ja jossa poliittisilla päätöksillä on vuoroin padottu ja vuoroin vauhditettu rakenteellisia muutoksia. Sellainen työelämä, jota meillä nyt tutkitaan ja jonka muutoksia seurataan, syntyi meille noin 50 vuotta sitten. Kyse on siten yhteiskuntatieteellisen tutkimuksenkin näkökulmasta verrattain nuoresta ilmiöstä.

Vaikka nykyaikainen palkkatyön yhteiskunta rakentui meille vasta 1960-luvulla, suomalaista työelämää on tutkittu pitkään. Taylorin oppeja alettiin soveltaa suomalaisissa tehtaissa vain muutama vuosi *Tieteellisen liikkeenhoidon periaatteiden* (Taylor 1914) ilmestymisen jälkeen. Jakob Sederholm julkaisi jo vuonna 1915 kirjan *Työn tiede*, jossa hän pohti Taylorin innoittamana ihmisten persoonallista tehokkuutta (mt., 16–17). Sederholm uskoi vahvasti rationalisointiin ja työn tutkimukseen. Käytännössä taylorismi vaikutti suomalaisen teollisuuden työn organisointiin joitain yksittäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta kuitenkin vasta toisen maailmansodan jälkeen.

Sosiaalipolitiikan professorin Eino Kuusen väitöskirja talvityöttömyydestä maamme suurimmissa kaupungeissa julkaistiin vuonna 1914. Työttömyyttä onkin tutkittu monena vuosikymmenenä. Eljas Kahra (1938) analysoi 1930-luvun laman työttömyyttä, Teuvo Pulkkinen (1956) tarkasteli puolestaan 1950-luvun alun kausityöttömyyttä. 1970-luvulla meillä koettiin suoranainen työttömyystutkimuksen buumi (esim. Jyrkämä 1981). Vuosikymmenten aikana työttömyyttä koskeneen tutkimuksen lähestymistavoissa tapahtui merkittävä muutos, sosiaalipoliittinen näkökulma vaihtui työttömien kokemusten analysointiin. Työttömyys sai kasvot ja ääneen, etenkin Matti Kortteisen ja Hannu Tuomikosken (1998) tutkimus pitkäaikaistyöttömyydestä herätti vilkkaan keskustelun huono-osaisuudesta ja työelämän jakolinjoista vuosituhannen vaihteen Suomessa. Ny-

kyistä joukkotyöttömyyttä ja työttömien kokemuksia on sijaan analysoitu melko vähän.

Modernin sosiologisen työelämän tutkimuksen alku Suomessa paikantuu 1950-luvun puoliväliin. Tuolloin valmistui varsin lyhyen ajan kuluessa useita teollisuutta, teollisuustyötä, työelämänsuhteita ja automaatiota käsitelleitä väitöstutkimuksia. Jouko Siipi (1954) pohti tutkimuksessaan miespuolisten rakennus- ja teollisuustyöläisten viihtymistä omalla asuinpaikkakunnallaan. Tampereen yliopiston entinen rehtori Paavo Koli (1955) tutki ennakkoluuloja teollisessa organisaatiossa ja analysoi johtajiston ja työntekijöiden välisiä suhteita. Kolille ammattiyhdistysaktiivit näyttäytyivät aktiivisina, mutta uppiniskaisina työläisinä, jotka suhtautuivat kielteisesti johtoon. Ammattiliitot esiintyivät merkittävänä toimijoina Paavo Seppäsen (1958) väitöskirjassa. Seppäsen tutkimuksessa näkyi yhteiskunnallisen ajattelun muutos. Kolin reaktiivisista työntekijöistä, eli ammattiyhdistysaktiiveista, oli nyt tullut myönteisessä sävyssä kuvattuja aktiivisia työntekijöitä. Sittemmin presidentiksi valittu Mauno Koivisto tarkasteli vuonna 1956 sosiologisessa tutkimuksessaan sosiaalisia suhteita Turun satamassa. Koivisto oli erityisen kiinnostunut huolintaliikkeiden rekrytointikäytännöistä. Vesa Laakkosen (1958) tutkimuksessa pureuduttiin ensi kertaa yhteen aikamme polttavimmista kysymyksistä, nimittäin työntekijöiden ja teknillisten uudistusten keskinäisiin suhteisiin. Kyse oli vertailevasta tutkimuksesta, johon osallistui useita Euroopan maita. Tutkimus kohdistui työntekijöiden kokemaan työsuhteen epävarmuuteen, joka seurasi teknillisiä uudistuksia.

1950-luvun teollisuussosiologiset tutkimukset olivat monella tapaa aikaansa edellä. Suomalainen yhteiskunta ei ollut vielä 1950-luvun puolivälissä sellainen palkkatyön yhteiskunta kuin se kuvaus, joka väitöskirjoista lukijalle piiryy. Teollisuustyö, sen ristiriidat ja työn muutokset, kosketti tuolloin vain pientä osaa työvoimasta. Isossa kuvassa Suomi oli edelleen maataloudesta elävä ja maalla asuva maa- ja metsätaloustyöläisten ja talonpoikien yhteiskunta. Toista maailmansotaa seurannut jälleenrakennuksen aika oli ohi, ja pienviljely osavuotisen metsätyön tukemana elätti suurinta

osaa väestöstä. Kaupungistuminen ei vielä ollut tyhjentänyt maaseutua, ja teollisuusyhteisöt elivät omaa paternalistista arkeaan. Tätä valottaa erinomaisella tavalla Carl Knoellingerin (1959) tutkimus järjestösuhteista Suomen työmarkkinoilla. Teollisuussosiologisten tutkimusten taustalta löytyy vahva amerikkalaisen sosiologian vaikutus. Nuoret väitöskirjojen tekijät olivat viettäneet vuoden stipendiaatteina Yhdysvalloissa ja sikäläisen tutkimusperinteen innoittamina valinneet tutkimusaiheensa ja teoreettiset keskusteluna. Sosiologisen tutkimusotteen kannalta niissä oli raikkaita tuulahduksia vertailevasta tutkimuksesta aina laadullisten menetelmien soveltamiseen.

Palkkatyöläistyminen ja teollisen työn vuosikymmenet

Suomi oli maatalousyhteiskunta pitkälle 1900-luvun puolelle, vaikka teollistuminen käynnistyiikin maassa jo 1800-luvun puolella. Teollisuus kuitenkin keskittyi muutamiin kaupunkeihin, kuten Tampereelle, muun maan saadessa elantonsa edelleen maataloudesta. Suomalaisen yhteiskunnan suuri rakennemuutos ajoittui 1960–1970-luvuille, ja Suomi palkkatyöläistyi nopeasti 1960-luvun alusta lähtien. Suomalaiset muuttivat maalta kaupunkeihin ja työt pientiloilta tehtaisiin. Teollisuuden ohella myös palvelut laajenivat. Vuosien 1950–1980 välillä maatalousväestön määrä laski 90 0000:sta noin 250 000:een. Työvoima siirtyi pääosin teollisuuteen ja palvelualoille (Karisto ym. 1999, 63–65).

1960-luku oli nopean yhteiskunnallisen muutoksen vuosikymmen. Nopeasti muuttunutta työelämää ei kuitenkaan tutkittu yhtä konkreettisesti kuin 1950-luvun puolivälissä. Paavo Koli julkaisi vuonna 1960 laajan tutkimuksen organisaatiosta ja johtajuudesta. Oiva Laaksonen (1962) puolestaan tutki omassa väitöskirjassaan Suomen liike-elämän johtajistoa. Laaksonen (1966) julkaisi myös tutkimuksen, jossa hän pohti automaation kehitystä ja sen mahdollisia vaikutuksia työhön. 1960-luvulla sosiologit osallistuivat aktiivisesti yhteiskunnalliseen keskusteleen. Erik Allardt vai-

kutti merkittävällä tavalla poliittiseen integraation, ja Elina-Haavio Mannilla nosti esiin naisten alisteisen aseman. Työelämää koskenut sosiologinen tutkimus oli kuitenkin varsin vähäistä koko 1960-luvun ajan.

Työelämässä palkkatyöläisten määrän kasvu näkyi myös työmarkkinasuhteissa. Työntekijäjärjestöt yhdistyivät uudeksi suureksi keskusliitoksi, jolloin syntyi nykyinen SAK. Tästä seurasi nopea ammatillisen järjestäytymisen kasvu. Kaikkein eniten lisääntyi toimihenkilöiden ja akateemisesti koulutettujen asiantuntijoiden ammatillinen järjestäytyminen. 1960-luvun lopussa solmittiin ensimmäiset tulopoliittiset kokonaisratkaisut, joissa sovittiin palkkojen ohella myös valtiollisen sosiaalipoliittikan asioista. Tämä työelämän muutos näkyi myös lainsäädännössä ja sen valmistelussa. Monia työeläinsäädännön uudistuksia valmisteltiin komiteoissa, joissa asiantuntijoina kuultiin yhteiskuntatutkijoita. 1960-luvun loppuvuosina rakentui nykyisen työmarkkinamallin perusta, jossa työntekijöiden ja työnantajien järjestöt tunnustetaan tasaväkisiksi neuvottelukumppaneiksi. Samalla luotiin perustaa myös vahvalle osapuolten keskinäiselle luottamukselle.

Suomen Akatemian rakenteita ja toimintatapoja uudistettiin perusteellisesti 1970-luvun alussa. Uudistusten jälkeen Akatemia rahoitti tukun tutkimusprojekteja, jotka nostattivat vilkasta keskustelua. Yksi näistä oli Meteli. Meteli oli Jyväskylän yliopistossa toteutettu kolmen metallitehtaan henkilöstöjen työoloja, terveydentilaa ja liikuntakäyttäytymistä sekä näiden yhteyksiä eräisiin yksilöllisiin ja yhteiskunnallisiin tekijöihin käsitellyt monitieteinen tutkimusprojekti. Meteli-tutkimus osoitti, että tuotannollisella asemalla ja työoloilla oli selvä vaikutus ihmisten terveydentilaan. Vähemmän ammattitaitoisten työntekijöiden ja johtavien toimihenkilöiden työolot ja terveys poikkesivat selvästi toisistaan (Meteli 1977). Meteli oli tärkeä hanke myös siinä suhteessa, että se lähestyi metalliteollisuuden työoloja monitieteisesti, hankkeessa oli mukana liikunnan tutkijoita, terveystieteilijöitä ja yhteiskuntatieteilijöitä. Hanke ei jäänyt vain yhteen aineistokeruuseen, vaan tutkijat seurasivat tehtaitten työntekijöiden ja työolojen kehitystä usean vuoden aikana. Metelillä oli tärkeä merkitys myös yhteiskuntatieteiden jatkokoulutuksen vauhdittajana.

1980-luvulla työelämäntutkimus lisääntyi merkittäväällä tavalla. Euroopassa väiteltiin vilkkaasti työprosessista, ja suomalaiset tutkijatkin osallistuivat tähän keskusteluun. Raija Julkunen (1987) pohti väitöskirjassaan työn uusia organisaatiomuotoja ja niiden kehitystä. Toimistotyön luonne muuttui automaation käytön yleistyössä. Liisa Rantalaihon johtamassa projektissa toimistoautomaatiota tutkittiinkin hyvin pitkäjänteisesti (Korvajärvi ym. 1990). Myös tutkimusmenetelmät uudistuivat ja Matti Kortteisen (1992) *Kunnian kenttä* avasi kokonaan uuden näkökulman suomalaiseen palkkatyöhön ja sen kulttuurisiin muotoihin. Tutkimuksen institutionalisoitumisesta kertoo myös Työelämän tutkimuskeskuksen perustaminen Tampereen yliopistoon vuonna 1988.

Teollisen työn hallitsema aikakausi jäi Suomessa verraten lyhyeksi. Teollisuuden osuus työllisyydestä kääntyi Suomessa laskuun jo 1970-luvun puolivälissä. Palkansaajakunnan ammattirakenteen muutoksessa vuosien 1977 ja 2008 välisenä aikana selkein kehityskulku on ollut teollisen työn osuuden vähentyminen 29 prosentista 14 prosenttiin, kun huomioidaan sekä miesten että naisten työt. Miesten keskuudessa teollinen työ on vähentynyt tarkasteltavalla ajanjaksolla 40 prosentista 25 prosenttiin. Naisten keskuudessa teollinen työ alkaa olla Suomessa jo todella harvinaista, koska se on vähentynyt 18 prosentista 4 prosenttiin. (Sutela & Lehto 2014.)

Teollisuuden työvoiman tarve vähentyi idänkaupan vähentymisen myötä 1990-luvulla ja edelleen 2000-luvulla elektroniikan tuotannon vähentyessä Suomessa (ks. Haapala 2018). Teollisuuden vähenemisen ohella selkeä trendi on ollut palveluiden merkityksen kasvu työllistäjänä (Kauhanen 2017, 164).

Teollisuuden työpaikkoja on Etlan toteuttaman kyselyn¹ mukaan ulkoistettu ulkomaille vuosina 2000–2006 noin 10 000–23 000 työpaikkaa (Ali-Yrkkö 2006), mutta myös kotimaassa toimintojen ulkoistamisia on tapahtunut. Merkittävää on ollut, että teollisuuden työpaikoiksi aiemmin tilastoituja esimerkiksi henkilöstöhallinnan ja kiinteistönhoidon palveluita on ulkoistettu ja tilastoidaan ulkoistamisen jälkeen palvelualojen työpaikoiksi (Kauhanen & Taimio 2006; Piekkola 2008). Kokonaisten tehtait-

ten lakkauttamisia koettiin laajemmin 2000-luvun alussa, jolloin elektro-niikkateollisuus siirsi tuotantoaan halvemman kustannustason maihin. Koistinen on tutkinut yhdessä Arja Kurvisen ja Arja Jolkkosen (esim. 2012) kanssa tehtaan lakkauttamisen vaikutuksia työntekijöiden työmarkkina-asemaan ja uudelleen työllistymiseen. Harri Melin ja Tero Mamia (2010) ovat puolestaan tutkineet paperitehtaan lakkauttamisen vaikutuksia paikallisyhteisöön. Molemmat tutkimukset osoittivat, että irtisanotut työntekijät työllistyivät odotettua paremmin ja pitkään työttömäksi jääneitä oli selvästi pelätty vähemmän. Tähän vaikutti tärkeällä tavalla uusi lainsäädäntö, joka edellytti aktiivisia työvoimapolitiittisia toimia tehtaitten lakkauttamistapauksissa. Lisäksi on syytä muistaa, että 2000-luvun alussa, jolloin useita tehtaita lakkautettiin, elettiin vahvaa nousukautta, ja työmarkkinoilla oli kysyntää osaavalle työvoimalle.

Teollisen tuotannon loppuminen tai siirtyminen ulkomaille on kuitenkin aiheuttanut Suomessa useita isoja ja paikallisesti merkittäviä rakennemuutoksia. Esimerkiksi Salo menetti Nokian ja Microsoftin lähdön myötä huomattavan osan teollisuuden työpaikoista, ja Kuusankoski, ”Suomen paperikaupunki”, koki saman kohtalon Voikkaan paperitehtaan sulkiessa ovensa 2006. Yhtiö oli kunnan suurin työllistäjä ja 1970-luvulle asti se työllisti yli puolet työssäkävivistä. Paperitehtailla oli kaupungille paitsi suuri taloudellinen merkitys myös suuri sosiaalinen merkitys ja Kuusankoskella oli vahva paperiteollisuusidentiteetti (Mamia 2010). Tehtaan loppuminen ei siis merkinnyt pienelle paikkakunnalle vain työpaikkojen menetystä vaan muutos oli kokonaisvaltainen ja pitkäkestoinen.

Palkkatyön muutosten vuosikymmenien aikana myös julkisen sektorin merkitys työllistäjänä on ollut suuri. Suomessa kolmasosa kaikista palkansaajista ja naisista lähes puolet työskentelee julkisella sektorilla. Julkinen sektori on viimeisinä vuosikymmeninä jopa kasvattanut merkitystään työllistäjänä. Työolotutkimuksen mukaan vuonna 1984 palkansaajista 22 % työskenteli julkisella sektorilla ja vuonna 2013 osuus oli 28 %. (Sutela & Lehto 2014, 14–16.) 1990-luvun laman aikaiset leikkaukset kohdistuivat erityisesti naisvaltaisiin julkisen sektorin tehtäviin. Nyt monia julkisen

sektorin palveluita ja sitä kautta työpaikkoja ollaan yksityistämässä. Erityisesti terveydenhoito ja myös lasten päivähoito, jotka ovat olleet aiemmin suurimmaksi osaksi julkisen sektorin tuottamia, ovat nyt siirtymässä kasvavassa määrin yksityisen sektorin hoidettaviksi. Muutos voi tulevaisuudessa näkyä näiden alojen työntekijöiden työurien luonteessa: valtion pitkien ja pysyvien työsopimusten sijaan työntekijät saattavat tulevaisuudessa vaihtaa työpaikkaa useammin, joko vastantahtoisesti tai vapaaehtoisesti. Julkisen sektorin rooli ja muutokset ovat merkittävä osa työelämää ja sen muutosta. Merkittävää on myös työn teknistyminen ja tietoisuminen. tehdasteollisuudessa, kaupassa, liikenteessä, rahoitus- ja vakuutuspalveluissa sekä liike-elämän palveluissa. Otokseen poimittiin kaikki suuret yritykset ja muista osapopulaatioista yrityksiä satunnaisotannalla. (Ala-Yrkkö 2006, 3.)

Teknistyvä ja tietoisuva työ

Suomalaisen työelämän tehtävä- ja ammattirakenteet ovat läpikäyneet huikean muutoksen viime vuosikymmenien aikana. Tämän muutoksen taustalla vaikuttavat kolme keskeisintä tekijää ovat informaatio- ja kommunikatioteknologian laajentunut käyttö, toimintojen siirtäminen ulkomaille sekä demografinen muutos eli väestön nopea ikääntyminen (Kauhanen & Lilja 2014).

Tällä hetkellä keskustellaan vilkkaasti teknisestä muutoksesta työssä. Monet tutkijat ennakoivat, että robotit ja digitaaliset ratkaisut hävittävät paljon työpaikkoja ja muuttavat useimpien ammattien työnkuvia perusteellisesti (esim. Feldmann 2013). Keskustelua teknologisesta muutoksesta on käyty jo pitkään. Teollisuustyön automatisointia tutkittiin ensi kerran jo 1950-luvulla, mutta vasta 1970-luvulta lähtien automaatio on ollut systemaattisen tutkimuksen kohteena.

Toimistotyö muuttui nopeasti 1980-luvulla. Muutokset johtuivat automaation lisääntymisestä ja uusista organisatorisista järjestelyistä. Tam-

pereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa toteutettiin laaja toimistotyön muutosta käsitellyt tutkimus (Korvajärvi ym. 1990). Tulokset kertovat muutoksen ja pysyvyyden jännitteisestä rinnakkainelosta. Toimistoautomaatiota otettiin käyttöön nopeassa tahdissa tietotekniikan kehittyessä. Henkilökohtaiset tietokoneet yleistyivät ripeään tahtiin 1980-luvun puolivälistä alkaen, myös ohjelmistotekniikka uudistui nopeasti. Samaan aikaan auktoriteettiasemat ja työn valtasuhteet pysyivät kuitenkin suhteellisen vakaina, eli miehet johtivat muutosten kohteena ollutta naisvaltaista toimistotyötä. Tuolloin koettiin näkyvästi ensi kertaa, että kiire lisääntyi aiempaa enemmän. Monet tutkituista katsoivat, että kiire oli uusi tapa valvoa heidän työtään. Tutkimuksessa havaittiin myös, että sukupuoli erottelee työehtojen rakenteellisia puitteita ja toimihenkilöiden sijoittumista eri asemiin. Samalla sukupuoli vaikuttaa heidän toimintamahdollisuuksiinsa enemmän kuin työpaikka tai jako julkiseen ja yksityiseen sektoriin.

Jo 1960-luvun alussa Yhdysvalloissa käynnistyi keskustelu ”tietoteollisuuden” merkityksen kasvusta (Machlup 1962). 1970-luvulta alkaen kansainvälisessä yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa oli nostettu esiin uuden teknologian mullistava merkitys työlle ja koko yhteiskunnalle (Blom ym. 2001, 32). Teollisen tuotannon sijaan tietotyössä kohteena on tieto; sen käsittely ja kehittäminen, yleensä tietotekniikan avustuksella. Hyvin harvoissa työtehtävissä selviää enää täysin ilman tietotekniikkaa. Vähintäänkin sitä käytetään asiakastietojen, tilausten tai työaikojen kirjaamiseen tai yhteydenpitoon asiakkaiden kanssa. Varsinaisesta tietotyöstä puhutaan kuitenkin vasta kun kaikki kolme siihen liitettyä ehtoa täytyvät: työssä käytetään tietotekniikkaa, työ edellyttää suunnittelua tai ideointia, ja työn tekijä on suorittanut vähintään ylemmän keskiasteen ammattitutkinnon (Blom, Melin & Pyöriä 2001).

Tietotyö on viime vuosikymmeninä lisääntynyt, mutta tietotyöntekijöiden määrän arvioiminen on kuitenkin hankalaa. Blom, Melin ja Pyöriä (2001) arvioivat tietotyöntekijöitä olleen 45 % kaikista työllisistä vuonna 1998 kun vuonna 1980 luku oli 33 %. Ojala ja Hautaniemi (2012) puo-

lestaan arvioivat tietotyöntekijöiden osuuden olleen 28 % palkansaajista vuonna 2008. Tietotyö on siis nykyään vähintäänkin samassa määrin merkittävä työllistäjä kuin teollisuustyö 1970-luvulla. Tietotyön määrittelemisen ja sen myötä myös tietotyöläisten määrän laskeminen on kuitenkin hankalaa: esimerkiksi koulutus ei sinänsä ole ehto tietotyön tekemiselle, vaan keskeistä on työn tietosisältö.

Tilastokeskus julkaisi vuonna 1988 raportin informaatioammateista (Paakkolanyaara 1988). Tutkimus käynnisti meillä vilkkaan keskustelun tietoyhteiskunnasta ja tietotyöstä. Blom, Melin ja Pyöriä julkaisivat vuonna 2001 teoksen *Tietotyö ja työelämän muutos*. Siinä pohdittiin työn tietoisumista ja palkkatyön arkea ja todettiin, että vuosituuhannen alussa suomalainen tietoyhteiskunta ei ollut läheskään niin edistynyt kuin mitä siitä rakennettu julkisuuskuva antoi ymmärtää. Tietotyöläisten määrä kasvoi nopeasti ja informaatioteknologia muutti töiden sisältöjä nopeaan tahtiin. Tietotyö osoittautui sisäisesti ristiriitaiseksi työelämän alueeksi. Yhtäältä tieto on luovaa, itsenäistä ja innostavaa. Toisaalta sitä luonnehtivat jatkuvat aikapaineet, työn tunkeutuminen osaksi kaikkea elämää ja huoli omasta asemasta jatkuvissa organisaatiomuutoksissa (emt.). Edelleenkin asiantuntijatehtävissä kiire ja aikapaine ovat hyvin tyypillisiä kokemuksia, vaikka juuri asiantuntijatehtävissä oman työn organisointiin voi periaatteessa vaikuttaa verraten paljon (Saari 2016).

Myös kansainvälisessä tutkimuksessa työn tietoisumiselle asetettiin suuria odotuksia. Tietotyöläisillä ennustettiin olevan osaamisensa vuoksi valtaa kilpailuttaa työnantajia ja saada aikaan jopa kolmas teollinen valankumous. (Castells 1996.) Nokian menestyksen myötä Suomi nähtiin tietoyhteiskunnan mallimaana, jossa niin kutsutusta uudesta taloudesta ja tietotyöstä on tullut keskeinen palkkatyön alue. Pian kuitenkin havaittiin, että tietotyön yleistyminen ei mullistanut työmarkkinoita eikä työn organisointia. Työn tietoisuminen on muuttanut monien ammattien sisältöä. Työn tietoisuminen on tuonut myös uudenlaisia haasteita työhyvinvoinnille, kun rasitus kohdistuu ruumiin sijaan jatkuvasti tietoa prosessoivaan henkiseen työntekijyyteen (Saari 2014).

Sukupuoli ja ikä työelämässä ja tutkimuskohteena

Työelämän muutoksista huolimatta suomalaisten miesten ja naisten ammatit ja työurat sekä niiden kautta tulot ja työn arkipäivä eroavat edelleen suuresti toisistaan. Sukupuolten välinen ammatillinen eriytyminen eli segregatio on Suomessa kansainvälisesti verrattuna voimakasta sekä koulutuksessa että työelämässä. Ensinnäkin horisontaalisen segregatian myötä miehet ja naiset päätyvät eri koulutusaloille, ammatteihin ja työpaikkoihin. Vertikaalisen segregatian myötä miehet päätyvät korkeampiin asemiin eli toimivat useammin johtotehtävissä. Toki naisiakkin on johtotehtävissä, mutta myös johtajuutta määrittää samantyyppinen segregatio kuin työelämää yleensäkin. Naisia toimii selvästi miehiä vähemmän ihan ylimmissä johtotehtävissä. Lisäksi naisia on vähemmän johtajina miesenemmistöisillä aloilla ja yksityisellä sektorilla. Naiset toimivat johtajina yleensä naisenemmistöisillä aloilla kuten julkisella sektorilla ja yksityisissä palveluissa. (Julkunen 2009; Korvajärvi 2012.) Segregatio ei määrää kenenkään työuraa, mutta se ohjaa valintoja ja päätöksiä, jotka määrittävät työuran kehitystä. Vaikka yksilö ohittaisi segregoituneen työelämän oledukset, voivat naisten urahaaveet törmätä lasikattoon tai vaikeutua lasilabyrintin koukeroissa (Koivunen 2015).

Työmarkkinat ovat eriytyneet Suomessa myös työsuhdetyypeittäin sukupuolen mukaan. Naiset tekevät osa- ja määräaikaista työtä huomattavasti useammin kuin miehet. (Kauhanen & Lilja 2014; Kauhanen ym. 2015). Johtajista ja erityisasiantuntijoista edelleen vain alle kolmannes on naisia, mutta asiantuntijoista jo lähes puolet on naisia. Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöistä sekä palvelu- ja myyntityöntekijöistä kolme neljästä on naisia, kun taas rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöistä vain noin joka kymmenes on nainen. Prosessi- ja kuljetustyöntekijöistä noin neljännes on naisia (Kauhanen & Lilja 2014).

Suomessa naisten koulutusaste on miehiä korkeampi, esimerkiksi Työolotutkimuksessa vuonna 2013 naisista 53 % oli korkea-asteen koulutus, miehistä 38 % (Sutela & Lehto 2014). Silti miehistä suurempi osa etenee johtajiksi ja ero on erityisen suuri yritysten ylimmässä johdossa (Kauhanen

ym. 2015; Tilastokeskus 2014). Pörssi- ja valtio-omisteisissa yrityksissä tehdyn tutkimuksen mukaan niissä tilanne tiedostetaan ja niissä on jo tehty rekrytointien osalta sukupuolten tasa-arvoon tähtääviä toimenpiteitä. Yritysten dokumenteissa nämä toimenpiteet eivät kuitenkaan juurikaan tulleet esiin eikä tasa-arvon edistämiseen tähtääviä toimenpiteitä myöskään hyödynnetä esimerkiksi yrityksen brändin ja työnantajakuvan luomisessa. (Koivunen 2015.)

Edelleen jatkuu myös keskustelu naisten ja miesten palkkaeroista. Jo tulopolitiikan alkuvuosista, siis 1960-luvun lopusta, yhtenä säännöllisesti työehtosopimusneuvotteluissa esillä olevista teemoista on ollut naisten ja miesten palkkaerojen hävittäminen. Naisten euron sanotaan olevan miesten euroa halvempi, mutta eron suuruudesta ollaan montaa mieltä. Naisen euro voi olla 77 tai 97 senttiä, riippuen laskentatavasta ja laskijasta (esim. Pehkonen 2018). Tilastokeskuksen (2016) mukaan naisten kokonaisansiot olivat Suomessa vuonna 2018 keskimäärin 83 prosenttia miesten kokonaisansioista eli säännölliseltä työajalta sekä muulta työajalta, kuten yli- ja lisätyöajalta maksetusta palkasta. Naisten kokonaisansiot olivat 2 748 €/kk, miesten 3 328 €/kk. (Tilastokeskus 2018.) Milja Saari (2016) osoitti tutkimuksessaan, että julkisessa keskustelussa ja politiikassa samapalkkaisuus määrittyy neuvotteluiden kohteena sen sijaan, että se käsitettäisiin perus- ja ihmisoikeuksien eli oikeuksien paradigmassa. Samapalkkaisuus ei ole siis itsestäänselvyys, lähtökohta tai saavutettu oikeus, vaan jotain, joka voidaan mahdollisesti neuvottelemalla saavuttaa. Ja neuvottelut aiheesta jatkuvat edelleen.

Naisia on myös syyllistetty hakeutumisesta huonommin palkattuihin töihin. Naiset ovat kuitenkin miehiä rohkeammin purkaneet segregaatiota siirtymällä miesenemmistöisiin töihin, kuten opettajiksi ja lääkäreiksi. (Koivunen ym. 2017, 131; Tilastokeskus 2015.) Naisten asema miesenemmistöisissä työpaikoissa ei kuitenkaan aina ole helppo: naiset kokevat miesenemmistöisissä työpaikoissa useammin syrjintää kuin naisenenemmistöisissä työpaikoissa niin arvostuksen saannissa, palkkauksessa, etenemismahdollisuuksissa kuin työhönotossakin (Koivunen ym. 2017).

Työelämän rakenteet ovat siis miesten ja naisten roolien osalta melko pysyvät. Tasa-arvo ei vieläkään ole valmis, vaan edelleen on työtä tehtävänä sen eteen, että sukupuoli ei määrittäisi ammatin valintaa, uran etenemistä eikä palkkakuitin summaa.

Sukupuolen lisäksi keskeinen tekijä työelämässä on ikä. Työurien pidentäminen on ollut Suomessa keskeinen yhteiskuntapoliittinen tavoite viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Tarpeen työurien pidentämiselle on luonut elinajan pidentyminen, mikä on pidentänyt myös eläkkeellä oloaika. (Järnefelt ym. 2013.) Suomessa on 1990-luvulta lähtien tavoiteltu työurien pidentämistä erityisesti ikääntyneiden työllisyysastetta nostamalla. Muissakin länsimaissa pohditaan, miten työllisten osuutta väestössä voitaisiin kasvattaa ja vaikuttaa työurien pituuteen. Suomessa varhaiseläkereittejä ja työeläkkeen määräytymisehtoja on uudistettu (Kautto 2013, 19).

Työvoiman keski-ikä onkin selvästi noussut viime vuosikymmenten aikana. Palkansaajien keski-ikä oli työolotutkimuksen mukaan vuonna 2013 lähes 44 vuotta, kun se vuonna 1977 oli hieman yli 36 vuotta. Tähän ovat vaikuttaneet ikääntyneiden pitkittyneet työurat sekä jatkuvasti pienentyvä työmarkkinoille tulevien nuorten määrä (Lehto 2015). 55–64-vuotiaiden työllisyysasteet ovat myös nousseet 1990-luvulta lähtien (Kautto 2013, 19). Vaikka työurat ovat pidentyneet 2000-luvun alun aikana, miesten työurat ovat kuitenkin pidentyneet hitaammin kuin naisten (Järnefelt ym. 2013).

Ikääntyvillä ei kuitenkaan ole työmarkkinoilla helppoa: korkeaan ikään liittyvää syrjintää esiintyy siitä huolimatta, että työuria halutaan pidentää niiden loppupäästä (Viitasalo 2015). Myös ikääntyneen työvoiman jaksaminen on nostettu tärkeäksi työelämän huoleksi. Kasvanut maahanmuutto voi osaltaan vaikuttaa työvoiman ikärakenteisiin, sillä maahanmuuttajat ovat yleensä nuoria. Maahanmuuttajien työllistyminen on kuitenkin edelleen hyvin hankalaa. Yksi suomalaisen työelämän isoja tulevaisuuden kysymyksiä on eittämättä se, miten pystymme hyödyntämään nykyistä paremmin siirtolaisten osaamista (vrt. Kähäri 2017).

Uusi työ, muuttuva tutkimus

Jos 1900-luvun lopussa puhuttiin uudesta taloudesta, niin 2000-luvun alkuvuosina työelämän tutkijoita on kiinnostanut uusi työ. Uusi työ on subjektivoitunutta työtä, joka koskettaa tekijäänsä paljon kokonaisvaltaisemmin, kuin mitä aiemmin ajateltiin. Raija Julkunen on pohtinut monipuolisesti työn muutosta kirjassaan *Uuden työn paradoksit* (2008). Julkunen (2008) toteaa, että työ tuntuu olevan alati murroksessa. Jatkuvasti puhutaan siirtymisestä vanhasta uuteen työhön. Näyttää kuitenkin siltä, että uusi vaihtaa sisältöä jokseenkin 10 vuoden välein. Tällä hetkellä uutta työtä luonnehtii tietoisuus, affektiivisuus, jälkibyrokraattisuus, kommunikoivuus ja joustavuus. Lisäksi uutta työtä tekee pääosin prekariaatti, joka on määräaikaississa työsuhteissaan jatkuvassa odotustilassa. Prekariaatille on tyypillistä silpputyö. Toimeentulo ei perustu vakituiseen työsuhteeseen, vaan se joudutaan haalimaan monesta eri lähteistä, ja työntekijän on oltava valmis töihin milloin tahansa. Nykypäivän työelämä on täynnä uhkia. Tutkimus kertoo subjektiivisen kokemuksen epävarmuudesta ja tulevaisuutta koskevien pelkojen kasvusta (esim. Jokinen 2013). Työtä koskevassa keskustelussa on korostettu sitä, että viimeksi kuluneiden 20 vuoden aikana työ on subjektivoitunut. Työ tunkeutuu yhä syvemmälle minuuteemme ja siitä tulee mielentila. Työstä ei enää pysty irtaantumaan samalla tavoin kuin joskus aikaisemmin. Työ seuraa meitä kaikkialle ja on aina läsnä.

Työmarkkinat muuttuvat työn organisoinnin ja teknisten muutosten seurauksena. Suomea on useamman vuosikymmenen ajan luonnehtinut varsin suuri sosiaalinen liikkuvuus. Työmarkkinat ovat olleet avoimet ja notkea. Työmarkkinoiden lohkoontuminen ei ole ollut niin suurta kuin monissa muissa Euroopan maissa (esim. Nätti 1989). Pertti Koistinen (2014) on julkaissut kattavan kirjan työmarkkinoiden rakenteesta ja toiminnasta. *Työ, työvoima & politiikka* -teos valottaa työllisyyden ja tulonjaon kysymyksiä ja pohtii työmarkkinoiden muutoksia myös työntekijöiden näkökulmasta. Kirja ottaa myös kantaa ajankohtaiseen keskusteluun työn määrittelystä ja siitä, kuinka meidän tulisi kyetä ylittämään pelkästään

palkkatyöhön rajautuva ymmärrys työstä. Työmarkkinoiden makrotason muutoksia on viime vuosina tutkittu uusilla aineistoilla ja uusilla menetelmillä (esim. Krutova 2016). Tutkimukset kertovat muutoksen ohella myös jatkuvuudesta. Työmarkkinoilla ei ole tapahtunut mitään suurta työurien murrosta (Pyöriä 2017). Tässä valossa uhka palkkatyön yhteiskunnan rapautumisesta ei näytä niin suurelta kuin jotkut tutkijat ovat ennakoineet.

Työelämän sanotaan ja koetaan muuttuneen silppuiseksi ja epävarmaksi, mutta tilastot eivät kaikilta osin tavoita tai pysty kuvaamaan tätä muutosta. Esimerkiksi Tilastokeskuksen mukaan keskimääräinen aika samassa työpaikassa oli vuonna 2013 yli kymmenen vuotta (10,3), kun vastaava keskiarvo vuoden 1984 työolotutkimuksessa oli 8,3 vuotta (Sutela & Lehto 2014). Pitkä rupeama yhdessä organisaatiossa voi toki koostua useista määräaikaisista sopimuksista, joten saman työnantajan palveluksessa työskennelty aika ei kerro koko totuutta. Suurin osa palkansaajista kuitenkin työskentelee yhä kokoaikaisena työntekijänä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Kaikki muut työsuhteen muodot luokitellaankin epätyypillisiksi työsuhteiksi. Määräaikaisella sopimuksella työskenteleminen ei myöskään ole tilastojen mukaan yleistynyt. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan määräaikaisten työsuhteiden osuus on päinvastoin laskenut verrattuna vuoteen 1998, jolloin naisista noin 20 % ja miehistä noin 15 % työskenteli määräaikaisella sopimuksella: vuonna 2014 osuudet olivat naisista 18,5 % ja miehistä 12,6 %. (Tilastokeskus 2016.) Vuoden 2018 helmikuussa määräaikaisella osa- tai kokoaikaisesti työskenteli 14 % (Tilastokeskus 2018). Määräaikaisuus osuu etenkin nuorten naisten kohdalle: 20–24-vuotiaista naisista on määräaikaisessa työssä noin 44 %, kun miehistä osuus on noin 34 %. Sukupuolten ero tasaantuu vasta eläkeiän kynnyksellä.

Vuokratyö on muodostunut pysyväksi, vaikkakin suhteellisen pieneksi osaksi Suomen työmarkkinoita. Vuokratyöllä tarkoitetaan kolmikantaista työsuhdetta, jossa työntekijä on työsuhteessa työvoimaa vuokraavaan yritykseen, jolla puolestaan on liikesuhde työtä teettävään yritykseen eli käyttäjäyritykseen (Lähteenmäki 2013, 29). Yleisintä vuokratyö oli tukku- ja

vähittäiskaupassa, teollisuudessa sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnassa. (SVT 2016). Lähteenmäen (2013, 36) mukaan vuokratyöntekijöiden määrä on kasvanut koko 2000-luvun ajan, ja vuonna 2010 heitä oli noin 100 000. Tilastokeskuksen mittaustavat ovat hieman toisenlaisia, ja Tilastokeskuksen tiedot vuokratyötä tekevästä kuvaavat tilannetta tutkimusvuoden keskimääräisellä viikolla. Vuonna 2016 vuokratyötä teki Tilastokeskuksen mukaan keskimäärin 38 000 henkeä, mikä oli 7 000 henkeä enemmän kuin vuonna 2015. Vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli lähes kaksi prosenttia vuonna 2016 eli vuokratyön tekeminen on edelleen varsin marginaalinen työnteon muoto Suomen työmarkkinoilla. (SVT 2016). Toisaalta, jos tilannetta katsoo niiden toimialojen arjesta käsin, joissa vuokratyötä teetetään usein, kuva voi näyttää toisenlaiselta ja vuokratyö on enemmän sääntö kuin poikkeus.

Palkkatyön ja yrittäjyyden rajamailla toimitaan myös alustataloudessa tai jakamistaloudessa. Alustatalouden keskiössä on usein digitaalinen alusta, jonka kautta palvelun tarjoaja ja käyttäjä löytävät toisensa. Jakamistaloudessa jaettava hyödyke voi olla joko tuote, palvelu, aika tai osaaminen (TEM 2017). Jakamistalouteen sisältyvät siten esimerkiksi Airbnb, Uber ja muut vastaavat palvelut. Alustatyötä hyödyntävistä yrityksistä tunnetuimpia Suomessa ovat esimerkiksi ruokalahettipalvelut Wolt ja Foodora sekä siivouspalvelu Freska. Kansainvälisesti tunnetuimpiin alustatoimijoihin kuuluva Uber taksipalvelu lopetti välillä toimintansa Suomessa, koska sen toimintamallin katsottiin olevan voimassa olevien lakien vastainen. Alustatyö on vielä pieni mutta kasvava tapa tehdä työtä, ja sen tutkimus on vasta alussa (ks. Mattila 2019). Alustatyön etuna on työntekijän kannalta sen joustavuus, kun työtehtäviä voi ottaa vastaan silloin kun itselle sopii. Ongelmana on kuitenkin työntekijän epäselvä asema: alustatyöntekijät eivät pääsääntöisesti ole työsuhteessa, eli he eivät ole oikeutettuja työntekijälle kuuluviin etuihin ja oikeuksiin (Mattila 2018, 8). Alustatalouden ja -työn sääntöihin haettavaan Suomessakin ratkaisuja työmallin yleistyessä.

Työn tekemisen muodot näyttävät siis kehittyneen Suomessa varsin hitaasti, ja tyypillinen palkansaaja on yhä kokoaikaisesti ja toistaiseksi voi-

massa olevalla sopimuksella työskentelevä. Silti monien työura on hyvin silppuinen ja sekava. Se, että suurimmalla osalla työura on vakaa, ei lohduta niitä, joilla se on epävakaa. Päinvastoin, oman tilanteen vertaaminen siihen, mitä on työuralta odottanut ja mitä toiset näyttävät saaneen, voi olla raskasta. Vaikka työelämän epävarmuudesta on kirjoitettu jo vuosikymmeniä, työuraansa aloittavien toiveissa voi silti siintää kokoaikainen ja pysyvä työsuhde. Se, että on luvattu epävarmuutta, ei silti tee sen omakoh- taisesta kokemuksesta mitenkään helpompaa.

Työntekijöiden subjektiivinen kokemus ja työelämän muutoksia kuvaavat pitkät aikasarjat eivät aina näyttäisi osuvan yksiin. On myös syytä muistaa, että epävarmuutta ja määräaikaista työsuhteita on ollut aina (ks. Pyöriä & Ojala 2017). Meillä Suomessa on tutkijoiden käytössä kansainvälisesti poikkeuksellisen rikas työolojen muutosta käsittelevä tutkimusaineisto. Tilastokeskus on Suomessa seurannut työolojen muutoksia vuodesta 1977 (esim. Lehto & Sutela 2008). Yli 40 vuotta jatkunut tutkimus kertoo pikemminkin vakaudesta kuin rajuisista murroksista. Noin viiden vuoden välein toteutettavan työolotutkimuksen ohella työelämän muutoksista ja työntekijöiden kokemusten muutoksista saadaan tietoa Työministeriön vuosittaisesta Työolobarometrasta. Työolobarometri on seurannut työelämän laatua vuodesta 1992 lähtien.

Työolotutkimuksen mukaan työelämä koetaan nyt aiempaa epävarmempana. Ansiotyö on edelleen keskeinen osa suomalaisten palkansaa- jien elämää. Suomesta ei ole tullut vapaa-ajan yhteiskunta, pikemminkin työ kietoo ja sitoo tekijöitään yhä vahvemmin. Suomalaisten tyytyväisyys työhön ja työelämään on kuitenkin lisääntynyt. Tietotyön lisääntymisen ja teknologian kehittymisen seurauksena yhä useamman työ on irronnut ajasta ja paikasta. Se on lisännyt työn tekemisen vapauksia, mutta tuonut mukaan uudenlaisia haasteita, esimerkiksi jatkuvaan tavoitettavuuteen ja itsensä johtamiseen liittyen.

Työelämä on monella mittarilla tarkasteltuna parantunut. Työturvallisuus on parempi kuin koskaan. Pitkät sairauspoissaolot ovat vähentyneet vuosikymmenen ajan, mutta siihen voi vaikuttaa muun muassa talouden

syklit (Blomgren 2016). Tämän päivän työhyvinvoinnin ongelmat liittyvät selvästi aiempaa enemmän henkiseen ja koettuun hyvinvointiin.

Tulevaisuuden haasteet ja mahdollisuudet ovat jo täällä

Työn muutos on jatkuva prosessi, eikä se tapahdu salaa yhdessä yössä. Työn tulevaisuus on siis jo täällä. Tietotekniikan kehitys ja automaatio ovat jo muuttaneet ja hävittäneet monia tehtäviä. Etenkin mekaaniset tehtävät kuten tallentaminen ja kirjaaminen ovat vähentyneet. Toisaalta työtä tehdään ammateissa ja tehtävissä, joita ei osattu kuvitella vielä kymmenisen vuotta sitten eli automaatio ei ole pelkästään tuhoavaa vaan myös uutta luovaa.

Tekoälyn ja robottien on ennustettu korvaavan suuren osan ihmisen tekemästä työstä. Erik Brynjolfsson ja Andrew McAfee (2014) esittivät teoksessaan *The Second Machine Age*, että tekoäly ja robotit uhkaavat erityisesti keskiluokan työtä, ja jäljelle jäisi vain matalapalkattua silpputyötä ja toisaalta harvoja tehtäviä huippuosaajille. (Ks. myös Kalleberg 2011 & Standing 2014.)

Vastakkaisiakin näkemyksiä on esitetty. McKinseyn (2017) raportissa arvioidaan, että vuoteen 2030 mennessä maailmaan syntyy miljoonia uusia työpaikkoja, joiden tarpeen synnyttävät esimerkiksi yhteiskuntien ikääntyminen, ilmastonmuutoksen haasteet ja energiakäytön tehostamisen tarpeet. Toisaalta myös nykyisiin ammatteihin syntyy enemmän työpaikkoja kuin automaatio niitä vie, koska kehittyvissä maissa kuluttaminen lisääntyy. Raportti korostaa, että ammatin vaihtaminen ja uusien taitojen oppiminen tulee olemaan välttämätöntä miljoonille ihmisille, juurikin automaation vuoksi.

Suomen työelämää koskevat arviot ovat olleet melko maltillisia. Yhden arvion mukaan seuraavan 20 vuoden aikana Suomessa automatisoinnilla voidaan korvata vain 7 prosenttia työpaikoista. Meillä luku jää useita muita OECD-maita alhaisemmaksi, sillä Suomessa tuotannossa hyödynnetään jo

nykyisin verrattain paljon automatisointia ja työvoima on korkeasti koulutettua (Arntz ym. 2016). Toisaalta Työ- ja elinkeinoministeriön tekoälyajan työtä käsittelevän raportin (TEM 2018) mukaan noin kolmannes kaikista ammateista Suomessa kuuluu vähintään keskitason automatisaation riskin piiriin. Raportti suhtautuu tulevaisuuden työelämään kuitenkin varsin myönteisesti. Jatkuvan täydennys- ja uudelleen koulutuksen avulla pystytään tarjoamaan uusia työmahdollisuuksia niille, joiden työt automaatio vie mennessään. Antti Kauhasen (2016) mukaan robotit korvaavat todennäköisimmin rutiininomaisia tehtäviä. Rutiini perustuu sääntöihin, ja rutiininomainen työtehtävä on pilkottavissa sääntöjen sarjaksi. Kauhasen mukaan kaikki sellaiset tehtävät, joiden säännöt osaamme määritellä, voidaan suorittaa ihmistä luotettavammin, tarkemmin, nopeammin ja luultavasti myös halvemmin roboteilla. Robotit ovat ihmistä parempia myös fyysisesti raskaissa tehtävissä, sekä tarkkuutta vaativissa, likaisissa ja vaarallisissa sekä pitkäkestoisissa ja yksitoikkaisissa tehtävissä. Robotiikan lupaukset kuulostavat siis hyvin pitkälti samoilta kuin teollistumisen alkuaikojen lupaukset: konevoiman oli määrä vapauttaa ihmiset raskaasta työstä ja lisätä vapaa-aikaa.

Lopuksi

Työelämä muuttuu tulevaisuudessakin yhä kiihtyvää vauhtia, aivan kuin se on tähänkin asti tehnyt. Samalla moni asia pysyy työssä ja työsuhteissa ennallaan. Voimme väittää vain, että työn tulevaisuus on avoin. Ei ole olemassa mitään suurta käsikirjoitusta tai yhtä selkeää kehityksen suuntaa. Pikemminkin on monia toistensa kanssa ristiriitaisessa suhteessa olevaa muutosprosessia.

Automaatio ja robotit korvaavat yhä useammin suorittavan työn lisäksi monia asiantuntijatehtäviä. Esimerkiksi juristin työtä voidaan automatisoida jo nyt hyvin pitkälle. Samaan aikaa syntyy toisaalle uusia töitä ja vanhat ammatit muuttavat muotoaan. Olennaisen tärkeää on, että työssä

edellytettävät osaamiset muuttuvat nopeaan tahtiin. Ennakoidaan, että tulevaisuuden töissä tarvitaan selvästi nykyistä enemmän kriittistä ajattelua, kykyä omaksua nopeasti uutta ja kykyä lähestyä ja ymmärtää toisia. Meneillään on työntekijöiden kannalta myönteisiä muutoksia, esimerkiksi joustavien työjärjestelyjen muodossa, ja työn huonontumista, esimerkiksi kiireen ja työkuorman kasvu. Viime vuosina on puhuttu innolla yrittäjyyden kasvusta, mutta yrittäjäväestön määrä on kuitenkin pysynyt suhteellisen vakaana, ja vain itsensä työllistäjien määrä näyttäisi kasvavan. Jo lähes puolet yrittäjäväestöstä eli noin 156 000 henkeä on joko yksinyrittäjiä, ammatinharjoittajia, apurahansaajia tai freelancereita (Pärnänen 2015).

Aina silloin tällöin on tarpeen tähdentää, että näkökulmamme työhön on perin Eurooppa-keskeinen. Ymmärryksemme työstä perustuu kehittyneiden talouksien kokemuksiin. Meidän ei tarvitse mennä kuin itärajan yli Venäjälle, kun kokemus ja käsitykset työstä ovat tyystin toisenlaisia. Puhumme paatoksella teollisen työn lopusta, kun jossakin toisaalla maapallolla teollistuminen on vasta syrjäyttämässä maataloutta. Työn maailma näyttäätyy tyystin toisenlaisena nopeasti muuttuvissa Aasian tai Afrikan yhteiskunnissa.

Tutkimusten mukaan ihmiset tavoittelevat työltä yhä useammin sisältöä elämälle, mielekästä tekemistä ja merkityksellisiä ihmissuhteita. Työelämän kehittämistä on Suomessa puhuttu aina 1970-luvun alusta lähtien. Tärkeä sisällöllinen puheenvuoro esitettiin vuonna 1990 jolloin ilmestyi työoloja käsitelleen komitean mietintö (Komiteamietintö 1991:38). Tuolloin oltiin laajalti huolissaan työelämän laadusta. Huolta kasvatti erityisesti pelko työvoimapulasta ja siksi haluttiin kehittää työoloja. Komitea esitti ohjelman suomalaisen työelämän muuttamiseksi kohti ”hyvää työtä”. Mietinnössä hyvää työtä luonnehdittiin niin, että se on: 1) haastavaa (taidollisesti ja sosiaalisesti), 2) palkitsevaa (aikaansaaminen, palkka), 3) tuloksellista sekä 4) turvallista (työsuhteen pysyvyys, työturvallisuus). Hyvä työ nähtiin osana hyvän työpaikan ja lopulta hyvän yhteiskunnan rakentamista. Työelämän kehittäminen ymmärrettiin askeleena koko yhteiskunnan kehittämisessä. Tänä päivänä voitaisiin ottaa oppia jokseenkin 30

vuotta sitten työskennelleen komitean työstä. Jos hyväksymme ajatuksen siitä, että tavoitteena on rakentaa edellytyksiä hyvälle elämälle ja hyvälle yhteiskunnalle, jotka huomioivat myös ympäristön kestävyysrajat, on työllä tässä tärkeä sija. Meidän pitäisi tällaisen ajatuksen perusteella panostaa työelämän kehittämiseen. Se taas edellyttää kriittistä työelämän tutkimusta.

Viitteet

- 1 Suomen Pankki tilastoi Suomalaisten yritysten ulkomaaninvestointeja ja ulkomaisten toimintojen laajuutta, kuten henkilöstömääriä. Näistä tilastoista ei kuitenkaan pysty selvittämään ulkomaille siirrettyjen työpaikkojen määriä. Edellä mainitussa Etlan kyselyssä kohdejoukkona oli vähintään kymmenen henkeä työllistävät yritykset.

Lähteet

- Ali-Yrkkö, J. 2006. Ulkoistus ja toimintojen siirrot Suomesta ulkomaille – katsaus 2000-luvun alun tilanteesta. ETLA Keskusteluaiheita 1059. Helsinki: ETLA.
- Arntz, M., Gregory, T. & Zierahn, U. 2016. The risk of automation for Jobs in OECD Countries: a comparative analysis. OECD Social, Employment and Migration working paper number 189. http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-ofautomation-for-jobs-in-oecdcountries_5j1z9h56dvq7-en (luettu 1.2.2019).
- Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. 2000. Tietotyön lumo ja realiteetit. Yhteiskunta-politiikka 65, 422–433.
- Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. 2001. Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.
- Blomgren, J. 2016. Pitkät sairauslomamat työikäisillä naisilla ja miehillä. Sairauspäivärahan saajat 1996–2015. Yhteiskuntapolitiikka 81, 681–691.
- Bryn-Jolfsson, E. & McAfee, A. 2014. The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. New York, NY, US: W.W. Norton & Co.
- Castells, M. 1996. The rise of the network society. Blackwell: Oxford.
- Feldmann, H. 2013. Technological unemployment in industrial countries. Journal of Evolutionary Economics 23, 1099–1126.
- Haapala, P. (toim.) 2018. Suomen rakennehistoria. Näkökulmia muutokseen ja jatkuvuuteen (1400–2000). Tampere: Vastapaino.
- Haapala, P. & Peltola, J. (2018) Elinkeinorakenne 1750–2000. Teoksessa P. Haapala (toim.) Suomen rakennehistoria. Näkökulmia muutokseen ja jatkuvuuteen (1400–2000). Tampere: Vastapaino, 170–209.
- Jokinen, E. 2013. Prekaari sukupuoli. Naistutkimus 26, 5–18.
- Jolkkonen, A., Koistinen, P. & Kurvinen, A. 2012. Re-employment of displaced workers. Nordic Journal of Working Life Studies 2, 81–100.
- Julkunen, R. 1987. Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. 2008. Uuden työ paradoksit. Tampere: Vastapaino.
- Jyrkämä, J. (toim.) 1981. Työttömänä Suomessa: syyt, seuraukset ja näköalat. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Järnefelt, N., Kautto, M. & Nurminen, M. & Salonen, J. 2013. Työurien pituuden kehitys 2000-luvulla. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2013.

Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat

- Karisto, A., Takala, P. & Haapola, I. 1999. Matkalla nykyaikaan. Elintason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan muutos Suomessa. Juva: WSOY.
- Kauhanen, A., Kauhanen, M., Laine, P., Lilja, R., Maliranta, M. & Savaja, E. 2015. Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:10.
- Kauhanen, A. & Lilja, R. 2014. Naisten ja miesten muuttuva asema työmarkkinoilla. Teoksessa L. Pentikäinen (toim.) Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 30/2014, 75–84
- Kalleberg, A.L. 2011. Good jobs, bad jobs: the rise of polarized and precarious employment in the United States, 1970s to 2000s. New York: Russell Sage Foundation.
- Kauhanen, A. 2016. Uusi työnjako. Teoksessa C. Andersson, I. Haavisto, M. Kangasniemi, A. Kauhanen, T. Tikka, L. Tähtinen & A. Törmänen Robotit töihin. Koneet tulivat – mitä tapahtuu työpaikoilla? EVA raportti 2/2016. Helsinki: Taloustieto, 8–33.
- Kauhanen, M. 2017. Työllisyys ja työttömyys – miten suomalaiset työmarkkinat ovat muuttuneet. Teoksessa H. Taimio (toim.) Tuotannon tekijät – palkansaajien Suomi 100 vuotta. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos, 152–189.
- Kauhanen, M. & Taimio, H. 2006. Työllisyyden kehitys ja työvoiman tarjonta. Suomen vastaus globalisaation haasteeseen. Talousneuvoston sihteeristön globalisaatioselvitys, osa 2:n taustaselvitys.
- Kautto, M. 2013. Työurat politiikan ja tutkimuksen kohteena. Teoksessa N. Järnefelt, M. Kautto, M. Nurminen & J. Salonen, J. (toim.) Työurien pituuden kehitys 2000-luvulla. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2013, 13–26.
- Knoellinger, C. 1959. Järjestösuhteet Suomen työmarkkinoilla. Porvoo: WSOY.
- Koistinen, P. 2014. Työ, työvoima & politiikka. Tampere: Vastapaino.
- Koivisto, M. 1956. Sosiaaliset suhteet Turun Satamassa. Helsinki: WSOY.
- Koivunen, T. 2015. Sukupuolten tasa-arvo yritysten ylimmän johdon rekrytoinneissa. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 5. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Koivunen, T. & Ojala, S. & Saari, T. & Viitasalo, N. 2017. Sukupuolten tasa-arvo työelämässä. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 130–144.

- Koli, P. 1955. Ennakkoluuloista teollisessa organisaatiossa. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Koli, P. 1960. Organisaatio ja johtajuus. Porvoo: WSOY.
- Kortteinen, M. & Tuomikoski, H. 1998. Työtön: tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Helsinki: Hanki ja Jää.
- Kortteinen, M. 1992. Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Helsinki: Hanki ja Jää.
- Korvajärvi, P., Järvinen, R. & Kinnunen, M. 1990. Muutokset kiireen keskellä. Tampereen yliopisto: Työelämän tutkimuskeskus T7/1990.
- Krutova, O. 2016. Entailing temporality. *Acta Universitatis Tamperensis* 2190, Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kuusi, E. 1914. Talvityöttömyys, sen esiintyminen, syyt ja ehkäisytoimenpiteet Suomen suurimmissa kaupungeissa. Tampere.
- Kähäri, O. 2017. Luottamus venäläistaustaisten ja kantasuomalaisten työelämän suhteessa. Turku: Turun yliopiston julkaisuja C 445.
- Laakkonen, V. 1958. Työntekijä ja teknillinen uudistus. Helsinki: WSOY.
- Laaksonen, O. 1962. Suomen liike-elämän johtajisto. Helsinki: WSOY.
- Laaksonen, O. 1966. Automaatio ja ihminen. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, A.-M. 2015. Työelämän pitkä kaari – kansainvälinen kehitys vaikuttaa yhä enemmän työoloihin. *Tieto & Trendit* 4/2015, 28–35.
- Lähteenmäki, L. 2013. Keskusteluja vuokratyöstä Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa. Turun yliopiston julkaisuja *Annales Universitatis Turkuensis* sarja C 356. Turku: Turun yliopisto.
- Machlup, F. 1962. The production and distribution of knowledge in the United States. Princeton: Princeton University Press.
- Mamia, T. 2010. Kuusankoski – entinen suomen paperikaupunki. Teoksessa H. Melin & T. Mamia (toim.) *Tapaus Voikkaa. Teollisuusyhteisö murroksessa*. Tampereen yliopiston Porin yksikön julkaisuja 4. Pori: Tampereen yliopisto, 19–60.
- Mattila, M. 2019. Työ ja työntekijöiden oikeudet alustataloudessa. Ongelmista ratkaisuihin. Helsinki: Kalevi Sorsa Säätiö.
- McKinsey Global Institute 2017. Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation. December 2017.
- Melin, H. & Mamia, T. 2010. *Tapaus Voikkaa. Teollisuusyhteisö murroksessa*. Pori: Tampereen yliopisto.

Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat

- Meteli 1977. Ammattiasema, työolot ja sairastavuus metalliteollisuuden henkilöstöryhmissä. Jyväskylä: Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 18. Jyväskylän yliopisto.
- Närsti, J. 1989. Työmarkkinoiden lohkoontuminen. Segmentaatioteoriat, Suomen työmarkkinat ja yritysten työvoimastrategiat. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Ojala, S. & Hautaniemi, A. 2012. Tietotyöntekijän paremmat työmarkkinat? Yhteiskuntapolitiikka 77, 479–493.
- Paakkolanvaara, E. 1988. Informaatioammatit. Helsinki: Tilastokeskus, tutkimuksia No 145.
- Piekkola, H. 2008. Globalisaatio, yritysten kansainvälistyminen ja työmarkkinat. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 1/2008. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Pehkonen, S. 2018. Prosenttipeliä palkkaeroilla. Tieto & trendit -blogi. Helsinki: Tilastokeskus. http://tietotrenditblogi.stat.fi/prosenttipeliapalkkaeroilla/#_ga=2.34251556.40216288.1523868422307184837.1521725414 (luettu 16.4.2018).
- Pentikäinen, L. (toim.) 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 30/2014, 75–84.
- Pyöriä, P. (toim.) 2017. Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.
- Pärnänen, A. 2015. Työn tekemisen tavat 2000-luvulla – tapahtuiko rakenteellisia muutoksia? Työelämän tutkimus 13, 242–250.
- Saari, M. 2016. Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus naisten ja miesten palkkariarvoisuus poliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä korporatistisessa Suomessa. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Saari, T. 2014. Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä. Acta Universitatis Tamperensis 1944. Tampereen yliopisto, 2014.
- Saari, T. 2016. Resilienssi työntekijän voimavarana asiantuntijatyön aikapaineiden hallinnassa. Hallinnon tutkimus 35, 232–243.
- Suomen virallinen tilasto (SVT) 2016, Työvoimatutkimus (verkkojulkaisu). Aikasarjatiedot 2007–2016 2016, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2016. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_kat_002_fi.html (luettu 22.3.2018).

- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus (verkkojulkaisu). Helmikuu 2018, Liitetaulukko 14. Palkansaajat työsuhteen tyyppin mukaan 2017/02–2018/02, 15–74-vuotiaat, %. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyti/2018/02/tyti_2018_02_2018-0320_tau_014_fi.html (luettu 21.3.2018).
- Siipi, J. 1954. Palkkatyöväen viihtyvyys. Sosiaalipoliittinen tutkimus tehdasteollisuuden ja rakennusteollisuuden miespuolisten palkkatyöntekijäin viihtyvyydestä asuinpaikkakunnillaan. Helsinki: WSOY.
- Standing, G. 2014. A precariat character. London: Bloomsbury.
- Stewart, I., De, D. & Cole, A. 2015. Technology and people: the great job-creating machine. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/finance/deloitte-uktechnology-and-people.pdf> (luettu 15.4.2018).
- Taylor, F. W. 1914. Tieteellisen liikkeenhoidon periaatteet. Hämeenlinna: Karisto.
- Tilastokeskus 2014. Naiset ja miehet Suomessa 2014. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus 2018. Kokonaisansiot työnantajasektorin ja sukupuolen mukaan, 2016. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus, Palkat ja työvoimakustannukset. http://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_palkat.html#keskiansiosektori.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. Jakamistalous Suomessa 2016. Nykytila ja kasvunäkymät. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja TEM raportteja 9/2017.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2018. Tekoölyajan työ. Neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan. Toimittaneet O. Koski & K. Husso. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 19/2018.
- Viitasalo, N. 2015. Varttuneet ja ikäsyryntä työelämässä. Acta Universitatis Tamperensis 2114. Tampere: Tampereen yliopisto.

3

Tutkimuksen lähestymistavat työelämän tutkimuskeskuksessa

Satu Kalliola

ARTIKKELI ESITTELEE Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimuksen menetelmällisiä lähtökohtia vastaamalla kysymyksiin, mitä, miksi ja miten keskuksessa tutkitaan työelämän ilmiöitä. Mitä ja miksi -kysymyksiin vastataan liittämällä keskuksen tutkimuslinjoissaan (Työ, hyvinvointi ja elämän laatu, Työelämän valtasuhteet ja sukupuoli, Työmarkkinat ja työvoiman käyttö, Työyhteisöt, muutos ja kehittäminen ja Teknologia ja työ) toteuttamat tavoitteet aikansa yhteiskunnallisiin kysymyksiin ja siten osaksi koko työelämän tutkimuksen alaa. Tutkimuksen aineistojen keruu edellyttää pääsyä työpaikoille, joten myös tämän mahdollistava keskuksen vuorovaikutuksen esittely eri sidosryhmien kanssa sisältyy mitä- ja miksi-kysymysten vastauksiin. Miten -kysymykseen vastataan tutkimusstrategian viitekehyksessä. Artikkelissa kuvataan Työelämän tutkimuskeskuksen www-sivuilta (2019a–c) ja aikaisemmista projekti- ja julkaisuluetteloista löytyvää tutkimusta strategia- ja menetelmävalintoihin.

Tuula Heiskanen, Sirpa Syvänen & Tapio Rissanen (toim.)
Mihin työelämä on menossa? – tutkimuksen näkökulmia
Tampere: Tampere University Press 2019, 49–81.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-006-9>

Johdanto

Kun puhutaan tutkimuksesta, puhutaan aina myös tutkimusmenetelmistä, vaikka asiaa ei eksplisiittisesti ilmaistaisikaan. Näin on siksi, että juuri tieteellinen menetelmä erottaa tutkimuksen muista tavoista tehdä löytöjä ja johtopäätöksiä erilaisista ihmisen mieltä kiehtovista ilmiöistä. Jokainen tutkimusta tekevä joutuu vastaamaan tutkimusprosessin peruskysymyksiin: Mitä, miksi ja miten tutkitaan? Vaikka näitä kysymyksiä ei voi täysin erottaa toisistaan, niihin vastaaminen erikseen selkeyttää tutkimusprosessin kulkua.

Tutustuminen työelämän tutkimuksen laajaan kirjoon osoittaa, miten vastaus kysymykseen ”Mitä tutkitaan?” osoittaa työelämän ilmiöiden näyttäytyvän erilaisina sen mukaan, miten niitä käsitteellistetään valittujen teorioiden mukaisesti. Samalla kunkin valitun teorian ulkopuoliset ilmiöt voivat jäädä kokonaan tutkimuksen huomiotta, ellei tutkimusprosessin aikana kiinnitetä huomiota myös niihin esille tuleviin seikkoihin, joita valittu teoria ei kata. Työelämän tutkimuskeskuksen 20-vuotisjuhla-kirjan (Heiskanen, Leinonen, Järvensivu & Aho 2008) teema oli työelämän muutos, jonka myötä tuli esiin yhden selkeän muutostrendin sijasta toimijaryhmittäin eriytyvää muutoskehitystä ja myös pysyvyyttä. Tämä tieto on mahdollistunut tutkimusmenetelmien valinnalla ja antamalla menetelmille mahdollisuus myös ennakoasetelmaa täydentävän tiedon tuottamiseen. Samoin kuin tutkittavat ilmiöt, myös tutkimusmenetelmät, monesti selkeästi opittavissa oleviksi metodeiksi ymmärretyt, näyttäytyvät erilaisilta eri tarkastelukulmista.

Tämän artikkelin tavoitteena on esitellä ja jäsentää Työelämän tutkimuskeskuksen (Tampereen yliopisto 2019a) monitieteisen tutkimustaipaleen tutkimusaiheita ja tutkimusmenetelmällisiä lähtökohtia. Katsaus liittää tutkimusmenetelmien esittelyn tutkimusaiheiden kautta yhteiskunnalliseen taustaan, jonka muutos, tai pysyvyys, yhdessä tutkijoiden kiinnostuksen ja asiantuntijuuden kanssa, ovat vaikuttaneet nykyisiin tutkimuslinjoihin. Ne ovat ”Työ, hyvinvointi ja elämän laatu”, ”Työelämän valtasuhteet ja sukupuoli”, ”Työmarkkinat ja työvoiman käyttö” ja ”Työyht-

teisöt, muutos ja kehittäminen” ja uusimpana ”Teknologia ja työ” (Tampereen yliopisto 2019b). Tutkimuksen menetelmissä painopiste on empiirisen sosiaalitutkimuksen perinteessä, johon monien muidenkin yhteiskuntatieteiden samoin kuin kasvatustieteiden, hallinto-, kauppa-, talous- ja politiikkatieteiden tutkimusmenetelmät perustuvat. Katsaus on koottu käymällä lävitse Työelämän tutkimuskeskuksen www-sivuilta vuonna 2019 (Tampereen yliopisto 2019a), mukaan lukien tutkijoiden SoleCris asiantuntijatietokanta, löytyvien projekti- ja julkaisuesittelyjen (Tampereen yliopisto 2019b–c) sekä keskuksen aiempien painettujen julkaisusarjaluetteloiden perusteella identifioituja raportteja ja tieteellisiä artikkeleita tutkimusstrategisten (Johannesson & Perjons 2014) vaihtoehtojen näkökulmasta. Lopputulos on yksi esimerkein perusteltu näkökulma Työelämän tutkimuskeskuksen tutkijoiden käyttämiin tutkimusmenetelmiin.

Artikkeli tuo esille myös tutkimuskohteisiin pääsyn, aineiston hankintamahdollisuuksien ja usein myös rahoituksen kannalta keskeisen sidosryhmätyöskentelyn. Työelämätoimijoiden tulee nähdä tutkimusaiheet merkittäviksi, jotta tutkimuksen tekemisen edellytykset voidaan luoda. Myös Suomen Akatemia, yksi merkittävä Työelämän tutkimuskeskuksen rahoittaja, edellyttää nykyisin tutkimussuunnitelmiin kirjattavan ennakoitua tiedeyhteisön ulkopuolelle ulottuvat vaikutukset (Suomen Akatemia 2018). Artikkelisihteillekin lyhyesti myös työelämän tutkimusta subjektiivisena ja yhteiskunnallisena toimijana, joka täyttää tiedeinstituution kriteerit. Jäljitän artikkelin perusidean yleisen historian professori, suomalaisuusmies, Yrjö-Sakari Yrjö-Koskisen Kirjallisen Kuukausilehden 1. numerossa vuonna 1874 julkaisemaan kirjoitukseen Työväenseikka 1 (teoksessa Eräsaari & Rahkonen 1975, 55):

Kullakin aikakaudella on omat kipeät kohtansa, joiden korjaamisessa sen täytyy voimiansa ponnistella; sillä historiallinen edistys ei ole jotakin loikomista sivistyksen nautinnossa, vaan yhtämittaista työtä ja tointa.

Tutkimusprosessin peruskysymykset – mitä, miksi ja miten

Tieteellisessä käytännössä tutkimusprosessin tai sen jonkin osan kirjalliselta ja suulliselta kuvaukselta edellytetään aina vastaamista samoihin peruskysymyksiin. Kiinnostaviakaan tutkimustuloksia ei voi kauan esitellä, ennen kuin joku kysyy, miten tulokset on saatu. Tarkoituksenmukaista vastausta ”Miten”-kysymykseen on puolestaan edeltänyt vastaaminen kysymyksiin ”Mitä?” ja ”Miksi?”. Tämän tosin yksityiskohtien tarkkuudessa poikkeavan jäsennyksen voi tunnistaa tutkimussuunnitelmista, koko prosessin tuloksineen kuvaavista loppuraporteista, mahdollisesti vain yksittäiseen näkökulmaan keskittyvistä tieteellisistä artikkeleista, seminaariesityksistä ja mediajulkisuuteen tarkoitetuista esityksistä.

Mitä ja miksi tutkitaan – työelämän tutkimus yhteiskunnallisena ja akateemisena toimijana

Tutkijan oma kiinnostus tutkimuskohdettaan kohtaan esitetään yleensä merkittävimmäksi tekijäksi, joka kantaa läpi usein työlään tutkimusprosessin. Työelämän tutkimus kuuluu niihin tutkimuksen aloihin, joissa myös tutkijan innostus ja hänen halunsa vaikuttaa asioihin lisää motivaatiota. Motivaatiota lisännee, kun yksittäisen tutkijan oma kiinnostus ja yhteiskunnan tiedon tarpeet kohtaavat. Olennaista on luoda luotettavaa ja käyttökelpoista tietoa empiirisiin havaintoihin ja loogisiin argumentteihin perustuen.

Työelämän ilmiöiden monipuolisestakaan tuntemisesta ei voi kuitenkaan suoraan johtaa, miten asiat voisivat olla ja eikä sitä, miten niiden pitäisi olla. Ollakseen vaikuttavaa työelämän tutkimus tarvitseekin jatkuvaa vuoropuhelua työelämän toimijoiden kanssa yhteiskunnan eri tasoilla yksittäisistä työpaikoista ja kansalaisjärjestöistä työmarkkinaosapuolten keskusjärjestöihin sekä työtä, koulutusta ja muita hyvinvoinnin osatekijöitä edistämään pyrkiviin kuntien ja valtion toimielimiin asti. Vuorovaikutus

sinällään ei vielä riitä, elleivät keskeiset toimijat tunnista tutkimustiedon yhteiskunnallisista oloista osoittamaa muutostarvetta. Työelämän suhteiden neuvottelukunnan toimeksiannosta tehdyt laajat kyselyt kuntien esimiesten ja henkilöstön keskuudessa (Valtee 1987; Nakari 1988) löysivät kiinnostuneet kuulijansa Kunnallisessa työmarkkinalaitoksessa (nykyisessä Kuntatyönantajissa) ja kuntien henkilöstöjärjestöissä 1990-luvun alussa, jolloin myös muilla työelämän sektoreilla oli todettu tyytymättömyyttä työoloihin (Kolu 1992), varhaista eläköitymistä ja tuottavuusongelmia. Samaan aikaan kiinnostus muiden Pohjoismaiden erilaisia työelämän kehittämiskokeiluja ja toimintatutkimusta kohtaan oli kasvanut. Kaikki em. tekijät yhdessä mahdollistivat toimintatutkimuksellisen hankkeen käynnistämisen Suomen kunnissa Työsuojelurahaston tuella. (Kasvio, Nakari, Kalliola, Kuula, Pesonen, Rajakaltio & Syvänen 1994.)

Työsuojelurahasto kuuluukin Työelämän tutkimuskeskuksen pitkäaikaisimpiin yhteistyökumppaneihin. Sen asiantuntijaryhmään on kuulunut vuorollaan useita Työelämän tutkimuskeskuksen tutkijoita. Työsuojelurahasto, omalla lainsäädännöllään (1979) perustettu ja ohjattu työelämän tutkimuksen ja kehittämisen erityistoimielin, käyttää termiä ”tiedon hyödyntäminen”. Se edellyttää aina uutta tietoa rahoittamaltaan tutkimus- ja kehitystoiminnalta, jonka odotetaan parantavan työoloja ja edistävän työyhteisöjen toiminnan turvallisuutta ja tuottavuutta. Se toimii osin yhteistyössä työsuojelun, työhyvinvoinnin, työterveyden ja työturvallisuuden asiantuntija- ja koulutusorganisaation Työturvallisuuskeskuksen kanssa. Työturvallisuuskeskus järjestää alan koulutuksia, tuottaa julkaisuita ja videoita sekä konkreettisia työpaikkojen kehittämisen työkaluja, joilla yleensä tarkoitetaan tutkimustiedosta johdettuja toimintamalleja. (Työsuojelurahasto 2018; Työturvallisuuskeskus 2018.) Työelämän tutkimuskeskuksen tutkijat ovat olleet kirjoittajina esimerkiksi toimintatutkimuksellisen työkonferenssimenetelmän (Lehtonen 2004) ja esimiehille tarkoitetun dialogisen johtamisen (Kokkonen, Strömberg & Syvänen 2013) opaskirjoissa, jollaisia on laadittu muidenkin työelämätoimijoiden kanssa, esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvovaltuutetun toi-

miston kanssa käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005).

Yliopiston tutkimusyksikölle uuden tiedon muokkaaminen käytännön toimijoiden tarpeisiin on ilmaisun hallintaa ja lukijakunnan arvostusta edellyttävä erityistaito, koska pääpaino on tieteellisessä julkaisemisessa. Kotimaisilla kielillä ilmestyvä tieteellinen julkaisu onkin yksi kanava välittää tutkimustietoa sekä tiedeyhteisölle että käytännön toimijoille. Työelämän tutkimuskeskuksella on omat julkaisusarjansa ja Työelämän tutkimusyhdistys ry. (2019) kutsuu jäsenikseen tutkijoiden lisäksi käytännön toimijoita, työelämäammattilaisia ja julkaisee *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* -lehteä, jonka artikkelit ovat tutkimusjulkaisuja. Lisäksi Työelämän tutkimusyhdistys ry. järjestää yhdessä Työelämän tutkimuskeskuksen kanssa vuotuiset Työelämän tutkimuspäivät, jotka keskus ideoi ja käynnisti vuonna 2004. Nekin ovat työelämän tutkimuksen peruseriaatteiden mukaisesti tarkoitettu sekä tutkijoille että alan käytännön toimijoille uuden tiedon jakamisen ja keskinäisen verkostoitumisen edistämiseksi.

On perusteltua tulkita, että työelämän tutkimusta voidaan tarkastella myös subjektina, jonka muodostavat työelämää koskeva tutkimustieto sekä sen tuottaneet työelämän tutkijat yksilöinä ja eri yhteisöjen jäseninä. Lisäksi työelämän tutkimus täyttää itsenäisen tiedeinstituution kriteerit, kun sillä on oma tieteellis-käytännöllinen seuransa, lehensä, vuotuinen kotimainen konferenssinsa, tutkimuksen perinteisiin kuuluvat kansainväliset yhteydet ja työelämän kysymyksiin erikoistuneita professuureja eri yliopistoissa. Työelämän tutkimuksen monitieteisyys ilmenee myös niin, että työelämän tutkijoiksi identifioituvia sosiologian, sosiaalipsykologian, sosiaalipolitiikan, psykologian, hallintotieteen, kunnallistieteiden, johtamisen ja organisoinnin sekä kasvatustieteiden edustajia on mukana myös perustieteiden tieteellisissä seuroissa, lehtien toimituksissa ja alan asiantuntijaelimissä.

Työelämän tutkimukselle yleensä, samoin kuin Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimukselle, voidaan löytää monia juuria ja tavoitteita mitä moninaisempien tutkimusaiheiden ajankohtaistumisen myötä. Tämä ar-

tikkeli keskittyy tutkimusaiheiden taustoihin yleisellä tasolla, kun taas tutkimuksen sisältöjä esittelevät artikkelit paneutuvat tutkimusalansa perinteeseen ja klassikkoihin.

Monien tutkimusaiheiden taustalta voidaan löytää teknologinen kehitys ja globaali maailma, jossa keksinnöt siirtyvät nopeasti maasta toiseen. Yksi keskeinen työelämän tutkimuksen agenda on ollut edistää työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia osoittamalla niiden puuttuminen teknologian mahdollistamien työn organisointitapojen, ja toisaalta organisoinnin edellyttämien johtamistapojen seurauksena. Tämä on ollut ajankohtaista erityisesti tehdastyössä, jonka piirissä ositetun työn vastapainona on kokeiltu muita, itseohjausta sallivia työn organisointimuotoja erilaisissa työelämän laadun ohjelmissa. Julkunen (1987, 42, 45–46) liittää työelämän tutkimuksen vilkastumisen 1970-luvulla ajan yhteiskunnalliseen keskusteluun työn humanisoinnista, kapinaan liukuhihnoja vastaan. Kapina tiivistyi vaatimuksiin työn sisältöjen kehittämisestä monipuolisemmiksi.

Gardell (1978) näki työn sisällön merkittävänä koko elämän laadun osatekijänä, johon viittaa myös Työelämän tutkimuskeskuksen nykyinen tutkimuslinja Työ, hyvinvointi ja elämän laatu. Se hyödyntää laajasti yhtä tämän keskustelun kotimaista lähestymistapaa, Tilastokeskuksen vuodesta 1977 alkaen tekemiä Työolotutkimuksia. Työpoliittisen päätöksenteon lisäksi Työolotutkimukset palvelevat nykyisin myös työelämän paikallista kehittämistä. (Työolotutkimuksista katso esimerkiksi Kolu 1992 ja Sutela & Lehto 2014.)

Kun teollistuneiden maiden tehdastyöntekijät työn humanisointi- ja työelämän laatu -liikettä edeltäen kehittivät erilaisia yksilöllisiä ja kollektiivisia strategioita selvittääkseen yksitoikkoisuudesta (Julkunen 1987, 160–164), niin meillä Suomessa 1980-luvun taloudellista nousukautta 1990-luvun alkuvuosina seurannut koko tuolloisen Euroopan Unionin ja Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön, OECD:n, jäsenmaiden syvin taloudellinen lama (Kiander 2002) toi lisääntyneen työttömyyden ohella työssä oleville uudenlaisia muutospaineita. Työelämän kahden merkittävän muutosvoiman, globalisaation ja teknologisen kehityksen,

vaatimuksiin oli vastattava kohentamalla oman maan hintakilpailukykyä ja ratkaisemalla työorganisaatioiden tuottavuusongelmia (Alasoini 2016, 29). Lisäksi keskushallintojohtoisen säätelyn purku toi mukanaan markkinoiden vapauttamisen, josta seurasi aiemmin pääosin julkisin varoin tuotettujen julkisten palvelujen karsintaa, säästöbudjetteja, ostopalveluita ja kilpailuttamista. Julkunen (2001) tulkitsee näiden toimien tarkoituksena olleen Suomen liittäminen avoimeen maailmantalouteen samalla, kun niitä perusteltiin lamasta selviämisellä. Etenkin julkisen sektorin työpaikoilla alkoi keskustelu jaksamisesta merkityksensä ”ei-jaksaminen” ja työhyvinvoinnista merkityksensä pikemminkin ”työpahoinvointi”.

Nämä seikat käynnistivät työelämän tutkimuksessa uuden vaiheen, kun hallitus, useat eri ministeriöt ja työmarkkinoiden toimijat etsivät ratkaisuja kestävään tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön edeltäjä, työministeriö, ryhtyi vuonna 1996 rahoittamaan kolmikantaisesti neuvoteltua Työelämän kehittämisohjelmaa (Alasoini 2016, 30), jonka periaatteissa työelämän laatu nostettiin ensimmäisen kerran tuottavuuden (tuloksellisuuden) osatekijäksi. Sosiaali- ja terveysministeriö kantoi vastuuta työvoiman hyvinvoinnista käynnistäen erilaisia tutkimus- ja kehittämisohjelmia samaan aikaan kun työministeriö ja opetusministeriö painottivat elinikäistä oppimista keskeisenä muutoksessa toimimisen strategiana. Työelämän tutkimuskeskuksessa näitä hankkeita toteutettiin esimerkiksi laajoissa sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilökunnan työhyvinvointihankkeissa (Kivimäki, Karttunen, Yrjänheikki & Hintikka 2006; Syvänen 2003; 2008a–b) ja tuolloisessa ”Työ ja koulutus” -tutkimuslinjassa kasvatustieteellisistä lähtökohdista (Filander, Jokinen & Tulkki 2002). Myös Suomen Akatemia näki elinikäisen oppimisen merkityksellisenä ja käynnisti sitä koskevan tutkimusohjelman, johon Työelämän tutkimuskeskuksessa osallistuttiin yksityisen ja julkisen sektorin verkostojen näkökulmasta (Lavikka 2006; Kalliola & Nakari 2006; Heiskanen 2007).

Työolo-, työelämän laatu- ja työhyvinvointikeskusteluun ovat tuoneet toisenlaista näkökulmaa työn kuormittavuuden hallinnan, työn vaatimusten ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien tasapainon ja työstä palau-

tumisen teemat. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on osallistunut yhdessä eri yliopistojen, ml. Työelämän tutkimuskeskuksen tutkijoiden kanssa myös tähän keskusteluun (Kantolahti & Tikander 2010; Kalliola 2010; Pyöriä 2010). Nämä aiheet ovat nykyisin merkittäviä Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimuslinjassa ”Työ, hyvinvointi ja elämän laatu” (esimerkiksi Mauno, Mäkikangas & Kinnunen 2016; Syvänen, Tikkamäki, Loppela, Tappura, Kasvio & Toikko 2015).

Työelämän paikallista kehittämistä motivoi kuitenkin koko elämän laatua enemmän kysymys työelämän laadusta. Työelämän tutkimuskeskuksessa se käsitteellistettiin käyttäytymistieteelliseltä perustalta ja sovellukset alkoivat 1990-luvun alun kunnallishallinnon Laatu-projektissa jatkuen Kuntaliiton tutkimuksissa 2000-luvulle (Nakari 1994; 2004). Tätä työtä jatketaan nykyisessä tutkimuslinjassa *Työyhteisöt, muutos ja kehittäminen*, jossa työelämän laadulle ja tuloksellisuuden kehittämiseksi etsitään yhteisiä edellytyksiä. Tällöin myös työn organisoimisen ja johtamisen kysymykset ajankohtaistuvat aina uudelleen (esimerkiksi Järvensivu 2007; Syvänen ym. 2015). Johdon ja henkilöstön välitön ja lakisääteinen yhteistoiminta ovatkin tämän tutkimuslinjan aiheita, joihin voitaneen liittää myös henkilöstönedustus (Isaksson 1999).

Tutkimuslinjojen välinen rajanveto pelkästään tutkimusten aiheiden perusteella ei ole itsestään selvää ja usein raja piiryykin eri tutkijaryhmien kesken tai rajat ylitetään. Esimerkiksi Peutere, Lipiäinen, Ojala, Järvinen, Pyöriä, Saari & Jokinen (2017) ovat tutkineet työhyvinvointia ja työurien vakautta, joista jälkimmäinen voisi asiasisällöltään kuulua ”Työmarkkinat ja työvoiman käyttö” -tutkimuslinjaan. Työurien vakaus, tai epävarmuus, on yhteydessä yhteiskunnallisesti merkittävään kysymykseen työttömyyden hoidosta, jota tässä tutkimuslinjassa on lähestytty työvoimapolitiittisten toimien vaikuttavuuden näkökulmasta (Aho & Kunttu 2001). Lisäksi yhteiskunnan, tässä tapauksessa käytännössä Opetushallituksen, kiinnostus on kohdistunut esimerkiksi koulutuksen läpäisyaikeihin (Aho & Mäkiäho 2015), joiden yhteiskunnallinen merkitys näyttäytyy keskus-

hallinnon mahdollisesti tavoitteleman koulutuksen tehokkuuden rinnalla työvoiman tarjonnassa ja nuorten syrjäytymisen ehkäisyssä.

Myös tutkimuslinjan ”Työelämän valtasuhteet ja sukupuoli” tausta on yhteiskunnalliselta historialtaan pitkä ja edelleen ajankohtainen. Eskola, Haavio-Mannila ja Jallinoja (1980) paikantavat sukupuolirooli- ja tasa-arvotutkimuksen alkuvaiheet 1890-luvulle. Kirjoittajien mukaan alan tutkimuksen voimistuminen alkoi 1960-luvun jälkipuoliskolla uuden naisasia- ja tasa-arvoliikkeen järjestäytymisen myötä. Aikoinaan yleistä ja yhtäläistä äänioikeutta (1906), ensimmäistä päivähoitolakia (1973) ja tasa-arvolakia (1986) edeltäneet keskustelut ovat olleet kiivaita eikä niitä ole käyty vain naisten ja miesten kesken, vaan eri yhteiskuntaryhmien välillä. Palkkaerot naisten ja miesten välillä ovat säilyneet sitkeästi, vaikka politiikkatasolla asiantila onkin tunnistettu ja tunnustettu (Heiskanen, Korvajärvi & Rantalaiho 2008; Julkunen 2009). Merkittävänä tekijänä naisten ja miesten työolosuhteiden ja palkkojen eroissa on pidetty naisten ja miesten tehtävien eriytymistä omiksi alueikseen eli sukupuolten mukaista segregatiota (Kolehmainen 1999).

Kaikkiin Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimuslinjoihin sisältyy tutkimusaiheita, jotka voivat innostaa työelämän ilmiöistä kiinnostuneita sukupuolen tutkijoita. Esimerkiksi moniin tutkimuksiin aineistoja tuottaneiden Työolotutkimusten tuloksia on tarkasteltu sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta (Lehto 1992) ja Kunnallishallinnon Laatu-projektin käytännön kehittämistyön todettiin vapauttaneen erityisesti naisten voimavaroja kuntien naisvaltaisilla työpaikoilla (Kasvio ym. 1994, 414–415). Myös yhteiskunnallisen muutoksen perustavanlaatuisen muutosvoima, teknologinen kehitys, on ollut työelämän naistutkimuksen kohteena (Vehviläinen 1999). Vuonna 2018 teknologinen kehitys sai oman paikkansa Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimuslinjoissa, kun ”Teknologia ja työ” -tutkimuslinja perustettiin (Tampereen yliopisto 2019a).

Miten tutkitaan – tutkimusstrategioista tutkimusmenetelmiin

Tutkimuksen aiheesta ja tavoitteista ei voi suoraan päätellä tarkoituksenmukaisinta tutkimusmenetelmää, eikä vielä tutkimusstrategiaakaan, vaan näiden valinta edellyttää kiinnostuksen kohteen jäsentämistä selkeiksi tutkimuskysymyksiksi. Esimerkiksi sukupuolen tutkijat voivat olla Kanterin (1977) tavoin kiinnostuneita siitä, mitä naiset ja miehet työpaikoilla tekevät. Työelämän tutkimuskeskuksessa tähän yleiseen kysymykseen on vastattu eri näkökulmista osana tutkimuslinjan ”Työelämän valtasuhteet ja sukupuoli” toimintaa. Korvajärvi (1998) on seurannut toimihenkilöiden työn muutoksia työpaikoilla vuosina 1986–1996 haastatellen ja havainnoiden ja löytänyt erilaisia sukupuolistavia käytäntöjä, joilla naiset ja miehet jokapäiväisessä työssään luovat sukupuolten välisiä eroja, hierarkioita ja yhtäläisyyksiä. Kolehmainen (1999) puolestaan on analysoinut Tilastokeskuksen kokoamia väestötilastoja kuvatessaan naisten ja miesten ammattien eriytymisen muutoksia vuosina 1970–1990. Kummassakin tutkimuksessa on kysymys naisten ja miesten toiminnan seurannasta työpaikoilla pitkän ajanjakson kuluessa, mutta tutkimusten toteutustavat poikkeavat suuresti toisistaan perustelluista syistä.

Ei ole olemassa täysin yksiselitteistä vakiintunutta käsitteistöä ilmaisemaan perusteluja, joilla tutkimusmenetelmät on valittu. Siten tutkimuksen lähestymistavat, tutkimusotteet, tutkimusmenetelmälliset lähtökohdat ja metodologiset valinnat voivat tarkoittaa osin päällekkäisiä tutkimusprosessin osia. Tässä katsauksessa tukeudutaan tutkimusstrategian ja tutkimusmenetelmän käsitteisiin. Johannesson ja Perjons (2014) määrittelevät tutkimusstrategian yleiseksi suunnitelmaksi, jonka mukaan tutkimus toteutetaan käytännössä. Käytännön tutkimustyössä tutkimusstrategia konkretisoituu useista menetelmällisistä ratkaisuksista, jotka tehdään tutkimusstrategian periaatteita noudattaen. Näenkin tutkimusstrategian käsitteen käytön tässä yhteydessä tarkoituksenmukaisena, koska se korostaa pikemminkin tutkijan tutkimusaiheensa perusteella tekemiä valintoja kuin tutkimusmenetelmien ohjaavaa vaikutusta. Seuraava jäsenitys tutki-

musstrategioiden tasoista perustuu Johannessonin ja Perjonsin (2014) näkemyksen lisäksi kirjoittajan kokemuksiin käytännön tutkimustyöstä.

Yksimielisyys näyttää vallitsevan siitä, että ensimmäinen tutkimusstrateginen valinta tehdään teoreettisen ja empiirisen tutkimuksen välillä. Kun työelämän tutkimus on pääsääntöisesti empiiristä sosiaalitutkimusta, niin tutkimusmenetelmillä tarkoitetaan tässä yhteydessä juuri empiirisen sosiaalitutkimuksen aineiston hankinta- ja analyysimetodeja. Niiden piirissä on tullut tavaksi nähdä määrällinen ja laadullinen tutkimus erillisinä tutkimusstrategioina, joiden kesken valinta tehdään jo tutkimusprosessin alkuvaiheessa (ks. esimerkiksi Jyväskylän yliopisto 2018, Koppa). Määrällisiä ja laadullisia tutkimusmenetelmiä yleensä myös opetetaan erillisillä kursseilla ja niistä kirjoitetaan eri teoksissa (määrälliset, ks. Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 2002 ja laadulliset, ks. Alasuutari 2011). Kun pääsääntöisesti vain yhtä menetelmää soveltamalla tutkimuskohteesta voidaan saadakin vain yhden osa-alueen käsittävä tulos, niin näkökulman laajentamiseksi tutkimusstrategiavalinta voi tässä vaiheessa päättyä myös monimenetelmäisyyteen (*mixed methods*; esimerkiksi Tashakkori & Teddlie 2010). Monimenetelmäisyyden tyyppistä tutkimusstrategiaa on kutsuttu myös menetelmätriangulaatioksi (Eskola & Suoranta 1998), joka tavoittelee monipuolisia ja kattavia tuloksia ja tutkimuksen luotettavuuden lisäämistä.

Tutkimusprosessin suunnittelun kannalta voisi ollakin tärkeämpää tehdä tutkimusstrateginen valinta ensin sen mukaan, tutkitaanko kohdetta ja sen eri ilmenemismuotoja yhtenä ajankohtana (poikittaistutkimus), seurataanko kohteen mahdollisia muutoksia pitkän ajan kuluessa (pitkittäistutkimus) vai keskitytäänkö mahdollisimman yksityiskohtaiseen ja intensiiviseen kohdekuvaukseen (tapaustutkimus), jonka perusteella tutkittava ilmiö pyritään ymmärtämään kontekstissaan. Näiden valintojen lähempi tarkastelu osoittaa, että tutkimuksen toteutuksessa on hyödyllistä ottaa esille juuri rinnakkain kysymykset laadullisesta, määrällisestä ja monimenetelmäisyydestä. Vaikka pitkittäistutkimusta tehdään usein määrällisistä aineistoista, aikasarjoistakin, niin esimerkiksi muutoksia ihmisten kokemusmaailmassa voidaan seurata laadullisin menetelmin, tosin pie-

nehköin aineistoin. Monimenetelmäisyys sopii hyvin poikittaisstrategiaan tulosten kattavuuden takaamiseksi ja tapaustutkimuksessa monimenetelmäisyys on peruskäytäntö.

Johannessonin ja Perjonsin (2014) jäsenyyksessä tutkimusstrategisten valintojen viimeinen taso viitoittaa jo pitkälle konkreettisiin tutkimusmenetelmiin, joskin lähes kaikki aiemmin mainitut tutkimusstrategiset valinnat mahdollistavat omissa rajoissaan useiden eri tutkimusmenetelmien käytön. Näinä viimeisen tason strategioina Johannesson ja Perjons (2014) mainitsevat kokeellisen asetelman, surveyn, etnografian, fenomenologisen tutkimuksen, aineistolähtöisen (*grounded theory*) tutkimuksen, toimintatutkimuksen ja myös tapaustutkimuksen. Tässä katsauksessa tapaustutkimus nostettiin pitkittäis- ja poikittaisutkimuksen rinnalle omaksi vaihtoehdokseen.

Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimuksessa on käytetty monipuolisesti lähes kaikkia edellä esiteltyjä tutkimusstrategioita. Ainoastaan kokeellista tutkimusta koe- ja kontrolliryhmineen (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto FSD 2018) eikä yhteiskuntatieteellisiä kenttäkokeitakaan ole tehty. Sen sijaan toimintatutkimushankkeiden kehittämiskokeiluja on kuvattu, arvioitu ja raportoitu joko teemakohtaisesti (Kasvio ym. 1994; Syvänen ym. 2015) tai esittäen tapauskohtaisia muutoksettomuksia (Kalliola, Nakari & Pesonen 2006; Syvänen 2003), saman tyyppisesti kuin keskeisessä norjalaisessa työpaikkademokratian pioneeritutkimuksessa neljässä yrityksessä (Thorsrud & Emery 1969). Lisäksi työelämän tutkimuksen strateginen valinta voi olla vertaileva tutkimus (ks. Arminen & Alapuro 2004), aineiston keruu- ja analyysimenetelmiltään survey-tutkimusta läheinen valmiiden tilasto- ja rekisteriaineistojen käyttö (Valkonen, Koskinen & Martelin 1998) tai jo itsessään monia strategisia valintoja edellyttävä arviointitutkimus (Rossi & Freeman 1991), jonka tarvetta ovat korostaneet monet panostukset työelämän kehittämis- ja tutkimusohjelmiin ja näyttöperustaisten toimivien käytäntöjen etsintä.

*Survey, tilasto- ja rekisteriaineistojen analyysi
ja vertaileva määrällinen tutkimus*

Tämän katsauksen aineistosta on pääteltävissä, että Työelämän tutkimuskeskuksessa on käytetty varsinaista survey-strategiaa melko vähän. Kun survey-aineistot kerätään määrämuotoisin (strukturoiduin) kyselyin tai haastatteluin suurehkoista populaatiosta käyttäen edustavaa, tulosten yleistämisen mahdollistavaa satunnaisotantaa, niin Työelämän tutkimuskeskuksen tutkijoiden toteuttamien kyselyjen aineistonkeruu on yleensä pienimuotoisempaa ja paikallista, kotimaisen sosiologian tutkimuksen perinteen mukaisesti (Alastalo 2005). Analyysi on yleensä määrällisen tutkimusstrategian mukaista, vaikka muitakin mahdollisuuksia on, jos aineiston keruussa on myös strukturoimaton osuus.

Sen sijaan Työelämän tutkimuskeskuksen tutkijat ovat enenevässä määrin analysoineet työelämän muutosta ja kehitystä valmiista survey- tai rekisteriaineistoista, jolloin tutkimuksen perusstrategia on määrällinen pitkittäistutkimus. Tilastokeskuksen työolotutkimukset kuuluvat survey-perinteeseen. Aineisto on useimmiten kerätty käyntihaastatteluin, mutta vuoden 2018 syksyille ajoittuva uusi aineistokeruu sisältää myös verkkotiedonkeruun (Tilastokeskus 2018). Tilastolliset analyysimenetelmät vaihtelevat tutkimuskysymysten ja käytetyn aineiston ominaisuuksien mukaan. Esimerkiksi Valkonen ym. (1998) opastavat rekisteriaineistojen käyttöön yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa. Työelämän tutkimuskeskuksessa yhteiskunnallisesti merkittäviä kysymyksiä valmiille työvoimaviranomaisten rekisteriaineistoille ovat esittäneet esimerkiksi Aho ja Kunttu (2001) työvoimapolitiittisten toimien vaikuttavuustutkimussaan. He ovat osaltaan käynnistäneet keskustelua käytännön työvoimapolitiikan sosiaalisesta ulottuvuudesta, kun ”toimenpiteisiin osallistuminen” pitää työttömän määräjain mukana yhteiskunnassa ja siten ehkäisee syrjäytymistä.

Pitkittäistutkimus voi perustua myös usean valmiin aineiston yhdistämiseen ja analyysiin. Näin ovat tehneet esimerkiksi Krutova, Lipiäinen ja Koistinen (2016) ja Peutere ym. (2017). Krutovan ym. (2016) aineistoja ovat

Suomen väestö- ja työnvälitystilastot 1952–2014 ja tutkimuksen kohteena erityisesti viime aikoina väittelyjenkin kohteeksi noussut maahanmuuttajien integrointi työmarkkinoille. Peutere ym. (2017) puolestaan tutkivat talouskriisien yhteyksiä työhyvinvointiin ja työuriin. Tutkimuksen aineistona ovat Tilastokeskuksen työolotutkimukset 1984–2013, joihin on kytketty rekisteriseuranta ja Tilastokeskuksen yhdistetty työntekijä–työnantaja-aineistoa (FLEED) vuosilta 1990–2012. Juuri pitkäaikaisseuranta monipuoliseen aineistoon ja kehittyneisiin tilastollisiin analyysimenetelmiin tukeutuen on mahdollistanut myös monien työelämän tilaa koskevien uskomusten kyseenalaistamisen (Pyöriä & Ojala 2016; Pyöriä 2017).

Myös uusimmissa Työelämän tutkimuskeskuksen vertailevan tutkimuksen hankkeissa on yhdistetty olemassa olevia määrällisiä aineistoja ja kerätty uusia, jotta vertailtavuus on mahdollista. Saari, Melin, Balabanova ja Efendiev (2017) raportoivat suomalaisen ja venäläisen työelämän eroista kriittisten työhön sitoutumisen ja työn vaatimusten kannalta. Valmiit aineistot ovat suomalaisia työolotutkimuksia ja siihen yhdistetty vastaava venäläinen aineisto. Lisäksi tutkijat ovat koonneet organisaatiotason kyselyaineistoja kummastakin maasta. Analyysit perustuvat tutkimuskysymyksiin ja aineistoihin sopiviin tilastollisiin analyysihin.

Myös tutkijoiden itsensä keräämä survey-aineisto voi olla runkona monimenetelmäiselle tai triangulaatioon perustuvalle tutkimukselle. Nakari ja Sjöblom (2009) ovat yhdistäneet laajaan työelämän laadun kyselyaineistoonsa (eri kuntien 47 työyhteisön henkilöstöt eri hierarkiatasolla) samojen työyhteisöjen yksikkökustannusten tilastoaineiston ja tapaustutkimuksiin perustuvat haastattelut työelämän laadun ja yksikkökustannusten välisestä suhteesta.

Etnografian ja fenomenologian soveltaminen

Etnografian valinta tutkimusstrategiaksi soveltuu tutkimukseen, jossa tavoitteena on kuvata ja selittää, miten ihmiset toimivat omissa ympäristöissään ja jäsentää erilaisia tulkintoja ja käsityksiä ihmisten ja heidän ympäristönsä vuorovaikutuksesta. Työelämän tutkimuskeskuksen tutki-

muksen kokonaisuudessa etnografia painottuu organisaatioetnografiaan (Schwartzman 1993), työpaikoilla tehtävään poikittais- tai tapaustutkimusstrategiaa edustavaan tutkimukseen.

Fenomenologia on tieteenfilosofinen suuntaus, joka on kiinnostunut todellisuuden ilmenemisestä ihmiselle hänen kokemusmaailmassaan koostaen ihmisen havaintoihin ja kokemukseen perustuvaa tiedonkeruuta (Judén-Tupakka 2007). Se on sellaisenaan Työelämän tutkimuskeskuksessa harvinainen tutkimusstrategia, mutta kuten etnografiasakin, sen periaate ilmenee kuitenkin monissa poikittais- ja tapaustutkimuksissa.

Organisaatioetnografoiden aineistot kerätään usein osallistuvalla havainnoinnilla, josta pidetään päiväkirjaa, tai videoimalla aitoja tilanteita. Aineistoja täydennetään vapaamuotoisin kyselyin ja haastatteluin. Mikäli vapaamuotoinen haastattelu on valittu aineiston keruun menetelmäksi aiemman teorian ja tiedon puuttumisen vuoksi, kysymyksessä voisi olla *grounded theory* -lähtökohta (Glaser & Strauss 1967). Muutoin analyysimenetelmät ovat usein laadullisia ja vaihtelevat tutkimuskysymysten mukaan. Korvajärven (1998) ja Syväsen (2003; 2008b) tutkimukset toimihenkilöiden ja kuntien työpaikoilla voidaan tulkita tutkimusstrategialtaan organisaatioetnografisiksi, joskin Syvänen (2003) yhdistää tutkimukseensa myös hermeneuttista, ymmärtävää, fenomenologiaa.

Organisaatioetnografiaa toteuttavat tutkijat ovat työpaikoilla läsnä havainnoiden, kuunnellen ja haastatellen, jolloin eri asemissa olevien ja eri sukupuolia edustavien organisaation jäsenten kokemuksista on voitu tulkita esimerkiksi organisaationkulttuurin voima, kun sukupuolittuneita käytäntöjä (Korvajärvi 1998) tai kaikkien tiedossa oleviin ongelmiin puuttumattomuutta (Syvänen 2003) on luotu ja ylläpidetty haastamatta organisaatiokulttuuria. Logren, Ruusuvuori ja Laitinen (2017) puolestaan edustaa Työelämän tutkimuskeskuksessa uudehkoa etnografista vuorovaikutuksen tutkimusta ja keskusteluanalyysia, joka kohdistuu terveydenhuollon neuvontatyöhön. Tulokset kertovat, miten neuvontatyön osallistujaryhmien jäsenten kysymykset muuttavat rooleja asiantuntijalähtöisyydestä osallistujalähtöisiksi.

Usein organisaatioetnografia työpaikoilla lähtee siitä, että organisaation eri hierarkiatasoilla ja eri tehtävissä ja ammateissa toimivat jäsentävät työpaikkansa ja asemansa siinä eri tavoin. Tätä lähtökohtaa voidaan toteuttaa hyödyntämällä myös muita tutkimusmenetelmiä kuin havainnointia tai haastattelua. Esimerkiksi Ojalan, Pyöriän, Iksen ja Koivusen (2017) tutkimus yrittäjien työelämästä osana laajaa tilastoaineiston analyysia voidaan tulkita yhdeksi sovellukseksi eri toimijaryhmien kuulemisesta tutkimuksen välityksellä. Aineiston keruu kyselyin on ollut käytössä myös Työelämän suhteiden neuvottelukunnalla, kun se 1980-luvun kuntatutkimuksissaan kuuli esimiehiä ja henkilöstöä. Tällöin johtamisen näkökulma ja esimiesten käsitykset raportoitiin ensin erikseen (Valtee 1987) ja sittemmin Nakari (1998) yhdisti henkilöstön ja esimiesten käsitykset samaan raporttiin, mikä mahdollistaa vertailevien johtopäätösten teon ja ennakoi siirtymää kohti työyhteisölähtöisyyttä (Nakari 2004). Tällä tavoin voidaan tuoda esille, mitä merkityksiä tutkittaville ilmiöille koko organisaatiossa annetaan ja paikantaa mahdollisia kehittämiskohteita eri ryhmien välisessä yhteistoiminnassa.

Samaa yksilön organisatoriseen ja yhteiskunnalliseen taustaansa liitettävää ajattelua, joskin yksityiskohdissaan myös kiisteltyä, edustaa sukupuolentutkimuksen standpointfilosofia (Smith 1987). Sen perusajatuksen mukaan yksilön suhde todellisuuteen muodostuu hänen yhteiskunnallisen asemansa perusteella. Siten on tärkeää tutkia, miten tasa-arvoisimmissakin yhteiskunnissa asemaltaan erilaiset naiset ja miehet kokevat työelämän. Työelämän tutkimuskeskuksessa Rantalaiho, Heiskanen, Korvajärvi ja Vehviläinen (1997) ja Korvajärvi (1998) ovat saaneet vaikutteita standpointfilosofiasta, jonka vaikutukset näkyvät Nikanderin (2012) mukaan myös tutkimuksen etiikan, kenttätöön ja tutkimussuhteen rakentamisen problematisoinnissa. Hardingiin (2004) tukeutuen Nikander (2012) esittää, että objektiivisuuden haastava tutkijan oman position ja ennako-oletusten reflektoinnin vaatimus tulevat juuri standpoint-teoretisoinnin piiristä.

Toimintatutkimuksen ja arviointitutkimuksen erityispiirteet

Työelämän tutkimuksen tulokset kiinnostavat eri sidosryhmiä erityisesti niiden käytäntöön soveltamisen näkökulmasta. Työelämän tutkimuskeskus toteuttaakin myös tutkimusavusteista kehittämistä (Tampereen yliopisto 2019b). Sen menetelmiä ovat perinteisessä tutkimusmenetelmäkirjallisuudessa vähän käsitellyt toimintatutkimus ja arviointitutkimus, mutta joita edistetään omilla julkaisufoorumeillaan aktiivisesti, usein tutkijoiden ja käytännön toimijoiden yhteistyönä. Niillä on yhteinen päämäärä: kumpikin pyrkii vaikuttamaan tutkimuskohteeseen, sen toimintaan tai ympäristöön kehittävästi. Niillä on myös yhteinen eettinen ongelma: ketkä toimijat määrittelevät kehittämisen tarpeet, tavoitteet ja keinot eli siis sen, mitä ja miten pitäisi muuttaa. Näitä kysymyksiä on pyritty ratkaisemaan siirtymällä ulkopuolisten asiantuntijoiden vahvasta roolista kohti asianosaisten vahvaa roolia ja yhteistoimintaa.

Toimintatutkimuksen ja arviointitutkimuksen tulkitseminen tutkimusstrategioiksi avaa mahdollisuuden nähdä, miten kumpaakaan ei voi työelämän tutkimuksen piirissä tehdä tuntematta monipuolisesti empiirisen sosiaalitutkimuksen tutkimusmenetelmiä. Tämä selviää myös klassisista määritelmistä, joista toimintatutkimusta koskevat sisällyttävät itseensä arviointivaiheen (Lewin 1948; Carr & Kemmis 1986) ja arviointitutkimusta koskevaan sisältyy uuden toiminnan kokeilu (Rossi & Freeman 1991).

Lewinin (1948) mukaan toimintatutkimus etenee spiraalina uuden toiminnan suunnittelusta ja toteutuksesta arviointiin, jonka perusteella toimintaa mahdollisesti suunnataan taas uudelleen. Siten määritelmään sisältyy implisiittisesti myös arvioinnista oppiminen. Kasvatustieteiden alan määritelmissä toimintatutkimus etenee periaatteessa samojen vaiheiden kautta, mutta arvioinnin paikalla on kaikkien osallisten reflektiivinen prosessi (esimerkiksi Carr & Kemmis 1986).

Ennen kuin uutta toimintaa voidaan suunnitella, on tiedettävä, mihin olosuhteisiin ja mihin toimintaan etsitään uusia ratkaisuja. Kohdeorganisaation tunnistamaa kehittämistarvetta voidaan kartoittaa esimerkiksi liittämällä hankkeen alkuun organisaatioetnografian lähtökohdista työpaikkakäyntejä, osallistuvaa havainnointia päiväkirjamerkintöineen sekä tekemällä kyselyitä ja haastatteluita. Myös dokumenttianalyysi, esimerkiksi toimintakertomusten sisällön analyysi, antaa tietoa organisaatiosta.

Kun toimintatutkimus nykykäytännöissä on osallistavaa ja osallistuvaa, vaikkakin monimuotoista ja vaihtelevin käytännöin toteutettua (Reason & Bradbury 2008), tutkijan on välttämätöntä tuoda lähtötilan kartoituksen tulokset työpaikan toimijoiden kanssa yhteiseen keskusteluun muutosidean jäsentämiseksi. Muutosideaa ryhdytään toteuttamaan ja prosessia arvioidaan yhdessä sovituin tutkimusmenetelmin. Arvioinnin tulosten mukaan uusi toiminta voidaan ottaa vakituiseksi käytännöksi tai sitä voidaan kehittää edelleen, jolloin toimintatutkimuksen spiraali kääntyy alkuun, mutta uudelle tasolle (Lewin 1948). Tutkijoiden työpanos päättyy sovitussa määräajassa, jota ennen tehdään loppuarvioinnit ja raportoidaan toimintatutkimuksen kulku, sen myötä luodut uudet toimintatavat ja uusi tieto. Ei ole mitään periaatteellista estettä, miksi lewiniläistä toimintatutkimussykliä ei voisi käyttää työorganisaation oman toiminnan tarkasteluvälineenä tutkijoiden poistumisen jälkeen. Tutkijoilla on välttämättä ollut omat yhteyshenkilönsä, joiden panoksella on siirrytty vaiheesta toiseen. Toimintatutkimusta voi jatkaa organisaation omin voimin, vaikkakin kriittiset pisteet ovat silloin erilaiset kuin ulkopuolisen tutkijan myötä (Coghlan & Brannick 2014). Olennaista on osallistavien toimintamuotojen, kehittämisrakenteiden, säilyminen jossain muodossa aktiivisen tutkimusvaiheen jälkeen.

Toimintatutkimussyklin kaikki vaiheet voidaan toteuttaa myös erityisin osallistavien menetelmin, joista Työelämän tutkimuskeskus on käyttänyt skandinaavista demokraattiseen dialogiin perustuvaa työkonferenssimenetelmää (Lehtonen 2004) ja sen myöhempiä sovelluksia. Työkonferenssimenetelmä painottaa kaikkien asianosaisten vaikuttamis-

mahdollisuutta ja toisilta oppimista toteuttamiskelpoisen lopputuloksen saavuttamiseksi. Työkonferenssimenetelmällä toteutetun tutkimuksen päätöskonferenssin sisältö voi parhaimmillaan inspiroida oppimiseen ja konkreettisiin muutosaskeliin. Työkonferensseja on järjestetty todennäköisesti eniten kunnallishallinnon työyhteisöissä, joissa menetelmän käyttö alkoi 1990-luvun alussa (Kasvio ym. 1994) ja joissa, tosin yhdessä myös muiden työelämän sektoreiden kanssa, se jatkuu erilaisin sovelluksin (Syvänen 2004; 2008a–b; Syvänen & Kokkonen 2011; Lehtonen, Syvänen & Kokkonen 2013; Syvänen ym. 2015). Intensiivistä toimintatutkimusta työkonferenssimenetelmällä on tehty myös tekstiili- ja vaatetusteollisuuden työpaikoilla (Heiskanen, Lavikka, Piispa & Tuuli 1998), keskussairaaloissa ja muissa terveydenhuollon organisaatioissa (Kivimäki, Karttunen, Yrjänheikki & Hintikka 2006) sekä sukupuolten tasa-arvoa kehittämään pyrkivillä työpaikoilla (Leinonen 2016).

Aikuiskasvatuksen piiriin kuuluvaa toimintatutkimusta (Carr & Kemmis 1986) edustaa työtieteellinen koulutusohjelma, jossa julkishallinnon työpaikoilta tulleet, usein asiantuntija-asemassa olevat osallistujat, saivat uusia näkökulmia ja voimavaroja tuolloin vireillä olleisiin suuriin organisaatiomuutoksiin tutkimuksen tarjoamalla yhteisen ja yksilöllisen reflektion tiloissa (Kirjonen, Heiskanen, Filander & Hämäläinen 1996). Vuosien mittaan Työelämän tutkimuskeskus on soveltanut toimintatutkimuksen menetelmiä myös omaan toimintaansa järjestämällä kulloinkin ajankohtaisista aiheista erilaisia kehittämispäiviä, työkonferensseja ja dialogipajoja.

Myös arviointitutkimus on laaja ja monimuotoinen, monia suuntauksia sisältävä tutkimuksellinen tapa jäsentää yhteiskunnallisten olojen tilaa ja eri järjestelmien toimivuutta (Jokinen 2017, 23–37; Jokinen & Heiskanen 2013). Yhden työelämän tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukaisen arviointitutkimuksen määritelmän ovat esittäneet Rossi ja Freeman (1991, 13–14). Kirjoittajat näkevät arviointitutkimuksen vankkana joukkona tutkimustoimia, jotka pyrkivät keräämään, analysoimaan ja tulkitsemaan tietoa ihmisten parhaaksi tarkoitettujen kehittämistoimenpiteiden tarpeesta,

soveltamisesta, vaikuttavuudesta ja tehokkuudesta. Kirjoittajat jatkavat, että toimenpiteiden suunnitteluvaiheessa arviointitutkimus keskittyy toimenpiteitä mahdollisesti edellyttävien ongelmien olemassaoloon, kohdentumiseen ja vakavuuteen sekä erilaisiin malleihin, joilla ongelmia voitaisiin lievittää. Edelleen soveltamisvaiheessa tutkitaan, miten toimenpide saavutti tai löysi kohteensa ja tarjosi heille toivottuja resursseja, palveluita ja etuja. Toimenpiteiden tehoa ja laajuutta tutkitaan vaikutusarvioinnein ja kustannus-hyöty-analyyseja puolestaan voidaan käyttää valmisteltaessa päätöksiä toimenpiteiden jatkamisesta tai supistamisesta. Erilaisiin arviointitehtäviin suunnitellaan omat arviointiasetelmansa, joita usein toteutetaan pitkälle kehitettyjä teoreettisia malleja ja monipuolisia tutkimusmenetelmiä soveltaen. Koska yhteiskuntatieteissä on sekä eettisistä syistä että ihmisen elämän monimuotoisuuden vuoksi mahdotonta tehdä täydellistä, kaikki mahdolliset vaikuttavat tekijät mallintavaa koeasetelmaa, tulokset ovat useimmiten tulkinnanvaraisia arvioita. Koeasetelmia pyritään hyödyntämään kuitenkin esimerkiksi erilaisten ohjaavien toimenpiteiden vaikutuksista kriminaalihuollossa ja kliinisessä hoitotyössä. Nämä ovat esimerkkejä aloista, joissa etsitään näyttöön perustuvia toimintamalleja analysoimalla systemaattisin kirjallisuuskatsauksin korkeatasoisin tutkimusmenetelmin (usein ns. *clinical trials*) toteutettuja tutkimuksia (yhteiskuntapolitiikan ala: Campbell Collaboration 2018; kliininen hoitotyö ja terveystieteet: Cochrane-verkosto 2018). Lisäksi keskeisiin arviointitutkimuksen suuntauksiin kuuluu realistinen arviointi (Pawson & Tilley 1997), joka pyrkii hahmottamaan arvioitavan toimenpiteen, sen kontekstin ja lopputuloksen vuorovaikutuksen teoreettisin käsittein ja siten lisäämään kohteen käsitteellistä ymmärtämistä ja teorian uudistamista lähtökohtanaan.

Mikäli lähtökohtana kuitenkin pidetään arviointitulosten tulkinnanvaraisuutta, arvioitaviin toimenpiteisiin osallistuneiden kuulemisen tärkeys korostuu. Lisäksi on jo tutkittua tietoa siitä, että sekä arviointi että sen kohteena oleminen edistää oppimista (Herbert 2012), mikä puolestaan voi tukea tarpeelliseksi koettujen muutosten toteutusta.

Jos hyväksymme Rossin ja Freemanin (1991) määritelmän ja ajattelemme työelämän tutkijoiden tutkimusaiheita yhteiskunnan muutosagendan osina, niin melkoinen osa Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimuksesta voidaan sijoittaa arviointitutkimuksen laajaan kehyykseen. Esimerkiksi Tilastokeskuksen Työolotutkimusten aineistoihin perustuvat tutkimukset voidaan nähdä analyyseina ”ihmisten parhaaksi tarkoitettujen kehittämistoimenpiteiden tarpeesta”. Ne kertovat sekä työolojen hyvistä puolista että niistä seikoista, joissa on parantamisen varaa. Työelämän kehittämissuhteen rahoittamat projektit puolestaan voidaan nähdä ”ihmisten parhaaksi tarkoitettujen toimenpiteiden soveltamisena”, jossa projektin loppuarviointi sisältää kannanotot toivottujen tavoitteiden saavuttamisesta. Edelleen, soveltamisvaiheen jälkeen ihmisten parhaaksi tarkoitettujen toimenpiteiden tehoa ja laajuutta ovat tutkineet Arnkil, Rissanen, Pitkänen, Piirainen, Koski, Berg ja Vartiainen (2003) Työelämän kehittämissuhteen arvioinnissa. Koska hyödyt arvioitiin riittäviksi, vuonna 1996 alkanutta Työelämän kehittämissuhteen jatkettiin yli vaihtuneiden hallituskausien aina vuoteen 2010 asti, jolloin valtion tukema työpaikkojen kehittämissuhteiden siirrettiin Tekesiin (Alasoini 2016, 30). Tässä ajattelussa Ahon ja Kuntun (2001) työvoimapalveluiden vaikuttavuustutkimus voitaneen arviointitehtävänsä vuoksi asettaa samalle portaalle Arnkil ym. (2003) kanssa, vaikka arvioinnin kohteet ja arviointimenetelmät poikkeavat suuresti toisistaan.

Toimintatutkijan ja arviointitutkijan rooli- ja taitovaatimukset ovat pitkälti saman tyyppiset, kun lähtökohta on asianosaisia osallistava. Toimintatavat tutkimushankkeen neuvotteluvaiheessa ja myöhemmin kohdeorganisaation ja tutkijan vuorovaikutus ratkaisevat, pääseekö tutkija luottamukselliseen, toimivaan tutkimussuhteeseen osallisten kanssa. Ei ole mahdotonta, että tutkija itse vetäytyy tai hänet tarkoituksella jätetään ulkopuoliseksi. Tämä ilmenee esimerkiksi haastatteluisissa saadun tiedon pinnallisuutena tai haluttomuutena vastata kyselyihin. Mikäli asianosaisten vaikutusmahdollisuudet ovat tutkimuksen suunnitteluvaiheessa jääneet minimaalisiksi, he voivat kyseenalaistaa tutkimuksen tarkoituksen.

Herbertin (2012) mukaan kielteiset kokemukset syrjään jäämisestä arviointitutkimuksen eri vaiheissa vähentävät arvioinnin vaikuttavuutta myös tulevilla arvioinneilla. Olennaista onkin, että tutkija organisoii jo suunnitteluvaiheessa mahdollisuuksia sekä asianosaisten keskinäiseen että tutkijan kanssa yhteisiin pohdintoihin kunkin oman työn merkityksestä ja myös siitä, mitä hyötyä tutkimuksesta mahdollisesti on. Toimintatutkimus ei yleensä käynnistyäkään, ellei sen mahdollisia hyötyjä ole tunnistanut joku avainasemassa oleva toimijataho. Sen sijaan nykyisissä julkissektorin hallintokäytännöissä työorganisaatio voi joutua ulkopuolisen arvioinnin kohteeksi sen arjesta kaukaisen tahon niin vaatiessa.

Toimintatutkijan ja arviointitutkijan olisikin hyvä jo tutkimuksen alkuvaiheessa osata esitellä suullisesti hankkeen lähtökohtia, ei vain kirjallisen suunnitelman muodossa, ja neuvotella toteutuksesta ottaen huomioon eri toimija-asetuksista esitetyt näkökannat. Prosessin edetessä hän voi organisoida kunkin vaiheen tuloksia käsitteleviä palautetilaisuuksia (Otonkorpi-Lehtoranta & Ylöstalo 2015), mikä on suotavaa muussakin kuin kehittämiseen pyrkivässä toiminta- tai arviointitutkimuksessa. Herbert (2012) pitääkin asianosaisten oikeutta tuloksiin oikeudenmukaisen ja osallistavan tutkimuksen tunnusmerkkinä. Eri tulkintamahdollisuudet voivat tehdä näistä tilaisuuksista kuitenkin haasteellisia. Kehittämisen ja arvioinnin konkreettisia teemoja ja kohteita määriteltäessä kysymys on yleensä myös arvoista. Suotava objektiivisuuteen pyrkiminen ei aina onnistu ja silloin voi olla avuksi, jos tutkija ilmaisee omat arvonsa. Riskinä voi olla myös liiallinen kiinnittyminen tutkimuskohteeseen. Esimerkiksi haastattelutilanteissa esiin tulevien työyhteisöjen sisäisten kiistojen yhteydessä tutkijalle voidaan tarjota terapeutin, tuomarin tai johtajan roolia, joita ei yleensä kannattane omaksua.

Toimintatutkimus ja arviointitutkimus sekä mahdollistavat että tosiasiassa usein käynnistävät erilaisia päällekkäisiä tai rinnakkain eteneviä prosesseja työpaikalla ja tutkijoiden keskuudessa. Viimeistään loppuraporttien kirjoittaminen pakottaa kuvaamaan, mitä on tehty ja reflektoidaan kaiken tekemisen merkityksiä. Tapahtumia ei ole helppo kuvata

sanallisesti yhtäaikaa tapahtuvina, joten raportoinnissa valitaan tarkoituksenmukaisia näkökulmia ja juonen kulkuja, joita sisältyy erityisesti useiden kymmenien kehittämishankkeiden arviointitutkimuksiin (Syvänen & Loppela 2013; Syvänen ym. 2015.)

Kun toimintatutkimus ja arviointitutkimus tavoittelevat käytäntöjen kehittämistä, niin niiden raportoinnissa on olennaista osoittaa juuri tätä tavoitetta koskevat tulokset eli käytännölliset muutokset ja muutosehdotukset. On huomattava, että yliopistoissa tehty tutkimus osoittaa myös nämä empiirisen tutkimuksen menetelmin. Esimerkiksi muutos työelämän laadussa tai johtamistavoissa voidaan osoittaa asianmukaisesti suoritetun kyselyn tulosten perusteella. Toimintatapojen muutokset voidaan jäljittää projektidokumenteista, ohjausryhmien muistioista aina organisaation omiin asiakirjoihin asti. Loppuraportit kirjoitetaan usein asianosaisten 'omalla kielellä', jonka prosessin rinnalla tai sen jälkeen aineistojen jallostaminen jatkuu tieteellisiksi julkaisuuksi.

Tutkimuskokonaisuus ja rahoittajatahon vaatimukset ratkaisevat, missä määrin tutkimuksen tavoiteasettelu, menetelmävalinta, tutkimuksen kulku ja lopputulos käsitteellistetään ja taustoitetaan tutkimusaiheen teorioiden perusteella. Oikeuksista tutkimusten aineistoihin on syytä sopia, jotta niiden jatkotyöstäminen yliopistolla tieteellisiksi julkaisuuksi koti- ja kansainvälisille kanaville on mahdollista. Aineistot ovat yleensä erittäin rikkaita ja niistä löytyy useita mahdollisia näkökulmia tuottaa uutta tietoa, jolla on merkitystä työelämässä.

Loppusanat

Voitaneen päätellä, että työelämän tutkimus subjektina on arvopohjaltaan usein yhtäaikaa työntekijöiden voimavarojen vapautukseen pyrkivää, muutosorientoitunutta, yhteistoiminnallista, käytäntöön suuntautuvaa ja moniarvioista. Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimuslinjoissa tehty tutkimus on aiheiltaan ja menetelmällisesti rikasta. Mikään tutkimuslinja

ei ole rajoittunut vain yhteen tutkimusstrategiseen eikä menetelmälliseen lähtökohtaan, vaan tutkimuksen aiheen ja tavoitteen mukaan lähtökohtia on vaihdeltu.

Tutkimusmenetelmien monipuolisuus on välttämätöntäkin, koska työelämän tutkimuksen aiheet ovat pienimuotoisimmassakin yksittäisessä tutkimuksessa usein joko koko yhteiskunnan, työorganisaation tai yksilöiden tasolla merkittäviä kysymyksiä. Tällöin tarvitaan monin metodein toteutettuja tutkimuksia, joissa ekstensiivinen ja intensiivinen sekä makro-, meso- tai mikrotason tutkimus kohtaavat (Hurrell 2014). Työelämän kokonaisuvaan kuuluvat yleiskuvan kartoitukset (esimerkiksi Tilastokeskuksen työolotutkimukset ja niiden aineistojen käyttö), tiedon keruu ja analysointi työn ja johtamisen prosesseista ja työpaikkojen käytännöistä (esimerkiksi Mohrman, Albers Mohrman, Ledford, Cummings, Lawler ja kumppanit 1990, suuren mittakaavan organisaatiomuutosten perusteiden soveltaminen) ja myös se, miten asiantiloja voidaan muuttaa (esimerkiksi Martin 2008, toimintatutkimuksen mahdollisuudet suurissa muutoksissa).

Arviointitutkimuksen suuntauksista etenkin realistinen arviointi (Pawson & Tilley 1997) tulee tärkeäksi, koska se kiinnittää huomion asiaintilojen ja niiden muuttamisen yhteiskunnalliseen taustaan painottamalla muutoksen toteutustavan, kontekstin ja lopputuloksen keskinäisistä. Kun myöskään yksilötason työntekijäkokemuksia eikä tapaustutkimuksia ole unohdettu, Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimuskohteet voitaneen tulkita myös yhdeksi laajaksi ja monitasoiseksi työelämäksi kutsutuksi ilmiöksi, jonka toiminnan ja ominaisuuksien selville saamiseksi on käytetty monimenetelmäistä tutkimusstrategiaa.

Lähteet

- Aho, S. & Mäkiäho, A. 2015. Koulutus kannattaa! Toisen asteen koulutuksen läpäisseiden ja keskeyttäneiden myöhemmän työmarkkinamenestyksen vertailu – vuonna 2001 opinnot aloittaneiden 10 vuoden seurantaan perustuva tutkimus. Raportit ja selvitykset 2015: 4. Helsinki: Opetushallitus.
- Aho, S. & Kunttu, S. 2001. Työvoimapolitiittisten toimien vaikuttavuuden tutkiminen rekisteriaineistojen avulla. Menetelmäkehittelyä ja 1994–1997 toteutettuja toimia koskevia tuloksia. Työpoliittinen tutkimus 233. Helsinki: Työministeriö.
- Alasoini, T. 2016. Workplace development programmes as institutional entrepreneurs. Why they produce change and why they do not. Aalto yliopisto, Tuotantotalouden laitos. Väitöskirja. Helsinki: Aalto yliopisto.
- Alastalo, M. 2005. Metodisuhdanteiden mahti. Lomaketutkimus suomalaisessa sosiologiassa 1947–2000. Tampere: Vastapaino.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.o. 4. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 2002. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. 4. painos. Porvoo, Helsinki, Juva: WSOY.
- Arminen, I. & Alapuro, R. (toim.) 2004. Vertailevan tutkimuksen ulottuvuuksia. Porvoo, Helsinki, Juva: WSOY.
- Arnkil, R., Rissanen, P., Pitkänen, S., Piirainen, T., Koski, P., Berg, P. & Vartiainen, M. 2003. The Finnish workplace development programme a small giant? Evaluation Report. Helsinki: Työministeriö.
- Campbell Collaboration 2018. <https://campbellcollaboration.org/> (luettu 18.5.2018).
- Carr, W. & Kemmis, S. 1986. *Becoming critical: education, knowledge and action research*. London: Falmer.
- Cochrane-verkosto 2018. <http://finland.cochrane.org/fi/> (luettu 18.5.2018).
- Coghlan, D. & Brannick, T. 2014. *Doing action rResearch in your own organization*. 4th edition. Los Angeles: Sage.
- Eräsaari, R. & Rahkonen, K. (toim.) 1975. Työväenkysymyksestä sosiaalipolitiikkaan. Helsinki: Gaudeamus.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, K., Haavio-Mannila, E. & Jallinoja, R. (toim.) 1980. *Naisnäkökulmia*. Porvoo, Helsinki, Juva: WSOY.

- Filander, K., Jokinen, E. & Tulkki, P. 2002. Subproject 4: lifelong learning in Finland 1995–2000. Teoksessa *Impacts of the EES. National evaluation of the effects of the European employment strategy in Finland*. Euroopan työllisyysstrategian vaikutusten kansallinen arviointi. Loppuraportti. Helsinki: Työministeriö.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. 1967. *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine.
- Gardell, B. 1978. *Työn sisältö ja elämisen laatu*. Helsinki: Tammi.
- Harding, S. 2004. *The feminist standpoint theory reader. Intellectual and political controversies*. London: Routledge.
- Heiskanen, T. 2007. Oppimisen tilat tietoyhteiskunnassa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY, 238–257.
- Heiskanen, T., Lavikka, R., Piispa, L. & Tuuli, P. 1998. *Joustamisen monet muodot. Pukineteollisuus etsimässä tietä huomiseen. Kulta-projektin loppuraportti*. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Sarja T-julkaisuja 17/1998.
- Heiskanen, T., Korvajärvi, P. & Rantalaiho, L. 2008. Sukupuoli ja työ: pysyvyyttä ja liikkahduksia. Teoksessa T. Heiskanen, M. Leinonen, A. Järvensivu & S. Aho (toim.) *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere: Tampere University Press, 109–134.
- Heiskanen, T., Leinonen, M., Järvensivu, A. & Aho, S. (toim.) 2008. *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere: Tampere University Press.
- Herbert, J. 2012. *Yearning for learning? Conditions for learning from evaluation in human service Non-Government Organisations (NGOs)*. Teoksessa S. Kalliola, P. Kettunen, O. Eskelinen, K.-J. Kosonen, I. Rostila & A. Leander (toim.) *Improvement by evaluation. Peer reviewed full papers of the 8th International Conference on Evaluation for Practice Evaluation as a Tool for Research, Learning and Making Things Better. A conference for experts of education, human services and policy 18–20 June 2012, Pori, Finland, 2029*.
- Hurrell, S. A. 2014. *Critical realism and mixed methods research. Combining the extensive and intensive at multiple levels*. Teoksessa P. K. Edwards, J. O'Mahoney & S. Vincent (toim.) *Studying organizations using critical realism*. Oxford: Oxford University Press, 241–263.

- Isaksson, P. 1999. Henkilöstönedustus ja refleksiivinen oikeus. Henkilöstönedustus yritysten päätöksenteossa refleksiivisen oikeuden kannalta. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Sarja T-julkaisuja 18/1999.
- Johannesson, P. & Perjons, E. 2014. Research strategies and methods. Teoksessa P. Johannesson & E. Perjons *An introduction to design science*. Cham: Springer, 39–73. doi.org/10.1007/978-3-319-10632-8_3.
- Jokinen, E. 2017. Näkökulmia arviointitutkimukseen. Henkilöstö kuntauudistuksessa. *Acta Universitatis Tamperensis* 2285. Tampere: Tampere University Press.
- Jokinen, E. & Heiskanen, T. 2013. Henkilöstö uudistusten pyörteissä II. Paras-ARTTU-ohjelman tutkimuksia nro 27. *Acta* 247. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Judén-Tupakka, S. 2007. Askelia fenomenologiseen analyysiin. Fenomenologinen menetelmä empiirisessä tutkimuksessa. Teoksessa E. Syrjäläinen, A. Eronen & V.-M. Värri (toim.) *Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin*. Tampere: Tampere University Press, 62–90.
- Julkunen, R. 1987. Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisointimuotojen synty ja yleistyminen. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. 2001. Suunnanmuutos. 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. 2009. Työelämän tasa-arvopolitiikka. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:53. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Jyväskylän yliopisto 2018. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/metelmapolkuja/metelmapolku/tutkimusstrategiat> (luettu 2.5.2018).
- Järvensivu, A. 2007. Työprosessitiedon ja organisaatiopolitiikan merkitys: tapaus-tutkimus siirtymisestä taylorismista monitaitoisuuteen perustuvaan työn organisointiin. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 1, 12–23.
- Kalliola, S. 2010. Voikoliialle työlle sanoa ei? Teoksessa T. Kantolahti & T. Tikander (toim.) *Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:17*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. 77–91.
- Kalliola, S. & Nakari, R. 2006. Vuorovaikutus ja dialogi oppimisen tiloina. Teoksessa H. Toiviainen & H. Hänninen (toim.) *Rajanylitykset työssä. Yhteistoiminnan ja oppimisen uudet mahdollisuudet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 203–236.
- Kalliola, S., Nakari, R. & Pesonen, I. 2006. Learning to make changes: democratic dialogue in action. *Journal of Workplace Learning* 18, 464–477.

- Kanter, R. M. 1977. Men and women of the corporation. New York: Basic Books.
- Kantolahti, T. & Tikander, T. (toim.) 2010. Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:17. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kasvio, A., Nakari, R., Kalliola, S., Kuula, A., Pesonen, I., Rajakaltio, H. & Syvänen, S. 1994. Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämisestä. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Sarja T-julkaisuja 14/1994.
- Kiander, J. 2002. Subproject 10: the Finnish macroeconomic policy and performance in 1995–2000. Teoksessa Impacts of the EES. National evaluation of the effects of the European employment strategy in Finland. Euroopan työllisyysstrategian vaikutusten kansallinen arviointi. Loppuraportti. Helsinki: Työministeriö.
- Kirjonen, J., Heiskanen, T., Filander, K. & Hämäläinen, A. 1996. Tila ajattelulle. Asiantuntijatyön kehukset julkisella sektorilla. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Kasvatustieteiden tutkimuslaitos.
- Kivimäki, R., Karttunen, A., Yrjänheikki, L. & Hintikka, S. 2006. Hyvinvointia sairaalatyöhön. Terveydenhuollon kehittämishanke 2004–2006. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:69. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kokkonen, A., Strömberg, S. & Syvänen, S. 2013. Dialogisen johtamisen palapeli. Kehittämisen työkaluja esimiehille. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kolehmainen, S. 1999. Naisten ja miesten työt: työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990. Väitöskirja. Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Tilastokeskuksen tutkimusraportteja 227. Helsinki: Tilastokeskus.
- Kolu, T. 1992. Työelämän laatu 1977–1990. Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä. Työolokomitean mietinnön (1991:37) liiteselvitys. Komiteamietintö 1991:38. Tilastokeskus. Tutkimuksia 188. Helsinki: Työministeriö.
- Korvajärvi, P. 1998. Gendering dynamics in white-collar work organizations. Acta Universitatis Tamperensis 600. Tampere: University of Tampere.
- Krutova, O., Lipiäinen, L. & Koistinen, P. 2016. Patterns of integration: a longitudinal view of the labour market attachment of immigrants in Finland. Nordic Journal of Migration Research 6, 102–114.

- Lavikka, R. 2006. Verkostosihteerien oppiva yhteisö ja uuden työn idut. Teoksessa H. Toiviainen & H. Hänninen (toim.) *Rajanylitykset työssä. Yhteistoiminnan ja oppimisen uudet mahdollisuudet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 79–112.
- Lehto, A.-M. 1992. Työelämän laatu ja tasa-arvo. Naisten ja miesten työolojen muutoksia 1977–1990. Työolokomitean mietinnön (1991:37) liiteselvitys. Komiteamietintö 1991:39. Tilastokeskus. Tutkimuksia 189. Helsinki: Työministeriö.
- Lehtonen, J. (toim.) 2004. Työkongressi Suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi. Raporttisarja 2004:1. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Lehtonen, J., Syvänen, S. & Kokkonen, A. 2013. Työkongressi – dialoginen kehittämismetodi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Leinonen, M. 2016. Toimintatutkimus ja työkongressimenetelmä työpaikkojen tasa-arvon edistämiseksi. *Acta Universitatis Tamperensis* 2184. Tampere: Tampere University Press.
- Lewin, K. 1948. Action research and minority problems. Teoksessa G. Weiss Lewin (toim.) *Resolving social conflicts. Selected papers on group dynamics*. New York: Harper & Brothers, 201–216.
- Logren, A., Ruusuvaara, J. & Laitinen, J. 2017. Group members' questions shape participation in health counselling and health education. *Patient Education and Counselling* 100, 1828–1841.
- Martin, A. W. 2008. Action research on a large scale: issues and practices. Teoksessa P. Reason & H. Bradbury (toim.) *The SAGE handbook of action research: participative inquiry and practice*. 2. edition. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: Sage, 394–406.
- Mauno, S., Mäkikangas, A. & Kinnunen, U. 2016. A longitudinal person-centred approach to the job demands-control model. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 25, 914–927.
- Mohrman, A. M., Albers Mohrman, S., Ledford, G. E. Jr., Cummings, T. G., Lawler, E. E. III and associates 1990. *Large-scale organizational change*. San Francisco & Oxford: Jossey-Bass Publishers.
- Nakari, R. 1988. Henkilöstö ja esimiehet kunnallisessa työyhteisössä. Työelämän suhteiden neuvottelukunta 1987, 15. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

- Nakari, R. 1994. Muutokset työelämän laadussa. Teoksessa A. Kasvio, R. Nakari, S. Kalliola, A. Kuula, I. Pesonen, H. Rajakaltio & S. Syvänen Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämistä. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Sarja T-julkaisuja 14/1994. 159–213.
- Nakari, R. 2004. Kuntien erilaistuva työelämä. Tutkimus kunnallisista työyhteisöistä 1995–2003. KuntaSuomi 2004 -tutkimuksia nro 50. Acta nro 170. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Nakari, R. & Sjöblom, S. 2009. Toimiva kunnallinen palveluorganisaatio. Acta nro 209. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Nikander, P. 2012. Onko menetelmillä sukupuolta? Naistutkimus 2012/4, 48–52.
- Ojala, S., Pyöriä, P., Ikonen, H.-M. & Koivunen, T. 2017. Yrittäjien työaika ja tulot. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 145–162.
- Otonkorpi-Lehtoranta, K. & Ylöstalo H. 2015. Kokemuksia kokemuksista: tutkimustiedon palauttaminen kentälle. Teoksessa S. Aaltonen & R. Högbacka (toim.) Umpikujasta oivallukseen: refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa. Tampere: Tampere University Press, 221–245.
- Pawson, R. & Tilley, N. 1997. Realistic evaluation. London: Sage.
- Peutere, L., Lipiäinen, L., Ojala, S., Järvinen, K.-M., Pyöriä, P., Saari, T. & Jokinen, E. 2017. Talouskriisit, työhyvinvointi ja työurat. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017. Loppuraportti. Tampereen yliopisto: Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja/Working papers 94/2017.
- Pyöriä, P. 2010. Tietotyön sietämätön keveys. Teoksessa T. Kantolahti & T. Tikander (toim.) Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:17. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. 46–52.
- Pyöriä, P. 2017. Johdanto: työelämän kielteinen julkisuuskuva ja tutkimus. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 7–25.
- Pyöriä, P. & Ojala, S. 2016. Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? Sosiologia 53 (1), 45–63.
- Rantalaiho, L., Heiskanen, T., Korvajärvi, P. & Vehviläinen, M. 1997. Studying gendered practices. Teoksessa L. Rantalaiho & T. Heiskanen (toim.) Gendered practices in working life. London & New York: MacMillan, 3–15.
- Reason, P. & Bradbury, H. (toim.) 2008. The SAGE handbook of action research: participative inquiry and practice. 2nd edition. Los Angeles: Sage.

- Rossi, P. H. & Freeman, H. E. 1991. Evaluation. A systematic approach. Fourth edition. Newbury Park, London, New Delhi: Sage.
- Saari, T., Melin, H., Balabanova, E. & Efendiev, A. 2017. The job demands and resources as antecedents of work engagement. Comparative research on Finland and Russia. *Baltic Journal of Management* 12, 240–254.
- Schwartzman, H. B. 1993. Ethnography in organizations. *Qualitative research methods*, vol 27. Newbury Park: Sage.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2005. Tasa-arvosta lisäarvoa: käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Tasa-arvojulkaisuja 2005:1.
- Smith, D. E. 1987. The everyday world as problematic. Boston: Northeastern University Press.
- Suomen Akatemia (2018) http://www.aka.fi/tutkimussuunnitelma/versio_14.3.2018 (luettu 16.3.2018).
- Sutela, H. & Lehto, A.-M. 2014. Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Syvänen, S. 2003. Työn paineet ja puuttumattomuuden kustannukset. Tutkimus sisäisen tehottomuuden lähteistä ja vaikutuksista. *Acta Universitatis Tamperensis*, 942. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Syvänen, S. 2004. Käytännön ja teorian yhdistävä toimintatutkimus. Teoksessa J. Lehtonen (toim.) Työkonferenssi Suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, 89–100.
- Syvänen, S. 2008a. Development structures and dialogic processes in research-assisted development of services for the elderly. Teoksessa J. Lehtonen & S. Kalliola (toim.) Dialogue in working life research and development in Finland. *Labour, Education & Society* 13. Amsterdam: Peter Lang, 159–179.
- Syvänen, S. 2008b. Hyvinvoinnin, osaamisen ja tuloksellisuuden tekijät. Hoteva-projektin loppuraportti Työsuojelurahastolle. <http://www.tsr.fi/files/TietokantaTutkittu/2006/106112Loppuraportti.pdf> (luettu 23.11.2018).
- Syvänen, S. & Kokkonen, A. 2011. Hyvinvointia vanhuksille ja työn iloa henkilöstölle. Ytyä Länteen -hankkeen tulokset ja opetukset yhteistoiminnallisesta työyhteisöjen kehittämisestä. Oppaita ja työkirjoja 12/2011. Helsinki: Helsingin sosiaalivirasto.

- Syvänen, S. & Loppela, K. 2013. Democratic dialogue and equality: promoters and obstacles while co-operatively developing organizations. Teoksessa Proceedings. The 45th Annual International Conference of the Nordic Ergonomics Society. Reykjavik.
- Syvänen, S., Tikkamäki, K., Loppela, K., Tappura, S., Kasvio, A. & Toikko, T. 2015. Dialoginen johtaminen. Avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen. Tampere: Tampere University Press.
- Tampereen yliopisto 2019a. <https://research.uta.fi/wrc/esittely/> (luettu 15.8.2019).
- Tampereen yliopisto 2019b. <https://research.uta.fi/wrc/projektit/> (luettu 15.8.2019).
- Tampereen yliopisto 2019c. <https://research.uta.fi/wrc/julkaisut/> (luettu 15.8.2019).
- Tashakkori, A. & Teddlie, C. (toim.) 2010. The SAGE handbook of mixed methods in social and behavioral sciences. 2nd edition. Thousands Oaks, CA: Sage.
- Thorsrud, E. & Emery, F. E. 1969. Mot en ny bedriftsorganisasjon. Experimentier i industrielt demokrati. Oslo: Johan Grundt Tanum Forlag.
- Tilastokeskus 2018. <http://www.stat.fi/keruu/tolo/index.html> (luettu 17.5.2018).
- Työelämän tutkimusyhdistys ry. 2019. <http://www.tyoelamantutkimus.fi/> (luettu 8.9.2019).
- Työsuojelurahasto 2018. <https://www.tsr.fi/toimintaperiaate-ja-strategia> (luettu 16.5.2018).
- Työturvallisuuskeskus 2018. https://ttk.fi/tietoa_ttk_sta (luettu 16.5.2019).
- Valkonen, T., Koskinen, S. & Martelin, T. (toim.) 1998. Rekisteriaineistot yhteiskunta- ja terveystutkimuksessa. Helsinki: Gaudeamus.
- Valtee, P. 1987. Kunnallisen työyhteisön johtaminen: esimiesten käsityksiä: empiirisiä tutkimustuloksia kunnallishallinnon johtajien työstä, esimestoiminnasta ja tuottavuuskäsityksistä. Työelämän suhteiden neuvottelukunta 1986, 3. Helsinki: Työelämän suhteiden neuvottelukunta.
- Vehviläinen, M. 1999. One's "own" information systems. Teoksessa L. Rantalaiho & T. Heiskanen (toim.) Gendered practices in working life. London & New York: MacMillan, 138–151.
- Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto FSD 2018. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/tutkimus/asetelma.html#klassinen> (luettu 16.5.2018).
- Yrjö-Koskinen, Y.-S. 1874. Työväenseikka I. Kirjallinen Kuukausilehti, nro 1, 81–89. Julkaistu teoksessa R. Eräsaari & K. Rahkonen (toim.) (1975) Työväenkysymyksessä sosiaalipolitiikkaan. Helsinki: Gaudeamus, 55–106.

4

Tutkimus ja työvoimapolitiikka

Simo Aho

ARTIKKELIN TEEMANA on työvoimapolitiittisen tutkimuksen ja työvoimapolitiikan vaikuttavuuden arvioinnin kehitys Suomessa, sekä se miten työllisyyteen liittyvä tutkimus ja politiikka ovat vuosien varrella toisiinsa vaikuttaneet. Ensiksi tarkastellaan lyhyesti yhteiskuntapolitiikan kannalta tarpeellisen tiedon hankinnan kehitysvaiheita ja työvoimapolitiittisen tutkimuksen historiaa Suomessa. Sitten arvioidaan työvoimapolitiikan vaikuttavuutta koskevaa suomalaista tutkimusta ja sen merkitystä politiikan muotoilun kannalta lukuisten esimerkkien valossa. Keskeinen väite on, että huolimatta tutkimuksen määrän merkittävästä kasvusta ja laadun paranemisesta viimeisten parin vuosikymmenen aikana, tutkimus ei ole edelleenkään riittävää eikä kaikilta osin pätevää eikä riittävän pitkäjänteistä. Tyypillisesti arviointihankkeet aloitetaan liian myöhään ja raportoidaan liian aikaisin, eikä vaikuttavuusarvioinnin kannalta keskeisiä vertailuasetelmia kyetä toteuttamaan. Lopuksi pohditaan tutkimuksen laadun ja relevanssin parantamisen mahdollisuuksia.¹

Johdanto

Olin 1990-luvun puolivälissä mukana toteuttamassa tutkimushanketta (Aho ym. 1996), joka oli monessa mielessä pioneerityö Suomessa. Se oli tietääkseni ensimmäinen, jossa työmarkkinoiden tutkimuksessa käytettiin rekisteriperusteista yksilötason pitkittäisaineistoa. Samaten se oli ensimmäinen, jossa pyrittiin systemaattisesti selvittämään keskeisten käytössä olleiden työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuutta niihin osallistuneiden työllistymiseen (vaikkakin nykynäkökulmasta alkeellisella metodologialla). Ja se oli tietääkseni myös ensimmäinen kerta, kun ministeriö rahoitti työvoimapolitiittisen tutkimushankkeen yliopistoille ja tutkimuslaitoksille suunnatun tarjouskilpailun perusteella (kuten nykyään lähes poikkeuksetta tällaisessa tutkimuksessa toimitaan). Sittemmin olen ollut toteuttamassa kymmeniä työmarkkinoita ja työvoimapolitiikkaa koskevia tutkimushankkeita, jotka eri ministeriöt tai muut viranomaiset rahoittivat hankkiakseen yhteiskuntapolitiikan arvioinnin ja kehittämisen kannalta tarpeellista tietoa. Seuraavassa tarkastelen politiikan tietotarpeita palvelevan tutkimuksen kehitystä ja ongelmia lähinnä työvoimapolitiikan alalla – siinä kolmella vuosikymmenellä kädet kyynärpäitä myöten savessa jatkuvasti mukana olleen näkökulmasta.

Ensiksi tarkastelen yhteiskuntapolitiikan tarvitseman tiedon hankinnan kehitysvaiheita ja sitten lyhyesti työvoimapolitiittisen tutkimuksen historiaa Suomessa. Tämän jälkeen arvioin työvoimapolitiikan vaikuttavuutta koskevaa suomalaista tutkimusta ja sen merkitystä politiikan muotoilun kannalta lukuisten esimerkkien valossa. Lopuksi pohdin tutkimuksen laadun ja relevanssin parantamisen ongelmia ja mahdollisuuksia.

Työvoimapolitiikka siinä mielessä, jossa käsitettä tässä käytetään, on tapana jakaa passiiviseen ja aktiiviseen työvoimapolitiikkaan eli työttömyysturvaan ja työllisyyspalveluihin. Erotuksena sellaisista kaikille tarjolla olevista palveluista kuin työnvälitys ja työnhakuneuvonta, jatkossa puhun työvoimapolitiittisista toimenpiteistä, kun tarkoitan valikoivasti tarjottavia palveluita, joiden tarkoitus on edistää työnhakijoiden työllistyvyyttä. Täl-

laisia ovat muun muassa työvoimapolitiittinen koulutus, palkkatuettu työ, valmennus ja kuntouttava työtoiminta.

”Tietoon perustuva yhteiskuntapolitiikka”

Tilastolaitos on aikoinaan syntynyt tuottamaan tietoa valtion tarpeisiin, ja niin kauan kuin on harjoitettu ”yhteiskuntapolitiikkaa”, on myös selvitetty ja tutkittu niitä ongelmia, joita politiikalla on pyritty ratkaisemaan². Nykyisin laajalti levinnyt systemaattinen pyrkimys ”tietoon perustuvaan päätöksentekoon” on kuitenkin melko uusi ilmiö. Termi *evidence based decision making* lienee kantautunut Suomeen Tony Blairin pääministerikauden Britanniasta, jossa Toppilan (2002, 10) mukaan vuonna 2001 siirryttiin ”todistepohjaisen politiikan harjoittamiseen” ja keskeisten politiikkaohjelmien jatkuvaan systemaattiseen arviointiin.

Tietoon perustuvassa päätöksenteossa tärkeänä pidetään arviointia *ex ante* (ennakoitavissa olevat vaikutukset) sekä *ex post* (toteutuneet vaikutukset). Huomattava osa päätöksenteossa käytetystä arviointitiedosta kuitenkin on tuotettu *ex tempore* (käynnissä olevan hankkeen ja sen toimeenpanon monitorointi) tai *ex nunc* (väliraportti). (Vrt. Hänninen & Junnila 2012b; Hämäläinen 2009.)

Suomessa alettiin vuosituhannen vaihteen jälkeen kiinnittää enenevää huomiota lainvalmistelun laatuun ja siihen, että politiikkatoimien ohjauksen ja uudistamisen tarvitsema vaikutus- ja vaikuttavuusarviointi oli riittämätöntä, eikä päätöksenteossa osattu tarpeellisessa määrin nojautua ”tutkittuun tietoon” silloinkaan, kun sitä olisi ollut saatavilla (esim. Ilmakunnas ym. 2008; Vihriälä 2008; Vihriälä 2016, 53–54). Nykyiset politiikan ohjauksen ja uudistamisen tarpeisiin hankittavan tutkimustiedon keskeiset rahoituskäytännöt valmistellut työryhmä kuvasi lähtökohtansa seuraavasti:

Analyyttisen ja vertailukelpoisen tiedon tuottaminen poliittisten päätösten tueksi on yhä tärkeämpi periaate kaikissa OECD-maissa. Tutkimuksen ja tiedolla ohjaamisen keskeinen merkitys on tunnustettu päätöksenteossa ja toimintakäytäntöjen kehittämässä vasta viime aikoina. Tietoperustan ja innovaatioiden edistäminen on nostettu päämääräksi useissa maissa. Pyritään siihen, että yhteiskuntaa koskevat ratkaisut perustuvat tutkittuun tietoon. Yhteiskunnan järjestelmien, toimintojen ja toimintakäytännön kehittämiseksi tukeudutaan tutkimus- ja kehittämistoimintaan ja vankkaan tietoperustaan. Näiden avulla haetaan yksittäisiä innovatiivisia ratkaisuja, systeemisiä innovaatioita ja ennakoidaan tulevaisuuden kehitystä. Kansainvälisesti on meneillään selkeä pyrkimys tiedolla johtamiseen eli siihen, että päätökset ja toiminta pohjautuisivat tutkittuun tietoon. Tutkimuksella, ennakointi-, seuranta- ja arviointitiedolla on sen vuoksi erityinen merkitys. (Vnk 2012, 42)

Politiikan ja viranomaistoiminnan tietotarpeita palvelevan lähinnä ministeriöiden ja niiden alaisten tutkimuslaitosten harjoittaman tutkimuksen kehittämiseksi Valtioneuvosto asetti vuonna 2005 työryhmän, jonka tehtävänä oli laatia kokonaissuunnitelma valtion sektoritutkimuksen ja sen resurssien kohdentamiseksi yhteiskunnan muuttuneiden tarpeiden mukaan. Työryhmän tuli muun muassa tarkastella sektoritutkimuksen kokonaisorganisaatiota, perusrahoituksen kehittämistä kilpaillun rahoituksen suuntaan, yhteistyön tiivistämistä korkeakoulujen kanssa ja ministeriöiden sitomattomien tutkimusvarojen käyttöä. Työryhmän mietinnön (Vnk 2006) pohjalta perustettiin vuonna 2007 Sektoritutkimuksen neuvottelukunta koordinoimaan tutkimuksen ohjausta ja edistämään suunnitelmallisuutta ja tutkimustietoon perustuvaa päätöksentekoa kaikilla yhteiskuntapolitiikan alueilla. Tavoitteena oli myös tukea ja vahvistaa hallinnonalakohtaista sektoritutkimuksen tulosohjausmenettelyä ja parantaa ministeriöiden tilaajaosaamista sekä lisätä tutkimuksen hyödyntämistä yli hallinnonalarajojen. Neuvottelukunta muun muassa muotoili eri ministeriöiden yhteistyönä keskeisiä tutkimustehtäviä ja rahoitti (niukoilla re-

sursseilla) niiden toteuttamiseksi jonkun verran tutkimushankkeita. Neuvottelukunta osoittautui kuitenkin varsin pian liian heikoksi rakenteeksi saamaan aikaan tavoiteltuja kunnianhimoisia tuloksia, minkä se myös itse havaitsi. Neuvottelukunnan toiminnan arvioinnissa (Harrinvirta 2010) suositeltiin mm. neuvottelukunnan tulosohejausroolin oleellista vahvistamista ja vapaaehtoisten tutkimusyhteenliittymien vauhdittamista. Näin ei tehty, vaan neuvottelukunta lakkautettiin.

Hallituksen aloitteesta Valtioneuvoston kanslia perusti jo vuonna 2009 uuden politiikkatoimien vaikuttavuusarvioinnin kehittämistyöryhmän (”POVI-hanke”). Loppuraportissaan työryhmä totesi, että ”sektoritutkimusuudistus ei ole täyttänyt odotuksia, mikä johtuu suurelta osalta siitä, ettei ole ollut käytössä mekanismeja varmistaa riittävää rahoitusta horisontaalisiin politiikkakokonaisuuksiin” (VNK 2011, 16; vrt. myös VNK 2012, 40). Toisin sanoen tavoitteita ei saavutettu, kun rahoitusta ei löytynyt ministeriöistä ”yhteiseen” tutkimuspooliin vapaaehtoisesti. Tarvittiin radikaalimpia ratkaisuja.

POVI-hanke suositteli muun muassa strategisen tutkimus- ja arviointisuunnitelman laatimista hallituskausittain, koordinoituvastuun sijoittamista Valtioneuvoston kansliaan ja tiedon käyttäjien ja tuottajien vuorovaihtusmuotojen kehittämistä, joiden toteuttaminen kuitenkin vaati vielä yhden valmisteluvaiheen. Tutkimus- ja innovaationeuvoston asettaman asiantuntijatyöryhmän tekemien sektoritutkimuslaitosten ja tutkimusrahoituksen kokonaisuudistusta koskevien ehdotusten (VNK 2012) pohjalta vuonna 2014 perustettiin Strategisen tutkimuksen neuvosto (STN) ja Valtioneuvoston päätöksentekoa tukevan selvitys- ja tutkimustoiminnan ohjelmarahoitus (VN/TEAS). Rahat otettiin osin panemalla sektoritutkimuslaitokset kilpailemaan rahoituksesta, jotka niillä aiemmin oli omassa budjetissaan.

Tämän vaikutuksiltaan nähdäkseni erittäin merkittävän uudistuksen keskeisenä (ja varsin hankalana) osana oli valtion lukuisten ja osin huomattavan suurten ja perinteikkäiden sektoritutkimuslaitosten uudistaminen ja saneeraus, jonka sivuutan kokonaan, kun Suomessa ei ole koskaan ollut

valtion tutkimuslaitosta työvoimapolitiikan sektorilla (toisin kuin monissa muissa maissa, lähimpänä esimerkkinä Ruotsin Institut för arbetsmarknadspolitisk utvärdering).

Suomen Akatemian yhteyteen perustettu Strategisen tutkimuksen neuvosto jakaa merkittävää rahoitusta monivuotisille useiden tutkimusryhmien yhteishankkeille. Neuvosto muotoilee kulloinkin rahoitettavat tutkimusteemat, mutta tutkijaryhmät täsmentävät tutkimuskysymykset ja -asetelmat ja metodologiset ratkaisut suunnitelmissaan, ja riippumaton kansainvälinen akateeminen paneeli valitsee rahoitettavat hankkeet. Hankkeiden ”vuorovaikutussuunnitelmissa” tulee selvittää, miten edistetään tulosten leviämistä yhteiskuntapolitiikan valmistelijoiden ja päätöksentekijöiden käyttöön vaikuttavalla tavalla. STN:n rahoitusohjelmien merkityksen arviointi on toistaiseksi ennenaikaista, sillä ensimmäisetkään kuusivuotiseksi suunnitellut hankkeet eivät ole vielä tätä kirjoitettaessa valmistuneet. Totean vain, että tähän mennessä työttömyysongelma tai työvoimapolitiikka eivät ole olleet rahoitettujen tutkimusohjelmien teemojen keskeisiä tutkimuskohteita.

VN/TEAS rahoitusta voidaan jo yrittää alustavasti arvioida. Palaan siihen tuonnempana työvoimapolitiittisen tutkimuksen osalta.

Hiljattain julkaistiin rahoitusuudistuksen ensimmäinen arviointi, josta siteeraan vain pari virkettä pääjohtopäätöksistä: ”Etenkin uudet rahoitusmuodot STN ja VN/TEAS ovat edesauttaneet päätavoitteen mukaisesti tutkimuksen toimimista yhteiskunnan kehittämisen ja päätöksenteon strategisena resurssina kohdentamalla rahoitusta siten, että *vahvistetaan tutkimuksen relevanssia, kysyntälähtöisyyttä ja monitieteisyyttä*. [...] Samanaikaisesti tapahtuneet merkittävät perusrahoituksen leikkaukset ovat vastavuoroisesti merkittävästi heikentäneet tutkimuksen tekemisen edellytyksiä.” (Haila ym. 2018, 84.)

Työvoimapoliittinen tutkimus Suomessa

Työvoimapoliittisen tutkimuksen historia Suomessa voitaneen aloittaa viimeistään Eino Kuusen vuonna 1914 julkaistusta väitöskirjasta *Talvityöttömyys, sen esiintyminen, syyt ja ehkäisytöimenpiteet Suomen suurimmissa kaupungeissa*, mutta mitään työllisyyden ja työttömyyden ja niihin vaikuttavien seikkojen tutkimusperinnettä ei Suomessa kehittynyt vielä kymmeneen vuosiin.

Kun kulkulaitosten ja yleisten töiden ministeriön seuraajiksi perustettiin liikenneministeriö ja työvoimaministeriö 1970, jälkimmäisen suunnitteluosasto alkoi julkaista työvoimapoliittisia tutkimuksia³. Ministeriön julkaisemat tutkimukset ovat koskeneet alusta alkaen hyvin monenlaisia asioita, esimerkiksi työvoiman kysynnän ja tarjonnan kehitystä, toimialojen kehitystä, työttömyyden ja erilaisten työvoimapotentialin kannalta ongelmallisten ryhmien laajuutta ja rakennetta, politiikan kannalta kiinnostavia toimintaympäristön kehitystrendejä, työelämän ja työmarkkinoiden muutosta sekä politiikan keinoja ja toteutusta. Ensimmäisen kerran ”valtion toimenpiteiden työllistävyysvaikutukset” esiintyivät julkaisun otsikossa 1977. 1980-luvun alussa julkaistiin useita työttömiin kohdistettuihin haastatteluihin ja kyselyihin perustuvia tutkimuksia työttömyyden yksilöllisistä seurauksista ja merkityksistä, jotka olivat tällaisen tutkimuksen pioneiritöitä Suomessa (esim. Rostila 1980; Vähätalo 1982; Siurala 1982). Tuolloin alettiin julkaista myös akateemisissa tutkimuksissa esiin nousseiden kysymysten tarkasteluja: julkaisujen aiheina esiintyivät esimerkiksi teknologisten uudistusten vaikutukset työvoiman käyttöön (Koistinen 1984), ”kolmas sektori” (Weijola 1985) ja työmarkkinoiden segmentaatioteoriat (Nätti 1985).

Tässä yhteydessä on mainittava myös Työpoliittinen aikakauskirja, jonka historia alkaa 1950-luvun lopulla perustetuista kulkulaitosten ja yleisten töiden ministeriön julkaisuista, ja jota nykyisellä nimellään on julkaistu vuodesta 1990 alkaen. Se on jo pitkään ollut foorumi, jossa on julkaistu paitsi ministeriön rahoittamien hankkeiden tuloksia koskevia myös yleisemmin tieteelliseen tutkimukseen perustuvia artikkeleita sekä erilaisia

katsauksia ja esimerkiksi ministerien ja muiden vaikuttajien haastatteluja (sekä monipuolista tilastoliitettä). Aikakauskirjan 60-vuotista historiaa käsittelevää artikkelia (Räisänen 2017) voi lukea myös katsauksena suomalaisen työ- ja työvoimapolitiittisen tutkimuksen historiaan.

1980-luvun puolivälissä toteutettiin Suomessa ensimmäinen laajaa julkista huomiota herättänyt työvoimapolitiittinen kokeilu, jossa eräiden työvoimatoimistojen alueilla alettiin yrityksille maksaa tukea pitkäaikaisyöttömien työllistämisestä. Sittemmin ja nykyisinkin laajasti käytettyjen työttömien työllistyvyyttä edistämään tarkoitettujen työnantajille maksettavien palkkatukien kehittämishistoria voitaneen aloittaa tästä ”Rinteen mallista”, joka nimettiin sen ideoineen Porin työvoimatoimiston värikkäästi esiintyneen johtajan Heikki Rinteen mukaan. Tuolloin hallitukseen nostettua Suomen Maaseudun Puoluetta edustanut työvoimaministeri Urpo Leppänen julisti mallin osoittavan keinot työttömyyden poistamiseen Suomesta kuudessa kuukaudessa.

Kokeilusta julkaistiin muutamia virkamiesten mietintöjä ja tutkimusraportteja, joista viimeistä (Pitkäaikaistyöttömien työllistämistukikokeilu 1986) voi ehkä pitää työvoimapolitiittisten toimenpiteiden tieteellisen vaikuttavuusarvioinnin alkuaskeleena Suomessa (vaikkakin ainakin työvoimapolitiittiseen koulutukseen osallistuneiden myöhemmän työmarkkinauran seurantaraportteja oli julkaistu aiemminkin). Raportissa ensinnäkin selvitetään taloustieteen pohjalta mitä on ”nettotyöllisyysvaikutus”, ja tukea saaneiden työnantajien haastatteluihin perustuvan aineiston pohjalta päätellään, että ”uusia työpaikkoja” kokeilussa syntyi vain pienehkössä osassa tukea saaneista yrityksistä. Toiseksi tukityössä olleilta kootun haastatteluaineiston nojalla saatiin selville mm. että ”22 % arvioi työnsaanti-mahdollisuuksiensa parantuneen tukityön ansiosta, 14 % oli päinvastaista mieltä” (mt. Osa II, 25). Mitään vertailuasetelmaa, jossa kokeiluun osallistuneiden työllistymistä olisi verrattu muiden vastaavien pitkäaikaistyöttömien työllistymiseen, ei raportin perusteella edes harkittu – se olisikin ollut vaikeaa, kun nykyisen kaltaisia rekisteriaineistoja ei vielä ollut käytettävissä ja satunnaistettujen kokeilujen toteuttaminen työvoimapolitiikan

alalla oli vielä uutta vaikuttavuusmittauksen pioneeri- ja USA:ssakin. Kiinnostavaa on, että arvioinnin toteuttajiksi ministeriö rekrytoi (tuolloin vielä toki ilman kilpailutusta) ilmeisesti pätevimmat Suomesta löytämänsä osaajat, Helsingin kauppakorkeakoulun yhteydessä toimineen Liiketaloustieteellisen tutkimuslaitoksen ja Tilastokeskuksen.

1980-luvun lopulla Suomessa asteittain toteutettiin tietääkseni kansainvälisestikin ainutlaatuinen uudistus, nimittäin eräänlainen valtion takaama ”oikeus työhön”. Tuolloinen työllisyyslain uudistus takasi nuorille ja pitkäaikaistyöttömille viime kädessä kuntien järjestämän määräaikaisen ”velvoitetöpaikan” (vrt. Aho & Arnkil 2008). Uudistuksen alueellisesti porrastettu toimeenpano olisi mahdollistanut nykynäkökulmasta mielenkiintoisia vaikuttavuusarvioita, jollaisia ei kuitenkaan vielä tuolloin ilmeisesti tultu ajatelleeksi. Nähdäkseni huomionarvoisimmaksi uudistusta koskevaksi tutkimukseksi jäi sosiaalipoliitikko Kari Vähätalon ministeriölle laatima tutkimus (1991), jossa suppeahkoa alueellisesti rajattua ”velvoitetöyöllistettyjen” näytettä koskevan asiakirja-aineiston ja täydentävien laadullisten haastattelujen pohjalta kuvattiin kohdejoukon ongelmien ”mosaiikkia” ja mm. todettiin, että vain harvat työllistyivät tukityön jälkeen avoimille työmarkkinoille. Mitään kontrolloitua vertailuasetelmaa perustuvaa vaikuttavuusarviota ei kaiki suunniteltukaan. Työllistämismittauksen arviointia olisi ehkä jatkettu, ellei velvoitetta olisi jo seuraavien parin vuoden aikana lakkautettu tuolloin alkaneen syvän talouskriisiin paineissa.⁴

Työmarkkinoiden ja työvoimapolitiikan kannalta tärkeitä asioita on siis tutkittu jo pitkään, mutta oman kokemukseni mukaan sittemmin olennaiseksi osoittautunut käänne tapahtui joskus 1990-luvun alun laman jälkimainingeissa. Sen merkinä mieleeni jäi, miten ministeriön tutkimusjohtaja Timo Filpus erikseen otti asiakseen jonkun palaverin päätteeksi kertoa, että tulevaisuudessa aiotaan rahoittaa varsinkin politiikan vaikuttavuuden tutkimusta – jotakin, mitä ei ennen oltu tehty, eikä kumpikaan meistä osannut silloin vielä kuin alustavasti arvailla, millaista se olisi. Tähän suuntaan rahoitusta sittemmin suunnattiinkin.

Vuonna 1998 toteutettiin ”työvoimapolitiikan kokonaisuudistus”, joka jatkoi vähän aiemmin ”kannustinloukkujen purkamisella” aloitetun 1990-luvun laman myötä käynnistyneen radikaalin käänteeseen toteuttamista suomalaisessa työvoimapolitiikassa. Siirryttiin valtiollisen ”työllistämismallin” toimeenpanosta ”työmarkkinoiden toimivuuden” edistämiseen ja viranomaisten velvoittamisesta työttömien ”aktivointiin” (vrt. Aho & Arnkil 2008). Pian uudistuksen käynnistyttyä ministeriö toteutti ennennäkemättömän laajan ja kunnianhimoisen arviointiohjelman tämän uudistuksen vaikutusten selvittämiseksi. Uudistusta muun muassa arvioitiin palveluprosessin ja paikallistoimistojen näkökulmasta (Arnkil ym. 2000), pyrittiin selvittämään sen vaikutusta rekrytoinnin edistämiseen (Valtakari 2000), tarkasteltiin uusien toimenpiteiden kuten määräaikaishaastattelujen ja työnhakusuunnitelmien toteutumista ja yhteyttä työnhakuaktiivisuuteen, työnhakijoiden palveluista antamiin arvioihin ja myöhempään työllistymiseen (Aho ym. 2000) sekä tuolloin laajasti aloitetun työnhakukoulutuksen vaikuttavuutta (Tuomala 2000b; Malmberg-Heimonen & Vuori 2000) ja yritettiin tutkia työttömyyden dynamiikan mahdollista muutosta uudistuksen yhteydessä (Aho ym. 2000; Tuomala 2000a); tutkimusohjelmaan sisältyi jopa (uudistuksessa ensi kertaa määriteltyjen) työttömien oikeuksien ja velvollisuuksien eettinen ja yhteiskuntafilosofinen tarkastelu (Mäki-Kulmala 2000). Kuitenkaan mitään kontrolloituihin vertailuasetelmiin perustuvaa arviota uudistuksen vaikuttavuudesta työllistyvyyden mahdolliseen muutokseen ei toteutettu.

Arviointihankkeissa sovellettujen metodologisten ratkaisujen pätevyyttä voi ainakin osin varsinkin jälkiviisaasti huomattavastikin kritisoida, ja arviointi toteutettiin niin aikaisin, etteivät uudistuksen vaikutukset voineet olla kaikilta osin havaittavissa (mikä on yleensä ollut jatkossakin arvioinneille tyypillistä), mutta silti pitäisin arviointiohjelmaa suomalaisen työvoimapolitiikan arvioinnin tähänastisen historian poikkeuksellisen huippusaavutuksena. ”Perusteellisen seuranta tutkimuksen” toteuttamista ehdotettiin jo uudistusta valmistelleiden selvitysmiesten raportissa (Skog & Räisänen 1997, 191), eikä mitään monipuolisuudeltaan ja laajuudeltaan

lähimainkaan vastaavaa systemaattista resurssien satsausta työvoimapolitiikan kokonaisarviointiin oltu nähty aikaisemmin, eikä ole valitettavasti nähty myöhemminkään⁵.

Tuolloin ministeriössä kehiteltiin toimintamallia, jossa uudistusten vaikutuksia tulisi tutkimuspohjaisen tiedon pohjalta systemaattisesti ennakoida etukäteen, ja jälkikäteen tulisi huolellisesti arvioida tavoitellun vaikutuksen saavuttamista ja mahdollisesti tarvittaessa korjata politiikkaa (vrt. Toppila 2002). Puhuttiin pitkäjänteisestä tutkimusohjelman rakennuksesta ja tutkimusresurssien lisäämistä, joissa ei kuitenkaan tapahtunut merkittävää edistystä seuraavina vuosina, eikä ole vielääkään tapahtunut läheskään siinä mitassa kuin tuolloin odotettiin.

Kuitenkin vuosituhannen vaihteesta alkaen työvoimapolvelujen ja niiden uudistusten arvioinnista on tullut normaali käytäntö. Ainakin useimmista merkittävistä työvoimapolitiittisista uudistuksista on julkaistu arviointitutkimus tai useampiakin, ja lisäksi on laadittu lukematon määrä erilaisten kehityshankkeiden ja paikallisten projektien ja toimintamallien seurantahankkeiden raportteja ja arviointiselvityksiä. Eritasoisia tutkimuksia ja selvityksiä on tuotettu satamäärin, enkä niiden kattavaa arviointia voi tässä edes harkita, mutta rohkenen tuonnempaan joitakin arvioita esittää subjektiivisesti valikoimieni esimerkkien pohjalta.

Huolimatta jo pitkään jatkuneesta pyrkimyksestä parantaa politiikkatoimien kehittämisen ja uudistamisen tarvitseman evidenssin laatua ja kattavuutta, yhteiskuntapolitiikan tuloksellisuutta koskevan ja sen parantamiseksi tarvittavan tutkimustiedon riittämättömyys ja puutteellisuus on jatkuvasti nähty yleiseksi ongelmaksi, eikä tilanne nähdäkseni ole työvoimapolitiikankaan kohdalla edelleenkään läheskään tyydyttävä, huolimatta tutkimustoiminnan huomattavasta laajentumisesta viimeisten 20 vuoden aikana.

On vielä välttämättä huomautettava, että akateeminen tutkimus tällä alueella on ollut ja edelleenkin on ainakin omasta mielestäni hämmästyttävän vähäistä. Vaikka moninainen työelämän tutkimus on yliopistoissa varsin laajaa, nimenomaan työmarkkinoiden, työllisyyden ja työvoima-

politiikan sosiologinen ja sosiaalipoliittinen tutkimus on mielestäni melko heikosti kehittynyt Suomen yliopistoissa, joissa on ollut vain harvoja nimenomaan tälle tutkimusalueelle osoitettuja professorinvirkoja. Työn taloustieteellä ja mikrotason aineistoihin perustuvalla työmarkkinatutkimuksella on jalansijaa yliopistoissa, mutta ekonomistien reviirin osalta uskallan ulkopuolisena sanoa vain, että omaan näköpiiriini tullut työvoimapolitiittisesti kiinnostava taloustieteellinen tutkimus on yleensä tehty muualla kuin akateemisilla taloustieteen laitoksilla.

En tässä osaa ottaa pohdittavakseni mistä syistä yliopistojen panostus alan tutkimukseen ei ole ollut merkittävämpää. Seurauksena on kuitenkin ollut, että valtaosa työvoimapolitiittisesti relevantista tutkimuksesta ja lähes kaikki keskeinen työvoimapolitiikan vaikuttavuutta koskeva tutkimus – ja sitä koskevan asiantuntemuksen ja metodologisen osaamisen kehittyminen – on toteutunut kulloinkin tarjolla olleen yhteiskuntapolitiikan tarpeita palvelemaan tarkoitettun rahoituksen turvin pääosin yliopistojen ulkopuolella toimivissa tutkimuslaitoksissa. Tällaista tutkimusta on tehnyt varsinkin VATT ja myös esimerkiksi PT ja ETLA, sekä oma tutkimusryhmäni, joka on kylläkin toiminut Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksessa, mutta sen työhön ei ole ollut käytettävissä budjettirahoitusta, vaan kaikki hankkeemme on toteutettu ulkopuolisella rahoituksella. Monenlaista arviointitutkimusta on yhä enenevästi tehty myös lukuisissa yksityisissä tutkimusyrittäyksissä.

Arvioinnin arviointia

Seuraavassa näkökulmani on varsinkin mikrotason vaikuttavuusarvioinnissa, jota itsekkin olen tehnyt. Silloin kysymyksenä on, hyödyttävätkö palvelut ja toimenpiteet niitä, jotka palveluita saavat tai toimenpiteisiin osallistuvat (verrattuna siihen, etteivät saisi/osallistuisi). Palveluprosessien tarkoituksenmukaisuutta ja tuloksellisuutta (tavoitteiden saavuttamista) on myös paljon arvioitu. Lisäksi tärkeitä olisivat ainakin makrotason vai-

kutukset (esimerkiksi työvoimapolitiikan vaikutus kokonaistyöllisyyteen) ja tehokkuus (hyödyt suhteessa kustannuksiin), joiden arvioita ei Suomessa ole juurikaan tehty.

Työvoimapolitiittisten uudistusten ja palvelujen kehittämishankkeiden arviointi on määrällisesti parin viime vuosikymmenen aikana monikertaisesti ollut erityisen korkeatasoista, vaikka toki poikkeuksiakin on lukuisia ja vuosien mittaan edistystä on tapahtunut. Syy ei nähdäkseni niinkään ole siinä, ettei Suomessa olisi nykyisin tarpeeksi arviointiosaamista, vaan se että arvioinnin toteuttajat pannaan yrittämään parhaansa tilanteessa, jossa pätevään ja laadukkaaseen arviointiin ei ole riittäviä edellytyksiä. Keskeinen ongelma on, että arviointihankkeet sekä aloitetaan liian myöhään, että joudutaan raportoimaan liian aikaisin.

Arvioinnin kannalta olennaisen tiedon kokoamista ei mietitä ajoissa. Pätevän ja mahdollisimman hyödyllisen arvion toteuttamiseksi olisi otollista, että arviointia varten tarvittavien tietojen kokoaminen ja arvioinnin design (esimerkiksi vertailuasetelmat ja -ryhmät) suunniteltaisiin ammattitaitoisesti jo uudistuksen valmistelun kuluessa, jotta tietojen kokoaminen voidaan aloittaa viimeistään, kun arvioitava uudistus käynnistyy – yleensä olisi tarpeen koota lähtötilannetta koskevia tietoja jo etukäteen, ennen uudistuksen toimeenpanoa. Tällä tavoin valmisteltuja arviointihankkeita ei tietääkseni Suomessa ole toistaiseksi toteutettu ainoatakaan. Parasta olisi, jos arvioinnin tekijä voitaisiin valita hyvissä ajoin ennen arvioitavan uudistuksen, kokeilun tai kehittämishankkeen varsinaista käynnistymistä, jolloin arvioinnista vastaavat tutkijat voisivat käynnistää ajoissa tarvittavan tiedon kokoaminen ja esimerkiksi vertailuryhmien muodostaminen.

Tyypillisesti arviointia koskeva tarjouspyyntö julkaistaan noin puolen vuoden kuluttua sen kohteena olevan muutoksen toimeenpanon alkamisesta, ja tutkimussuunnitelmaa tarjoavat tutkijat joutuvat rakentamaan arvioinnin sen varaan, mitä tietoja järjestelmä joka tapauksessa tuottaa ja mitä itse voidaan hankkeen aikana koota tarjolla olevin resurssein annettun aikataulun puitteissa. Erityisesti vaikuttavuuden pätevän arvioinnin

kannalta olennaisten vertailuasetelmien toteuttaminen on tällaisessa tilanteessa yleensä mahdotonta. Niinpä usein uudistuksia arvioidaan ilman vertailuasetelmaa. Silloin se mitä tulokseksi saadaan ei voi olla arvio vaikuttavuudesta siinä mielessä, että voitaisiin sanoa mikä on arvioidun uudistuksen tai hankkeen vaikutus esimerkiksi sen kohteena olevien työllistymiseen verrattuna vaihtoehtoiseen tilanteeseen eli siihen, että uudistusta tai kehittämishanketta tai toimintamallia ei olisi toteutettu.

Ongelman taustalla on, että toiminnan rutiininomaiset seurantajärjestelmät ovat yleisesti kehittymättömiä, puutteellisia, standardoimattomia ja teknisesti työläitä tai käytännössä mahdottomia hyödyntää tutkimuksessa, eivätkä eri toimijoiden seurantakäytännöt tuota keskenään vertailukelpoisia tietoja (vrt. Arnkil ym. 2019, 5; Lampinen & Pitkänen 2015). Itse olen esimerkiksi löytänyt itseni tilanteesta, jossa havaitsin tehneeni sopimuksen ”arvioida” erään palveluprosessin vaikutuksia ilman että oli mahdollista saada tietää, milloin palvelu poikkileikkausajankohtana osallistujaksi kirjattujen kohdalla alkoi ja milloin mahdollisesti päättyi – vai päättyikö lainkaan seuranta-aikana.

Monesti tiedon kokoamisessa olisi otollista nojautua arvioitavan hankkeen tai uudistuksen toteuttamisesta etulinjassa vastaavien toimihenkilöiden apuun, joka monesti halutun tiedon saamiseksi olisi suorastaan välttämätöntä, tai se parantaisi tiedon laatua ja kattavuutta – ja yleensä olisi kustannuksiltaan edullista vaihtoehtoisiin tiedonhankintamenetelmiin verrattuna. Tällainen tiedon kokoaminen olisi suunniteltava yhteistyössä sen kokoajien kanssa etukäteen, hankkeen budjettiin tulisi sisällyttää sen vaatimat resurssit ja saatuja tuloksia tulisi jo arvioinnin kuluessa raportoida näille toimijoille. Kaikki tämä on mahdotonta, jos tiedonkeräystä aletaan suunnitella vasta kun arvioitava prosessi on jo käynnissä. Jos tutkijat jossakin vaiheessa enemmän tai vähemmän odottamatta ilmaantuvat palvelua toteuttavan organisaation arjen keskelle jossakin työntekijöiden näköpiirin tuolla puolen laadittuine lomakkeineen ja kysymyksineen, ei ole ihme, jos tiedon kokoamista ei nähdä hyödyllisenä ja arvokkaana osana omaa työtä, vaan jostakin ylhäältä sälytettynä ylimääräisenä taakkana.

Tällöin tiedon kokoaminen voi täysin epäonnistua, tai saadussa tiedossa on kontrolloimatonta katoa ja puutteita.

Tuore esimerkki hankkeesta, jossa aiottua kokeilu- ja vertailuryhmiin perustuvaa vaikuttavuusarviointia ei lainkaan voitu toteuttaa, koska sitä ei oltu etukäteen valmisteltu, on työvoimapalvelujen alueellisten kokeilujen arviointitutkimus (Annala ym. 2019, ks. erityisesti 83–86). Hankkeessa oli ”suunniteltu” suorastaan kunnianhimoisia vertailuasetelmia ilman, että oli lainkaan selvitetty niiden toteutusmahdollisuuksia käytännössä, ja hankkeen käynnistyttyä havaittiin, että niiden toteuttamiseen ei ole mitään mahdollisuuksia. Pidän valitettavana, että VN/TEAS rahoitti tällaisen katteettomille lupauksille perustuvan hankkeen.

Arviointihankkeet siis suunnitellaan liian myöhään – töihin tutkijat pääsevät yleensä enemmän kuin vuotta myöhemmin kuin olisi ollut otollista. Toinen keskeinen ongelma on, että tavallisesti arviointi joudutaan raportoimaan liian aikaisin. Merkittävien uudistusten toimeenpano ja uusien toimintakäytäntöjen omaksuminen vaativat aikaa, ja monesti vaikutukset ovat kunnolla nähtävissä aikaisintaan parin kolmen vuoden kuluttua. Jos mitataan esimerkiksi jonkin palvelun kohderyhmän myöhempää työllistävyyttä, tulisi odottaa, kunnes riittävän suuri osa kohderyhmästä on käynyt tarkastelevan palveluprosessin läpi, ennen kuin sen tuloksellisuutta voidaan kunnolla arvioida. Kun tieto esimerkiksi myöhemmästä työllistymisestä saadaan rekistereistä vasta viiveellä, uudistuksen mahdolliset vaikutukset sen olennaisimpien tavoitteiden kannalta eivät ole ehkä lainkaan vielä havaittavissa, kun arviointiprojekti päättyy tyypillisesti pari vuotta uudistuksen käynnistämisen jälkeen – monesti jopa vielä aikaisemmin.

Kun päätöksiä usein on pakko tehdä nopeasti olemassa olevan tiedon pohjalta riippumatta siitä, miten puutteellista se mahdollisesti on, on ymmärrettävää, että halutaan arviointitietoa mahdollisimman nopeasti, vaikka se olisi vasta alustavaa (vrt. Vihriälä 2008, 22). Tämä ei olisi vakava ongelma, jos arviointia jatkettaisiin alkuarviointin jälkeen, mutta niin ei läheskään aina tapahdu. Mielenkiinto on siinä vaiheessa jo suuntautunut

muualla johonkin päivänkohtaisempaan tietotarpeeseen, ja resurssit suunnataan siihen vastaamiseen.

Tiedeyhteisössä vallitsevassa asemassa on näkemys, jonka mukaan erilaisten interventoiden vaikuttavuudesta voidaan saada kiistatonta tietoa vain luonnontieteellistä koetta jäljittelevällä kokeilulla, jossa intervention potentiaalisesta kohderyhmästä satunnaisesti valitaan koeryhmä ja vertailuryhmä, jotka (jos asetelma on oikein toteutettu) tilastollisten lainalaisuuksien mukaan eroavat toisistaan vain siten, että koeryhmään kohdistetaan kiinnostuksen kohteena oleva toimenpide (vaikkapa tietynlainen työllistymistä edistämään tarkoitettu palvelu) ja vertailuryhmään ei. Mikäli ilmiössä, johon pyritään vaikuttamaan (työllistyminen) havaitaan myöhemmin eroja, voidaan päätellä, että ne ovat tarkasteltavan intervention tulosta. Tällaiseen menetelmään perustuvaa vaikutusten testausta on jo kauan edellytetty lääketieteessä perusteena sille, hyväksytäänkö jokin lääke tai hoito yleiseen käyttöön. Tällaisen vaikuttavuustutkimuksen metodologian kehittäjänä työvoima- ja yhteiskuntapolitiikan alueella tunnettu amerikkalainen James Heckman on palkittu taloustieteen Nobelilla.

Erilaisia työvoimapolitiittisia kokeiluja on Suomessa tehty jo kauan, ja Sipilän hallituksen yhtenä kärkihankkeena oli ”kokeilukulttuurin” edistäminen, jonka onnistumista on arvioitukin (Antikainen ym. 2019). Kuitenkin vain harvoin kokeiluja on toteutettu siten, että niissä olisi muodostettu vaikuttavuusmittauksen vaatimuksia vastaava vertailuasetelma (Räisänen 2013; Hämäläinen 2009). Tällaisten kokeilujen toteuttamisessa on monenlaisia jopa niiden kohderyhmien perusoikeuksien toteutumiseen liittyviä ongelmia, mutta satunnaistettuun vertailuasetelmaan perustuvia kokeiluja on kuitenkin jo pitkään toteutettu USA:ssa ja viimeisten parin vuosikymmenen aikana enenevästi muuallakin. Kokeellinen arviointiasetelma ei suinkaan sovellu kaikkien uudistusten arviointiin, mutta niiden käyttöä voitaisiin epäilemättä lisätä Suomessakin (Hämäläinen & Uusitalo 2005; Hämäläinen & Verho 2017; Nokso-Koivisto & Kaskinen 2018).

Usein olisi mahdollista toteuttaa myös niin sanottu luonnollinen koeasetelma ilman vaativia erityisjärjestelyjä (esimerkiksi kun uudistus toteu-

tetaan asteittain, tai vertaamalla uudistuksen kohteena olleiden seurannan tuloksia vastaaviin seurantatuloksiin juuri ennen uudistuksen toteuttamista), etenkin jos siihen hyvissä ajoin varauduttaisiin. Erinomainen esimerkki tällaisesta tutkimuksesta on Sarvimäen ja Hämäläisen (2016) arvio maahanmuuttajien kotouttamislain säätämisen vaikutuksista (tutkimuksen edellytyksenä oli ainoastaan laadukkaiden rekisteritietojen saatavuus riittävän pitkältä ajalta).

Vuosina 2017–2018 toteutettu perustulokokeilu osoitti, että jopa radikaalien kokeilujen toteuttaminen on mahdollista Suomessa. Valitettavasti kokeilua ei kuitenkaan toteutettu sillä tavalla, jollaiseksi sen asiantuntijat suunnittelivat, vaan kokeiluasetelma vesitettiin niin, että satsattiin huomattavia voimavaroja sellaisen intervention kokeiluun, jollaista kukaan ei ole ehdottanut toteutettavaksi, eikä myöskään pidä yleisenä mallina toteuttamiskelpoisena! (vrt. Uusitalo 2019).

En tohdi moittia arvioinnin laadun puutteista sen käytännön toteutuksesta vastanneita virkamiehiä, jotka kokemukseni mukaan ovat pääsääntöisesti päteviä ja tunnollisia ja kansakunnan (eikä vain virkansa velvoittamana kulloisenkin hallituksen) palveluksessa, ja joiden olen huomannut tuskailevan samoja ongelmia kuin ne jotka itseäni ovat vaivanneet. Toisinaan tarjouspyynnöissä kuitenkin on odotettu selvästi enemmän kuin tarjolla olevin resurssein ja annetussa aikataulussa on mahdollista toteuttaa. Sellaisillekin hankkeille on havaintojeni mukaan kuitenkin yleensä toteuttaja löytynyt, ja raportillinen ”tutkittua tietoa” on saatu. En ole innokas moittimaan myöskään tutkijoita (joista olen yksi), jotka parhaansa mukaan ovat pyrkineet toteuttamaan mahdollisimman järkeviä hankkeita niissä puitteissa, jotka tarjolla ovat olleet. Mielenkiintoisempaa kuin selvittää, miksi arviointitutkimus on ollut niin puutteellista ja sen laadun parantaminen on ollut niin työlästä, olisi selvittää millä ehdoilla voidaan jatkossa rakentaa pitkäjänteinen, metodologialtaan pätevä ja tuloksillaan vaikuttava politiikan arviointitutkimuskäytäntö, ja mitä esteitä ja ongelmia sellaisen aikaansaamisessa nykytilanteessa on.

Työvoimapolitiikan vaikuttavuuden rekisteriaineistoihin perustuvasta arvioinnista

Satunnaistettuun vertailuasetelmaan perustuvilla kokeiluilla voidaan harvoin arvioida muunlaisten kuin melko rajallisten uudistusten tai vaihtoehtoisten toiminnan parantamismallien vaikuttavuutta (vrt. esim. Vihriälä 2016, 42–49), koska laajojen tai pitkäkestoisten uudistusten yhteydessä koeasetelmassa on vaikea kontrolloida kaikkia vaikuttavia seikkoja ja odottaa agendalla olevan uudistuksen lopullisten vaikutusten selviämistä. Monesti tarvittaisiin merkittävästi resursseja ja jopa erillistä kokeilun edellyttämää lainsäädäntöä (kuten äskettäisessä perustulokokeilussa).

Kuitenkin on perusteltua arvioida myös vakiintuneesti ja laajasti tarjolla olevien palvelujen ja toimenpiteiden ja ”normaalikäytäntöjen” vaikuttavuutta jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä sen selvittämiseksi miten hyvin tavoitteita saavutetaan ja missä vaikuttavuuden parantamiseen on tarvetta. Nykyisin tutkijoiden käytettävissä olevat useiden hallinnollisiin tarkoituksiin luotujen rekistereiden tietoja yhdistämällä muodostetut laajat rekisteriaineistot tarjoavat periaatteessa varsin hyvän mahdollisuuden tällaiseen arviointiin, ja niitä on runsaasti myös hyödynnetty. Rekisteritietojen avulla yksilöiden kohtaloita muun muassa työmarkkinoilla voidaan yksityiskohtaisesti seurata vuosien ajan. Monipuolisten demografisten tietojen ja esim. erilaisia tuloja koskevien tietojen lisäksi keskeiset työssäkäyntiä ja työttömyyttä koskevat yksilötasoiset tiedot ovat saatavilla 1980-luvun lopulta alkavina jatkuvina aikasarjoina, joten nykyisin pisimmillään seuranta-aika voi olla jo kolmekymmentä vuotta. Tämä on avannut aivan uudenlaisia mahdollisuuksia sekä tieteellisesti että yhteiskuntapoliittisesti kiinnostavalle tutkimukselle.

Valikoitumisharhaa⁶ ei rekistiedon avulla pystyttyä kontrolloimaan yhtä pätevästi kuin satunnaistetussa kokeilussa, koska vertailuryhmä on muodostettava jälkikäteen potentiaalisesta kohderyhmästä käytettävissä olevien tietojen avulla, eikä kaikista ilmeisesti tärkeistä muuttujista (esimerkiksi motivaatiosta tai sosiaalisista kyvyistä tms. yksilöllisistä työllisty-

vyytteen vaikuttavista seikoista) ole rekistereissä tietoa. Toisinaan on mahdollista yhdistää rekisteritietoihin esimerkiksi haastattelututkimuksissa koottuja tietoja, joka paikkaa tätä puutetta. Tuolloin otokset ovat kuitenkin yleensä varsin rajoitettuja kohderyhmiä tai/ja ajanjaksoja koskevia ja suhteellisen pieniä, mikä vähentää tulosten yleistettävyyttä.

Kuitenkin valikoitumisen kontrollin metodologia on vuosien varrella huomattavasti edistynyt, ja osallistuja- ja vertailuryhmien tilastolliseen kaltaistamiseen perustuvat sofistikoituneet menetelmät ovat nykyisin kansainvälisesti laajasti käytössä. Suosittu on ollut interventioon osallistumisen todennäköisyyden (*propensity score*) mallintamiseen perustuvaa kaltaistamismetodi. ”Kaksosparimatsaukseen” perustuvan metodin puutteena propensity scoreen perustuvaan kaltaistamismetodiin verrattuna on, että siinä voidaan vakioida vain rajallinen määrä taustamuuttujia, mutta etuna taas, että sen avulla ei saada selville pelkästään keskimääräistä nettovaikuttavuutta kuten em. menetelmällä ja esimerkiksi satunnaistetulla kokeilulla, vaan samalla voidaan haluttaessa yksinkertaisesti laskea vaikuttavuus myös kaikkien käytettyjen taustamuuttujien mukaan, eli erikseen kaikissa kiinnostavissa osaryhmissä kuten esimerkiksi nuoret tai ikääntyvät tai maahanmuuttajat tai vailla perusteen jälkeistä koulutusta olevat.⁷

Olisi kiinnostavaa verrata samalla asetelmalla erilaisten kaltaistamismenetelmien tuloksia toisiinsa – miten paljon eri metodeilla saadut tulokset eroavat toisistaan? Sikäli kun eri menetelmillä saatuja tuloksia on voitu verrata keskenään, on havaittu, että eräiden merkittävänä pidettyjen tavallisesti havaitsemattomien muuttujien lisääminen analyysiin ei merkittävästi vaikuta tuloksiin, jolloin siis rekisteritietoihin perustuvan arvioiden luotettavuus olisi parempi kuin on epäilty (Aho ym. 2018, 42–43). Olisi erittäin mielenkiintoista toteuttaa satunnaistetulla kenttäkokeilulla ja tilastollisella vertailuasetelmalla saman intervention vaikuttavuuden arviointeja, jolloin tuloksia voisi verrata toisiinsa, mutta tiedossani ei ole esimerkkejä tällaisesta eri menetelmien tuottaman tiedon vertailusta.

Ongelmana on, että rekisteriaineistojen käyttö on työlästä ja aikaa vaativaa ja tärkeät työssäkäyntiä koskevat yksityiskohtaiset tiedot saadaan

käyttöön vasta huomattavalla viiveellä. Aineistojen käyttöä olisi nähdäkseen mahdollista huomattavasti helpottaa ja nopeuttaa, jos sellaiseen hankkeeseen (yksittäisiä tutkijoita merkittävästi arvovaltaisemmalla tasolla) olisi riittävästi tahtoa, ja tarvittavat resurssit tähän tarkoitukseen löydetäisiin. Samalla resurssien käyttöä voitaisiin huomattavasti tehostaa.

Yksilöiden tietosuojaa turvaavien säädösten edellyttämien yksilötason rekisteritietojen käyttö lupien saamista on viime vuosina tyypillisesti joutunut odottamaan puoli vuotta ja toisinaan selvästi kauemminkin, koska lupahakemuksia on Tilastokeskuksessa, Kelassa ja muilla keskeisillä rekisterinpitäjillä jatkuvasti runsaasti jonossa. Yleensä aineistoon halutaan liitettävän joitain tietoja, joita ”standardipaketissa” (esim. Tilastokeskuksen FLEED ja FOLK ynnä muut valmisaineistot, jollaisten muodostaminen sinänsä on ollut edistysaskel) ei ole, jolloin luvan saamisen jälkeen taas odotetaan, kunnes eri lähteiden tiedot on ehditty yhdistää. Luvan voi saada vain täsmennettyyn tarkoitukseen tutkimussuunnitelman pohjalta määrääjäksi, ja samankin aineiston käyttöön on seuraavaan hankkeeseen haettava uusi lupa. Yhden tutkimuksen toteuttamiseen joutuu usein hakemaan monta käyttö lupaa (itse äskettäin tarvitsin luvan Tilastokeskuksesta, TEM:stä ja Kelasta). Eikö voisi luottaa siihen, että jos Tilastokeskus antaa luvan, se riittää myös muiden rekisterinpitäjien tietoihin? Tämä säästäisi vaivaa, aikaa ja ainakin eri rekisterinpitäjien kustannuksia merkittävästi. Tietoturva tuskin vaarantuisi.

Kuten jokainen rekisteriaineistojen pohjalta yksilötason pitkän aikavälin työmarkkinauria yksityiskohtaisesti analysoinut tutkija hyvin tietää, tutkijoiden saamat aineistot ovat alun perin muihin kuin tutkimustarkoituksiin koottua raakadataa, josta analyysimuuttujien muodostaminen vaatii monesti usean kuukauden työn ennen kuin varsinainen analyysi voidaan aloittaa. Erityisen mutkikasta (ja tarpeellista) tämä on, jos erilaisia työvoimapolitiittisia toimenpiteitä halutaan erotella toisistaan. Kadehdin ranskalaisia ja saksalaisia kollegoita, joiden saama data nykyisin on huomattavasti pitemmälle jalostettua sekä paremmin laadultaan tarkistettua ja dokumentoitua kuin suomalainen data. Eri lähteistä peräisin olevat tie-

dot on valmiiksi sovitettu yhteen niin, että niissä välttämättä esiintyviä riskitiriitoja on korjattu huolellisesti mietittyjen ja standardoitujen kriteerien pohjalta, jolloin jokainen tutkija ei erikseen joudu kukin omalla luultavasti ainakin osin toisistaan poikkeavalla tavalla korjauksia tekemään (tai yleensä jättämään tekemättä, mikä alentaa reliabiliteettia), kuten Suomessa.

Työssäoloa koskevat tiedot perustuvat työeläkejärjestelmään, jonne työnantajat ilmoittavat kaikkien eläkevakuutettujen työsuhteiden alkamiset, päättymiset ja maksetut palkat. Nykyisin kunkin kalenterivuoden tiedoista yhdistetyt tarkat työssäkäyntitiedot tulevat tukijoiden saataville noin kaksi vuotta myöhemmin. Olisi pyrittävä lyhentämään tätä viivettä. Nyt käyttöönottoavaiheessa oleva uusi reaaliaikaiseksi mainostettu tulorekisteri saattaa tulevaisuudessa johtaa tässä suhteessa parannukseen, mutta ei 2020-lukua varhaisempaa aikaa koskevien tietojen osalta. Kuitenkin rekisteritietojen merkittävä etu muihin tietolähteisiin verrattuna on, että yksilöiden työmarkkinahistoriaa voidaan luotettavasti seurata pitkältä ajalta myös taaksepäin.

Tilastollisen vaikuttavuusarvioinnin metodologia on huomattavasti edistynyt alkuvuosista. Hämäläinen ja Tuomala (2006) tekivät runsas vuosikymmen sitten nähdäkseni nykynäkökulmastakin varsin pätevän laajemman toimenpiteiden vaikuttavuusarvioinnin, joka syystä tai toisesta jäi pitkään aikaan viimeiseksi lajissaan Suomessa. Äskettäin on taas toteutettu muutamia eri toimenpiteiden vaikuttavuuden rekisteriperusteisia arviointoja nähdäkseni kansainvälisessä katsannossa ajantasaiseen osaamiseen perustuvalla metodologialla (Aho ym. 2018; Asplund ym. 2018; Alasalmi ym. 2019). Kuitenkin, kuten mainituista hankkeista yhdessä mukana ollut Asplund (2019) kirjoitti äskettäisessä Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen nimissä julkaistussa kannanotossa, että ”ei myöskään nykytietämyksen pohjalta pystytä piirtämään kuin vain karkea kuva eri työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuudesta” (s. 5), ja vastaamatta jää edelleen keskeisiä kysymyksiä, kuten mikä minkäkin politiikan kohderyhmän kohdalla toimii, miksi toimii, ja mihin hintaan.

Vaikuttaako tutkimus ja arviointi politiikkaan?

Saari (2011) esittää muun kuin työvoimapolitiikan osalta lukuisia esimerkkejä sekä tilanteista, joissa tutkimustieto on vaikuttanut päätöksentekoon, että sellaisista, joissa saatavilla oleva tai varta vasten hankittu tieto on sivuutettu, kun jokin uudistus on päätetty toteuttaa tai olla toteuttamatta. Enemmän tai vähemmän vaikuttaneesta tutkimuksesta eri aloilla on lukuisia esimerkkejä esimerkiksi Vihriälän (2016), Hämmäläisen ja Junnilan (2012) ja Ilmakunnaksen ym. (2008) toimittamissa kokoomateoksissa. Jatkossa rajoitun tutkimuksen ja politiikan yhteyksien arviointiin työvoimapolitiikan alueella pitkälle oman kokemuksen pohjalta.

Tutkimustuloksiin on parin viime vuosikymmenen aikana alettu enenevästi vetoamaan uudistusten perusteluina. Oletan, että vaikuttavuustutkimuksella on ollut vuosien varrella paikoin merkittävääkin vaikutusta toimenpiteiden ja palveluiden volyymin ja kohdentamisen muutoksiin. Ei välttämättä yksittäisillä raporteilla, mutta tiedon kertymisellä. Tulokselliseksi osoittautuneita toimintamalleja on jatkettu ja niiden soveltamista laajennettu, ja heikosti vaikuttavia toimenpiteitä supistettu. Esimerkiksi työllistävyyssvaikutukseltaan heikoksi havaitun kunnallisen työllistämistuen määrärahoja on huomattavasti pienennetty 2000-luvulla, ja toimenpiteistä vaikuttavuudeltaan parhaimpiin kuuluvan yrityksille tarjotun työllistämistuen volyymin kasvattamista ei kaiketi ole rajoittanut niinkään palkkatukimäärärahojen puute kuin vaikeus saada työnantajat enenevästi kiinnostumaan pitkäaikaistyöttömien työllistamisestä.

Usein minusta on kuitenkin näyttänyt siltä, että uudistus on ensin päätetty toteuttaa ilman perusteellista selvitystä sen odotettavissa olevista vaikutuksista, ja sitten järjestetään arviointitutkimus, jonka pitäisi mielellään osoittaa uudistuksen onnistuminen (vaikuttavuustutkijoiden kuulee myös käytettävän termiä *policy based evidence making*). Jos tutkimus havaitsee myönteisiä vaikutuksia, järjestetään tiedotustilaisuus medialle ja tuloksia muutenkin nostetaan esille. Jos tutkimus havaitsee, että uudistus ei saavuta tavoitteitaan, tiedotustilaisuuksia ei järjestetä. Epämieluisia arviointitu-

loksia ei erityisesti pyrittäne piilottamaan, mutta tiedottamisessa huomio kiinnitetään mieluummin muihin asioihin.

Ensimmäisiä 1990-luvun lopun ”aktiointipolitiikan” ilmentymiä oli uudistus, jossa alle 25-vuotiaat ammattikouluttamattomat nuoret menettivät oikeuden työmarkkinatukeen, elleivät hakeneet riittävän moneen kriteerit täyttävään opiskelupaikkaan tai paikan saatuaan aloittaneet opintoja tai keskeyttivät ne (tämä vaatimus sai yleisesti käytetyksi nimekseen ”pakkohaku”), paitsi jos osallistuivat aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteeseen. Uudistuksen jälkeen toteutettiin seurantalutkimus (Aho & Vehviläinen 1997), jonka yhtenä tuloksena oli, että kohderyhmän osallistuminen toimenpiteisiin lisääntyi. Tähän oltiin tyytyväisiä. Hakuvelvoitteen vaikutuksia pitemmällä aikavälillä esimerkiksi tutkintojen suorittamiseen tai opintojen keskeyttämiseen ei myöhemmin tutkittu. Kun kokemuksia velvoitteen epätarkoituksenmukaisista ”sivuvaikutuksista” kertyi ja erityisesti oppilaitokset kritisoivat niitä, lopulta 15 vuotta myöhemmin kysyttiin siihen, että velvoitetta ilmeisesti on aihetta lieventää. Toteutettiin tutkimus (Aho ym. 2012), jonka tulokset puolsivat tätä, ja velvoitetta merkittävästi lievennettiin. Jää arvailun varaan, olisiko näin joka tapauksessa tapahtunut, vaikka tutkimustulokset eivät olisi sitä tukeneet.

Joskus uudistuksesta on tehty päätös jo ennen kuin arviointitulokset on saatu valmiiksi. Itselleni on unohtumattomasti jäänyt mieleen, miten kollegoideni kanssa pyrimme kovasti saamaan valmiiksi raporttia ”yhteispalvelukokeilusta” eli toimintamallista, jossa kuntien, työhallinnon, KELAN ja muidenkin toimijoiden resurssija pyrittiin yhdistämään ”vaikeasti työllistyvien” työnhakijoiden palveluiden parantamiseksi. Vähän ennen kokeilun arvioinnin tuloksia (Arnkil ym. 2004) odottamatta julkaistiin tieto siitä, että on päätetty vakinaisesti perustaa ”kokeiluun” (!) yhteispalveluun perustuvia työvoiman palvelukeskuksia (jatkossa TYP)! Muutamaa vuotta myöhemmin toteutettiin laaja ja monipuolinen palvelukeskusten arviointi (Arnkil ym. 2008), mutta ei siten, että keskeisestä tulosindikaattoria eli työllisyysvaikutusta olisi voitu selvittää (kuten ei aiemmassa pilotissamme-kaan), koska arviointien puitteissa ei ollut mahdollista muodostaa vertai-

luryhmää, jonka menestykseen työttömien palvelukeskusten asiakkaiden pärjäämistä työmarkkinoilla olisi verrattu. TYP:t kuitenkin vakinaistettiin valtakunnallisesti osaksi palvelujärjestelmää vuoden 2015 alusta voimaan astuneessa työvoimapalvelulain uudistuksessa. Tätä kirjoittaessa oli taas tekeillä monipuolinen TYP:ten arviointihanke (Pitkänen ym. 2019), mutta tälläkään kertaa ei toteuteta vertailuasetelmaan perustuvaa vaikuttavuusmittausta.

TYP-toimintamallista on kuitenkin saatu paljon tietoa. Se ei ole osoittautunut erityisen menestyksekkääksi asiakkaidensa avoimille työmarkkinoille työllistymisellä mitattuna, ja suuri osa asiakkuuksista päättyy epäselvin tuloksin. Asiakkaiden kokemukset ovat kuitenkin olleet yleisesti myönteisiä, ja monenlaista osaamista moniammatillisessa yhteistyössä on kehitetty (Arnkil ym. 2008; ks. myös Saikku 2018). On arvioitu, että TYP:t ovat saavuttaneet paremmin sosiaalipoliittisia tavoitteita kuin työllisyyden edistämistavoitteita (Valtakari ym. 2008). Keskeinen ongelma on, että palvelukeskukset eivät koskaan ole kyenneet ottamaan vastaan kuin murto-osan potentiaalisesta asiakasryhmästään ja asiakkaaksi valikoitumisen kriteerit ovat jääneet epäselviksi. Sopimusperusteiseen yhteistoimintaan perustuvassa toimintamallissa johtaminen on ollut ongelmallista ja vastuut epäselviä (ks. Karjalainen 2013, 102–109). Vastuuta ”vaikeasti työllistyvistä” on palloeltu kuntien ja valtion kesken vuosikymmeniä (Niemi 2018; Saikku 2018). Pirkanmaan työllisyyskokeilussa 2017–2018 vastuu siirrettiin yksiselitteisesti kunnille lupaavin tuloksin (Arnkil ym. 2019), mutta kokeilu jäi lyhyeksi, ja kun Sipilän hallituksen suunnitelma työvoimapalvelujen maakunnallistamisesta jäi toteutumatta, tilanne on tätä kirjoitettaessa avoin.

Työttömien ”kovan ytimen” työllistäminen on osoittautunut erittäin vaativaksi tehtäväksi kaikkialla toimintamallista riippumatta (Arnkil ym. 2008, 295–298). TYP:t eivät uskoakseni ole olleet tuloksiltaan ainakaan huonompia kuin sen vaihtoehtona oleva ”normaalipalvelu” olisi ollut, mutta uskonasiaksi käsitykseni jää, kun kunnan näyttöä ei ole hankittu! Tällaisten monivaiheisten monien toimijoiden yhteistyönä toteutettujen

ja pitkäkestoisten palveluketjujen tai –polkujen vaikuttavuuden tutkimus on vaikeaa, joten ei ehkä ole suuri ihme, että sitä ei ole toistaiseksi tehty. Keskeisiä ongelmia ovat monimuotoisen toiminnan seurantajärjestelmän puutteet sekä se, että pätevän vaikuttavuusarvioinnin edellyttämät monivuotiset seuranta-ajat olisivat liian pitkiä tutkimusten tilaajien näkökulmasta (vrt. Karjalainen 2013, 107).

Uusien toimintamallien hyvät arviot eivät sinällään riitä mallien vaikiinnuttamiseen tai edes jatkamiseen, jos se ei sovi politiikan agendaan. Tuore esimerkki tästä on Pirkanmaan alueellinen työllisyyskokeilu, joka lakkautettiin huolimatta siitä, että sen tuloksia pidettiin poikkeuksellisen hyvinä ja siitä, että jopa eräät hallituspuolueiden kansanedustajat julkisesti vetosivat sen jatkamisen puolesta, kun hallitus oli päättänyt ajamaan toisenlaista uudistusta eli ”kasvupalvelujen” maakunnallistamista. Itseäni tässä kuviossa järkytti, että Suomessa on näköjään varaa turhauttaa ja kesken kaiken hajottaa tuloksellisuuden parantamiseen sitoutunut poikkeuksellisen menestyksenkäs joukkue perusteilla, joita ei kykene ymmärtämään ainakaan työttömien palvelujen laadun ja vaikuttavuuden parantamista tarkoittaviksi.

Yksi Pirkanmaan työllisyyskokeilun poikkeuksellisia piirteitä oli, että sen toteuttajat itse suunnitelmallisesti tuottivat kerrankin hyvin monipuolista ja kattavaa seurantatietoa, johon pohjautuva näyttö toiminnan muutoksista ja monenlaisista tuloksista, esimerkiksi aktivointiasteen merkittävästä noususta, on sinänsä kiistämätön (Arnkil ym. 2019, liite 4). Eri asia on, että niiden pohjalta ei kuitenkaan voi tehdä kiistämättömiä päätelmiä kehitetyn toimintamallin vaikuttavuudesta esimerkiksi asiakkaiden työllistymiseen, jollaisen osoittamiseen tarvittaisiin erillinen vertailuryhmään ja valikoitumisen kontrolliin perustuva tutkimus ja pitempi seuranta-aika. Sellaiseen tutkimukseen ei tälläkään kertaa ollut edellytyksiä, koska sellaista ei etukäteen oltu suunniteltu eikä siihen oltu varattu tarvittavia resursseja.⁸

Joskus tiettyä politiikkaa halutaan jatkaa siitä huolimatta, että tutkimus osittaa, ettei se selvästikään saa aikaan sitä, mihin sillä julkilausuttu-

jen tavoitteiden mukaan pyritään. Vuoden 2006 ”työmarkkinatuen aktiivointi” toi suomalaisen politiikkaan poikkeuksellisen vahvan sanktion eli pitkään työmarkkinatukea saaneille asetetun velvoitteen osallistua soveltuviksi katsottuihin toimenpiteisiin työmarkkinatukioikeuden menettämisen uhalla. Seurantatutkimuksen mukaan uudistus kyllä lisäsi pitkään työmarkkinatukea saaneiden osallistumista työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin, mutta ei heidän työllistyvyyttään (Hämäläinen ym. 2009). Kohderyhmälle aktiivoinnista kieltäytymisestä koituvia sanktiota lievennettiin muunlaisesta moitittavasta työmarkkinakäytöksestä annattavien sanktioiden tasolle (määräaikainen karenssi) vasta 2012. Uudistuksessa olikin ilmeisesti kysymys pikemminkin sosiaaliturvan ”vastikkeellisuuden” toteuttamisesta kuin työllistymisen tukemisesta. Samaa politiikkaa jatkettiin, kun kaikkein kauimpana avoimista työmarkkinoista oleville työttömille tarkoitettuun kuntouttavaan työtoimintaan osallistumisesta tehtiin vuonna 2009 velvoittavaa kaikenikäisille (eikä vain nuorille, kuten aiemmin).

Sanktioiden käytöstä ja vaikutuksesta on Suomessa tehty vain vähän tutkimusta (poikkeus Busk 2015), vaikka sanktiot ovat aina kuuluneet suomalaisen työttömyysturvajärjestelmään ja karenskien määrääminen on yleistä⁹. On näyttöä siitä, että erityisesti heikoimmassa työmarkkina-asetmassa oleviin kohdistetut sanktiot ovat tehottomia työllistymisen edistämässä – vaikka etuuden menettämisen tai pienenemisen uhka kuinka lisäisi työllistymismotivaatiota, siitä ei ole apua, jos työvoimalle ei ole kyntä (vrt. Hall ym. 2017; Virjo & Aho 2006; Hämäläinen ym. 2009). Vaikeassa asemassa oleviin ei voi vaikuttaa kannustimilla vaan luomalla rakenteellisia edellytyksiä (ks. Hänninen & Karjalainen 2012). Kuitenkin Suomessa velvoittava aktiivointi on aivan viime aikoihin asti kohdistettu lähinnä pitkäaikaistyöttömiin työmarkkinatuen saajiin, toisin kuin esimerkiksi Tanskassa, jonka mallia Suomessa on pitkään kerrottu seurattavan. Muutos tässä kuitenkin tapahtui äskettäin toteutetun ”aktiivimallin” myötä, joka koskee kaikkia työttömiä. Toistaiseksi julkisuudessa esillä olleen alustavan seurantatiedon perusteella malli näyttää tehoavan heikosti

pitkäaikaistyöttömien ja ikääntyvien kohdalla, joista enemmistö ei onnistu osoittamaan edellytettyä aktiivisuutta ja saa sanktion.

Sen jälkeen, kun Suomi liittyi Euroopan Unioniin, Euroopan Sosiaalirahaston rahoitusohjelmat ovat luoneet erilaisten kumppanuus- ja kehittämishankkeiden laajan maailman, jonka puitteissa on muun muassa järjestetty tähän mennessä jo sadoittain erilaisten työvoimapalveluiden ja vaikeasti työllistyvien tukihankkeiden kehittämisprojekteja. Näistä hankkeista on myös laadittu lukemattomia eritasoisia arviointoja. Arviot monitoroivat tulosindikaattoreita ja tunnistavat hyviä käytäntöjä, mutta niiden pohjalta on vaikea tehdä yleistyksiä, kun yleensä vaikuttavuutta ei ole mitattu vertailuasetelmalla. Hiljattainen poikkeus on meneillään olevan ohjelmakauden väliraportti (Auri ym. 2019), jossa ESR-hankkeisiin osallistuneiden työttömien arvioitiin työllistyvän tai aloittavan opinnot seuranta-aikana vähän useammin kuin kaltaistettujen muiden työttömien vertailuryhmä.

Hankkeissa kiistatta kehitetään monenlaisia hyviksi koettuja käytäntöjä. Ongelmana on, että eri kausilla ja eri ohjelmakokonaisuuksissa kehitettyjä menetelmiä ei saada valtakunnallisesti levitettyä ja juurrutettua. Rakenteet, rahoituskäytännöt, toimintaympäristö ja johtaminen eivät monestikaan tue ja toisinaan ovat esteenä hyvien käytäntöjen leviämislle. Myöskään seurantarekisterit, tulosindikaattorit ja arviointimallit eivät välttämättä tuota tältä kannalta kovin hyödyllistä tietoa (Lampinen & Pitkänen 2015; Arnkil ym. 2005). Edellä mainitussa Pirkanmaan työllisyyskokeilussa monet toimintamallit perustuivat eräissä Pirkanmaalla aiemmin toteutetuissa ESR-hankkeissa ja kokeiluissa kehitettyihin hyviin käytäntöihin. Tässä tapauksesta käytäntöjä voitiin uudistaa läpi kokeilualan palvelujärjestelmään, koska rakenteelliset ehdot sille luotiin, johtamismalli sitä tuki ja resursseja lisättiin. (Arnkil ym. 2019.) ESR-arvioinnit olisi mieltävä tuottamaan palvelujen valtakunnallisen kehittämisen kannalta hyödyllisempää ja vertailukelpoisempaa tietoa, ja niitä olisi suunniteltava muidenkin kuin ESR:n rahoittamien palvelujen ja toimenpiteiden arvioinnin yleisessä kontekstissa.

Haluan vielä nostaa esiin kaksi uudistusta, jotka molemmat on toistettu useita kertoja: työttömien yksilöllisten työllistymissuunnitelmien laatimisen ja/tai henkilökohtaisten säännöllisesti toistuvien haastattelujen tehostaminen (joissa nähdäkseni on kyse pohjimmiltaan samasta asiasta), sekä työmarkkinoille pääsyä edistävien palvelujen nopea tarjoaminen ilman työ- tai opiskelupaikkaa jääneille nuorille. Ilmeisesti näiden toimintamallien merkittävään siunauksellisuuteen on uskottu, koska ne on (toisinaan näyttävästikin) käynnistetty toistuvasti. Niiden toimeenpanosta ja seurauksista on julkaistu eri vaiheissa lukuisia raportteja, mutta uudistusten vaikuttavuutta ei ole yleensä pätevästi tutkittu. Toistuvasti on osoitettu, että tavoitteita ei ole saavutettu, mutta ei sitten ole avoimesti ja rohkeasti paneuduttu siihen miksi näin kävi.

Työnhakusuunnitelmat ja työttömien määräaikaishaastattelut

Työttömien haastattelemisen määräajoin ja työnhakusuunnitelmien laatiminen oli yksi vuoden 1998 työvoimapolitiittisista uudistuksista ja sittemmin näitä määräaikoja ja suunnitelmien laatimista koskevia säännöksiä ja ohjeita on useita kertoja muutettu tai tarkistettu. Tutkimuksissa ja selvityksissä on havaittu, että tavoiteltua kattavuutta ei ole läheskään saavutettu – toisin sanoen Suomessa työllistymissuunnitelma tai vastaava on koko niiden käytössä olon historian ajan yleisesti tehty myöhemmin kuin piti (ei aina silloinkaan), ja tyypillisesti sitä ei jatkossa ole tavoitteen mukaisesti tarkistettu, vaikka työttömyys jatkuisi tai toistuisi. Ei ole ollut kovin epätavallista, että pitkäaikais- ja toistuvaistyöttömät ovat voineet olla työnhakijoina vuosia tapaamatta henkilökohtaisesti työvoimapalvelujen virkailijaa. Poikkeuksena todettakoon, että kotoutumissuunnitelmaan oikeutetuille maahanmuuttajille tällainen suunnitelma on ilmeisesti laadittu varsin kattavasti ja sitä on myös tarvittaessa yleisesti päivitetty (Aho & Mäkiäho 2017). Suunnitelmista saatiin tutkimuksissa myönteistäkin palautetta, mutta niiden tekemisen vaikuttavuutta verrattuna siihen, että niitä ei olisi

tehty, ei pätevällä asetelmalla tutkittu (Aho ym. 2000; Aho ym. 2005; Aho ym. 2006; Valtakari ym. 2016).

Vuoden 2017 alusta alkaen tavoitteeksi asetettiin työttömien haastatteluinen henkilökohtaisesti kolmen kuukauden välein, ja uudistus pantiin poikkeuksellisen tehokkaasti toimeen. Tiedossani ei ole, mistä aloite oli peräisin; säädosmuutosta koskevan hallituksen esityksen (HE 209/2016) perusteluista se ei selviä, paitsi että ainakaan tutkimustuloksiin ei perusteluna vedota. Myöskään uudistuksen vaikutuksia ei ennakoita paitsi työhallinnon resurssien määrän lisäämistarpeen ja kohdistamisen kannalta. Itse pessimistisesti epäilin, että tälläkään kertaa merkittävää muutosta ei tapahdu, mutta erehdyin.

Haastattelujen määrä ja kattavuus on moninkertaistunut, alueelliset erot palveluissa kaventuneet ja työnhakijoiden ohjaaminen palveluihin selvästi lisääntynyt. Poikkeuksellista oli myös, että uudistuksen vaikutuksista tehtiin tavallista huolellisempi ja monipuolisempi tutkimus (Valtakari ym. 2019), jossa muun muassa osoitettiin kaltaistamisenetelmään perustuvalla vertailuasetelmalla, että määräaikaishaastattelut edistävät työnhakijoiden työllistymistä ja arvioitiin, että niiden lisääminen on kustannustehokasta, mutta toisaalta uudistuksen aiheuttama kuormitus on alentanut toimeenpanevan henkilöstön työhyvinvointia ja voi pahimmillaan uhatta palvelujärjestelmän toimivuutta. On mielenkiintoista nähdä, miten arviointihankkeen kehittämissuosituksia tullaan noudattamaan jatkossa, ja miten palvelun ja sen kehittämisen vaikuttavuutta tullaan jatkossa arvioimaan.

Nuorisotakuu

Nuorisotakuu on eri nimillä ollut agendalla vuoden 1987 työllisyyslain viranomaisille asettamasta nuorten työttömien työllistämismääräaikäisestä alkaen. 2000-luvun alkupuolen ”yhteiskuntatakuusta” alkaen sen toimeenpanoa ja tuloksia on tutkittu (Pitkänen ym. 2007; uusimmasta Kataisen hallituksen toimeenpanemasta nuorisotakuusta ks. esim. Savolainen ym.

2015; Gretschel ym. 2014). Ongelmaksi on aina havaittu, että satsauksilla olisi luultavasti vaikutuksia (pätevää näyttöä ei ole, kun kertaakaan ei ole tutkittu vertailuasetelmalla), mutta kun resurssit eivät ole riittäneet, uudistus on aina jäänyt enintään puolitiehen. Resurssija ei ole tarpeeksi voitu satsata, vaikka luullakseni kaikki asiaa tuntevat ovat koko ajan tienneet, että osoitetut resurssit eivät tule riittämään tavoitteiden saavuttamiseen. Arvioinneista tehdyissä johtopäätöksissä on korostettu niitä myönteisiä tuloksia, joita on havaittu, mutta ei ole avoimesti sanottu, että jos tämän halutaan todella onnistuvan, se tulee paljon kalliimmaksi kuin mihin näköjään on varaa. Kuitenkin tarmokkaasti ollaan oltu oikealla asialla.

Kun takuun (kaikille työtä tai opiskelupaikkaa vaille jääneille nuorille kolmen kuukauden kuluessa jokin eteenpäin auttava palvelu tai toimenpide) kattavaan toteuttamiseen ei ole ollut varaa, olisi ollut viisasta järjestää kokeiluja, joissa osalle nuorista olisi tarjottu parannetut palvelut ja verrattu heidän menestystään normaalipalveluiden varaan jääneiden menestykseen. Tällöin olisi voitu laskea myös parannettujen palvelujen korkeampien kustannusten tuottamat hyödyt, ja päätellä olisiko satsaus kannattavaa pitkällä aikavälillä – jos olisi, resurssitkin voisivat löytyä. Viimeisimmän nuoristakuuohjelman jälkeen on kehitelty nuorten tukemiseen tarkoitettuja *Ohjaamoja* (ks. Määttä 2017), joiden vaikutuksia koskeva arviointihanke on hiljattain käynnistetty.

Kaikkea ei tutkita

Joskus tutkimus ei voi vaikuttaa, koska mitään arviointitutkimusta ei lainkaan tehdä (vrt. Vihriälä 2008, 27–29; 32). Esimerkiksi syrjäytymisen ehkäisystä työvoimapolitiikan erityisesti vaikeimmin työllistyviin kohdistettujen toimenpiteiden oletettuna tuloksena on puhuttu parikymmentä vuotta monessa yhteydessä ilman, että sellaista mahdollista vaikutusta olisi koskaan kunnolla systemaattisesti tutkittu¹⁰.

Yksi työvoimapalvelujen ja toimenpiteiden tavoite, jonka saavuttamista ei ole pätevästi mitattu, on työllistyvyyttä edistävien välitavoitteiden saa-

vuttaminen silloin, kun ”lopullista” tavoitetta eli työllistymistä avoimille työmarkkinoille ei ole kerralla saavutettu. Huomattavan suuri osa työvoimapoluista ja toimenpiteistä kohdistetaan ”vaikeasti työllistyviin” tavoittelematta välitöntä työllistymistä, vaan sen edellytysten parantamista eli työllistymispolun välietappien saavuttamista. Toimenpiteet ja palvelut saattavat pyrkiä esimerkiksi osallistujien rohkaistumiseen, aktivointiin ja työkyvön, motivaation, arjen hallinnan ja sosiaalisen osallisuuden kasvun tai muihin sen tapaisiin tavoitteisiin, mutta jos niiden saavuttamista ei osata mitata, hyvinkin toimivat palvelut saattavat näyttäytyä hyödyttömänä, vaikka niiden tuloksena olisi esimerkiksi työllistymiseen johtavan polun seuraavan askeleen täsmentyminen ja aloittaminen.

Olisi opeteltava osoittamaan tällaisten toimenpiteiden mahdollinen ”katalyyttinen validiteetti”, jolla Stiles (1993) tarkoittaa sitä voimaa, millä arvioitava käytäntö orientoi, fokusoi ja voimaannuttaa osallistujia (vrt. Arnkil ym. 2019). Valitettavasti rekisteriaineistoista ei ole helposti saatavilla tällaisia tuloksia mittaavia indikaattoreita.

Kun Suomessa on hyvin tavallista, että ”vaikeasti työllistyvät” osallistuvat toistuvasti toimenpiteisiin (Aho ym. 2018), olisi tarpeen toteuttaa perusteellisia tutkimuksia, joissa selvittäisiin (yksittäisten toimenpiteiden välittömien työllisyysvaikutusten sijasta) millaiset toisiaan seuraavien palvelujen ”polut” ovat missäkin kohderyhmässä vaikuttavia pitkällä aikavälillä työllistymisen kannalta eli johtavat lopulta avoimille työmarkkinoille, kuinka usein taas ne osoittautuvat pitkälläkin aikavälillä tässä suhteessa pikemminkin sosiaalipolitiikaksi tai ”vastikkeellisuuden” toteuttamiseksi.

Ongelmana ei ole ainoastaan se, että poliitikot eivät aina ota tietoa huomioon, vaikka sitä olisi olemassa (ks. Jussila 2012). Tutkijat eivät aina osaa tai edes yritä saattaa sitä päättäjien tietoon niin, että sillä voisi olla vaikutusta (esim. Vihriälä 2008; Uusitalo 2018; Korkman 2016). Tällaiseen olen itsekin varmasti syyllinen. STN ja VN/TEAS ovat yrittäneet tässä saada parannusta aikaan – varmaankin vielä arvioidaan, onko onnistuttu?¹¹

Mihin katosi työvoimapolitiittisen tutkimuksen ohjelma?

Mielestäni keskeinen syy siihen, että työvoimapolitiikan suuntaamisen ja sen tuloksellisuuden parantamisen kannalta tarpeellisessa tiedossa jatkuvasti on suuria puutteita, on paitsi resurssien niukkuus myös tutkimuspolitiikan suunnitelmallisuuden ja pitkäjänteisyyden puute, jolloin politiikan tuloksellisuuden parantamisen kannalta hyödyllinen tietämys ei systemaattisesti kartu huolimatta siitä, että vuosittain julkaistaan tuhansia sivuja työvoimapolitiikkaa ja työvoimapalveluja koskevia eritasoisia selvityksiä ja arviointeja. Valitettavasti nykyinen tutkimustiedon hankintamalli (VN/TEAS) ei nähdäkseni ole tässä saanut aikaan merkittävää parannusta.

”Työvoimapolitiittinen tutkimusohjelma 1981–1983” (Työvoimaministeriö 1981) on varhaisin tietämäni tämän politiikkalohkon tarpeita palvelemaan laadittu tutkimuspolitiittinen suunnitelma. Sittemmin tällaisia kolmi- ja myöhemmin viisivuotisia suunnitelmia (työministeriön perustamisen jälkeen nimi muuttui ”työelämän tutkimusohjelmaksi” ja sen jälkeen ”työpolitiikan tutkimusohjelmaksi”) julkaistiin säännöllisesti aina vuosille 2008–2011 laadittuun suunnitelmaan (Työministeriö 2007) asti, jonka jälkeen vastaavia ei enää ole julkaistu. Tätä kirjoittaessani minulla ei ollut mahdollisuutta lähemmin paneutua näihin suunnitelmiin, saati niiden relevanssin ja toteutumisen arviointiin, mutta viimeisin suunnitelma on tutkimustoiminnasta vastanneiden virkamiesten (ilman ainakaan esipuheessa yksilöityä poliittisen tason toimeksiantoa) kirjoittama suppea dokumentti, joka alkaa yhden sivun mittaisella ”yhteiskuntapolitiittisten ja strategisten lähtökohtien” kirjauksella ja jonka keskeinen sisältö nähdäkseni on 11 tutkimusteeman lista, joista kolme on työvoimapolitiittisia: ”työmarkkinoiden toimivuus ja sen parantaminen”, ”osaaminen, työvoiman täysipainoisempi käyttö ja tarjonnan lisääminen” sekä ”työvoimapolitiikan vaikuttavuus ja sen lisääminen”. Jokainen näistä teemoista on huomattavan laaja, monitahoinen ja monitasoinen ja ansaitsi itse asiassa oman hyvin resursoidun tutkimusohjelmansa kukin. Nähdäkseni millään näillä tutkimusalueilla ei tietämys ole niin paljon edistynyt, etteivätkö kaikki näistä tutkimustehtävistä olisi edelleen aivan yhtä ajankohtaisia kuin vuosikym-

men sitten - tosin nopeasti muuttuvassa maailmassa työmarkkinoiden toimivuus, osaavan työvoiman saatavuus ja politiikkatoimien vaikuttavuus ovat epäilemättä sellaisessa liikkeessä, että niitä koskeva tutkimus ei tietenkään koskaan voi tulla ”valmiiksi”, vaan sitä on tehtävä jatkuvasti.

Työministeriön ja kauppaja- ja teollisuusministeriön fuusioitettua vuonna 2008 laadittiin ensimmäinen ja ainakin toistaiseksi myös viimeinen julkaistu ”työ- ja elinkeinoministeriön tutkimusstrategia” (2009), jossa tutkimus- ja selvitystoiminnan toiminta-ajatuksiksi muotoillaan ”tukea tutkimuksen avulla ministeriön strategian ja politiikan uudistumista sekä operatiivista toteutusta” (s. 12), asetetaan kehitysvisio vuoteen 2013 asti ja muotoillaan hyvän tutkimuksen ja arvioinnin periaatteita. Näistä en sinänsä löydä moitteen sijaa. Mutta strategian merkitys on ilmeisesti jäänyt vähäiseksi, ja ainakin sen visio on kaikesti vanhentunut jo vuosia sitten. Kansliapäällikön ja tutkimusjohtajan allekirjoittamassa esipuheessa todetaan, että strategian ”käsittelyn aikana vahvistui kuva siitä, että TEM:n useita politiikka-alueita palveleva tutkimuksellinen tiedonhankinta on liian pirstoutunutta, eikä nykyisellään riittävästi tue ministeriön keskeisiä strategisia tavoitteita”. Nähdäkseni tuo arvio on nyt vuosikymmen myöhemmin edelleen täysin pätevä.

Mitään konkreettisia tutkimustehtäviä ei strategiassa katsottu tarkoituksenmukaiseksi suunnitella (s. 9). Tällaisen ratkaisun taustalla arvelen olleen sen, että uuden ministeriön ns. sitomattomien selvitys- ja tutkimusmäärärahojen kokonaismäärä puolitettiin aikaisempaan verrattuna ja niiden käyttö hajautettiin ministeriön yksiköihin samalla kuin määräaikaisiin erillisohjelmiin perustuvat rahoitusmahdollisuudet ehtyivät ohjelmien päätyttyä. Ministeriön itse suoraan rahoittaman tutkimuksen resurssit ovat siitä lähtien olleet nähdäkseni niin niukat ja hajallaan¹², että kovin vaikea niiden turvin olisi ollut viimeiseen kymmeneen vuoteen ainakaan mitään kunnianhimoista tutkimuspolitiikkaa toteuttaa. Poliitiikan kehittämisen ja uudistamisen kannalta tärkeän tiedon hankkimiseksi toiveet suunnattiin ilmeisesti edellä mainittuun jo vähän strategian kirjoitusta aikaisemmin perustettuun sektoritutkimuksen neuvottelukuntaan. Kuten

edellä jo todettiin, neuvottelukunta ei siis kuitenkaan kyennyt täyttämään odotuksia. Rahoituksen vähenemisen seuraukset näkyivät myös siinä, mitä Työpoliittisessa aikakauskirjassa julkaistiin (Räisänen 2017, 36 ja 40–41).

Vuodesta 2014 alkaen ”Valtioneuvoston päätöksentekoa tukeva selvitys- ja tutkimussuunnitelma” on vuosittain julkaistu, kun sen toteuttamiseksi osoitettu rahoitus on julistettu haettavaksi. Tämä lyhenteellä VN/TEAS tunnettu rahoitus on ollut vuosittain noin 11 miljoonaa euroa. Ohjelmassa on avoimella haulla pyydetty tarjouksia usean kymmenen tavallisesti 1–2 vuotisen hankkeen toteuttamisesta tyypillisesti 200 000–300 000 euron enimmäisbudjeteilla. Rahoitettavat hankkeet on valittu eri ministeriöistä koottujen ehdotusten pohjalta. Vuosittain nähdäkseni kahdesta neljään hanketta on ollut luettavista työvoimapolitiittiseksi tutkimukseksi tai arvioinniksi.

Lähtökohtaisesti pidän VN/TEAS rahoitusta ainakin työvoimapolitiikan alueella edistysaskeleena sitä edeltäneiden muutamien vuosien tilanteeseen verrattuna. Kuitenkaan sitä ei valitettavasti voi pitää läheskään riittävänä parannuksena. Tietoa tuotetaan yhä aivan liian vähän tarpeeseen nähden, mutta nähdäkseni jopa olennaisempaa on, että tietoa ei hankita pitkäjänteisen suunnitelman mukaisesti tiedon ja osaamisen tietoisesti tavoiteltuun kertymiseen tähtäävinä askelina – mitään tiedon puutteet tunnistavaa ja niiden korjaamiseen aikaa myöten jossakin harkitussa järjestyksessä niukkoja resursseja suuntaavaa ohjelmaa ei ole julkilausuttu. Suunnitelmaa ei tehdä edes vaalikaudeksi kerrallaan, vaikka neljä vuotta on nähdäkseni monesti sekin lyhyt aika tietämyksen olennaisten parannusten aikaansaamiseksi. Suunnitelma tehdään ilmeisesti vuosittain aina vuodesta nolla aloittaen (eli hallinnon kulloisiakin välittömästi päälle kaatuvia tarpeita järjestykseen asettamalla?) ja vain seuraavalle vuodelle. Tutkimuspolitiikan linja näyttää tutkijasta sellaiselta, että kukaan ei tiedä, mitä ensi vuonna niukoilla resursseilla tutkitaan, tai ainakaan sitä eivät valmistelevat virkamiehet voi kertoa ennen kuin se on poliittisella tasolla siunattu ja tarjouspyynnöt julkaistu.

... entä työvoimapolitiikan linja?

Miksi tutkimustoiminta on ”pirstoutunutta”? Pelkään, että resurssiongelmien ohella tärkeänä syynä koordinaation puutteeseen on se, että työvoimapolitiikan ja palvelujen uudistamisen linja, jota tutkimuksen tulisi palvella, näyttää sekin olleen pitkään, ellei vallan tuuliajolla, niin kuitenkin painotuksiltaan kovin vaihtelevaa.

Politiikan yleiset tavoitteet sekä keinovalikoima on tietysti kirjoitettu säädöksiin, jotka viimeksi on laajemmin tarkistettu vuoden 2013 työvoimapalvelulaissa, mutta ongelmana on toimeenpanon ja sen ohjauksen tuloksellisuus. Toimenpiteiden – nykyään ne kaikki ovat virallisesti palveluja – nimet on moneen kertaan muutettu, mutta monesti on näyttänyt siltä, että niiden sisältö on uudistunut vain pinnallisesti ja paikoin. Tietääkseni ei ole arvioitu mikä palveluissa ja niiden vaikuttavuudessa muuttui, kun varsin laajasti käytettyjen ”harjoittelujen” sijasta alettiin tarjota ”valmennuksia” ja sittemmin ”työ- ja koulutuskokeiluja”¹³. Merkittäviäkin uudistuksia on toteutettu, kuten ”työmarkkinatuen aktivointi” 2006, kuntouttavan työtoiminnan volyymin merkittävä kasvu viimeisen vuosikymmenen aikana, omaehtoinen opiskelu työttömyysturvaetuudella ja Sipilän hallituksen kannustus- ja aktivointi uudistukset (lähemmin tuonnempana).

Vielä asiakkaille tarjottuja toimenpiteitä voimaperäisemmin on uudistettu niiden toimeenpanoa ja palvelujärjestelmää, joka palveluja kohdistaa eli valitsee kenelle mitäkin tarjotaan. Vuoden 1998 ”kokonaisuudistus” seurasi uudistuksen ”toinen aalto” (vrt. Työministeriö 2001)¹⁴, sitten TYP:t ja palvelutarvearviot ja huomattavat palvelurakennemuutokset sekä digitaalisten palvelujen kehittäminen. Samalla työttömyys kasvoi finanssikriisin seurauksena ja työvoimapolitiikan henkilöstöä vähennettiin neljänneksellä; edellisen hallituskauden työvoimapolitiikan arvio nosti keskeiseksi tavoitteiden saavuttamisen vaikeuttajaksi resurssien riittämättömyyden (Ala-Kauhaluoma ym. 2016, 10). Viimeksi on agendalle tullut hanke työvoimapolitiikan vastuun maakunnallistamisesta ja toteutuksen kansainvälisesti radikaalista yksityistämisestä (Arnkil & Spangar 2018).

Tämä kasvupalvelu-uudistus kuitenkin ainakin toistaiseksi raukesi sote- ja maakuntauudistuksen mukana.

Kahden vuosikymmenen takainen ”kokonaisuudistus” kyllä käänsi suomalaisen työvoimapolitiikan uuteen uskoon, mutta tuolloin asetettuja kunnianhimoisia tavoitteita ei silloin saavutettu eikä valmista ole tullut myöhemminkään. Sittemmin politiikkaa kulloinkin parantamaan pyrkivistä toinen toisiaan seuraavista uudistuksista on tullut arkipäivää, jossa politiikan etulinjan toimeenpanijat ovat saaneet tottua siihen, että ennen kuin edellinen uudistus on saatu vakiinnutettua toimintakäytäntöihin, saati sen tuloksellisuus selville, seuraava uudistus on jo nostettu päiväjärjestyksessä sen edelle. Jatkuvan uudistamisen kohteena olleeseen politiikkaan ollaan käsitykseni mukaan koko ajan oltu ilmeisen tyytymättömiä, mutta sisua on riittänyt aina yrittää petrata.

Kun työvoimapolitiikka ei ole saavuttanut siltä (usein nähdäkseni täysin epärealistisesti) odotettuja tuloksia, jokainen uusi hallitus on etsinyt uusia ideoita sen uudistamiseksi, pysähtymättä sen äärelle, miksei kaivattuja tuloksia sinnikkäästä yrittämisestä huolimatta ole saavutettu¹⁵. Tämän selvittämisen sijasta tutkimusresurssit suunnataan useimmiten viimeisimmän uudistuksen mahdollisimman pikaiseen arviointiin tai seuraavan uudistuksen valmistelussa kiireimmin tarvittavan tiedon hankintaan.

Vuoden 1998 ”kokonaisuudistusta” valmistelleiden selvitysmiesten raportti (Skog & Räisänen 1997) on kaiketi Suomen työvoimahallinnon toistaiseksi viimeinen yritys harjoitetun työvoimapolitiikan kokonaisuuden systemaattiseksi itsearviointiksi. Raportissa ehdotettiin myös politiikan kansanvälistä arviointia, jollaista ei toteutettu¹⁶. Edellä kuvatun vuonna 2000 raportoidun arviointiohjelman kaltaista kokonaisarviointia ei ole sittemmin toistettu.

Valtiontalouden tarkastusvirasto, joka itse päättää mitä tarkastaa, on laatinut kokoavat arviot työvoimakoulutuksen työllisyysvaikutuksista (2005) ja pitkäaikaistyöttömien työllistymisen edistämiseen ja syrjäytymisen ehkäisyyn tähtäävistä toimenpiteistä (2011). Nämä tuolloin käytettävissä olleen tiedon kattavaan tarkasteluun pyrkineet raportit eivät omien

havaintojeni mukaan saaneet sellaista huomiota, jonka ne olisivat ansainneet. Nekkään eivät sinänsä ole mitään strategian arviointeja.

1990-luvun alun lamasta toipumisen vasta häämöttäessä julkaistiin strateginen asiakirja ”Murrosvaiheen valinnat” (Työministeriö 1993), joka ennakoி seuraavina vuosina käynnistettyä työvoimapolitiikan käännettä. Viimeisin tiedossani oleva politiikan strategiaksi nimetty ministeriön julkaisu on laadittu aikavälille 2003–2010 (Työministeriö 2003).

Strategiatekstit eivät sinänsä tietenkään tee autuaaksi, jos ne jäävät toiminnan arjelle etäiseksi jargoniksi, mutta on kiinnostavaa, että Juha Sipilän hallituksen työvoimapolitiikan uudistuslinjat on näköjään pitkälle laadittu kuusi vuotta ennen hallituksen valtaantuloa Pariisissa. Osana monien jäsenmaidensa työvoimapolitiikasta laatimiensa vastaavien raporttien sarjaa¹⁷ OECD julkaisi vuonna 2009 raportin Suomen ”aktiivointipolitiikasta”, joka sisälsi kuvauksen työvoimapolitiikan ja työllisyyspalvelujen toteutusorganisaatiosta, työnvälityksen ja aktiivoinnin ”strategioista”, työttömyyteen liittyvästä sosiaaliturvasta, aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteistä sekä niiden arvioinnin kannalta relevantista tuolloin saatavissa olleesta tiedosta, ynnä politiikan kehittämissuosituksia. Suositusten linjana oli varsinkin työssäkäynnin kannustimien tehostaminen ja politiikan vaikuttavuuden parantaminen.

Raportti ei ilmestyessään herättänyt erityisemmin ainakaan omaan huomiooni tullutta julkista keskustelua Suomessa, mutta Juha Sipilän hallitus ryhtyi myöhemmin nähdäkseni melko systemaattisesti toteuttamaan sen suositusten (Duell et al. 2009, 25–26) mukaisia uudistuksia (vaikka toki uskon politiikan valmistelijoiden muutakin lukeneen ja huomioon otaneen kuin tämän raportin). Raportissa suositeltuihin Sipilän hallituksen toteuttamiin uudistuksiin kuuluvat ainakin vuonna 2017 voimaan tulleet ansiosidonnaisen työttömyysturvan enimmäiskeston lyhentäminen, vuorotteluvapaajärjestelmän ehtojen heikentäminen, sekä työnhakijoiden henkilökohtaisen ohjauksen tihentäminen.

Suosituksissa mainittiin myös työttömien velvoittaminen aktiivisuuden osoittamiseen tähänastista aikaisemmin ja tämän vaatimuksen ulottami-

nen kaikkiin (eli myös ansioturvalla oleviin eikä vain pitkään työmarkkinatukea saaneisiin), jota vuodesta 2018 sovellettu ”aktiivimalli” toteuttaa, vaikkakin ennennäkemättömän laajaa kritiikkiä ja vastarintaa herättävällä tavalla (josta ei ole aihetta syyttää OECD:tä). Myös työnhakuaktiivisuuden kontrollin vahvistamista suositeltiin, josta on jo muutaman vuoden ajan ollut vireillä toteutusmalliltaan kiistelty uudistusesitys, sekä ikääntyvien työttömien ansiopäivärahan lisäpäiväoikeuden (”eläkeputken”) poistamista tai vähintään sen lyhentämistä, joka myös on ollut toistuvasti esillä.

Edelleen suositeltiin yhtäältä työvoimapalvelujen kansallisen johtamisen vahvistamista ja toisaalta erityisesti pitkäaikaistyöttömien ja työmarkkinatuen saajien palveluissa vastuun siirtämistä kunnille, jota edellä jo mainitussa Pirkanmaan työllisyyskokeilussa kokeiltiin. Sipilän hallitus kuitenkin OECD:n suosittelemasta linjasta tässä kohden (!) poiketen päätyi palvelujen maakunnallistamiseen, joka hanke kuitenkin sittemmin raukesi. Epäilemättä seuraava hallitus ryhtyy joka tapauksessa taas uudistamaan työvoimapalveluja tavalla tai toisella, ja vastuunjako eri toimijoiden välillä tulee olemaan asialistalla.

Useat OECD:n suositukset liittyivät myös työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuuden parantamiseen muun muassa niiden pitkän aikavälin työmarkkinavaikutusten arviointiin eri kohderyhmissä perustuvan tiedon avulla. Viime vuosina onkin pitkästä aikaa rahoitettu muutamia toimenpiteiden vaikuttavuusarviointeja (Aho ym. 2018; Asplund ym. 2018; Alasalmi ym. 2019). Tulokset osoittavat, että vaikuttavimmat toimenpiteet ovat nykyisin pitkälle samat kuin vuosikymmen tai kaksi sitten, ja samoin kuin silloinkin, osa nykyisistä toimenpiteistä on keskimääräiseltä välittömältä työllisyysvaikuttavuudeltaan heikkoja. Kaikkien toimenpiteiden ja varsinkin niiden muodostamien ”polkujen” systemaattinen arviointi on erittäin vaativa tehtävä, jollaiseen ei toistaiseksi ole pystytty¹⁸. Keskimääräisen vaikuttavuuden mittaamisesta on vielä pitkä matka siihen, että toimenpiteiden vaikuttavuutta opittaisiin parantamaan, jossa keskeistä on osuva kohdistaminen, mikä on vaikea tehtävä (Aho 2008).

Johtopäätöksiä ja ehdotuksia

Suomessa siirryttiin jo runsaat 20 vuotta sitten uudistamaan työvoimapolitiikkaa siltä pohjalta, että sen avulla avitettaisiin työmarkkinoiden toimivuutta sen sijaan, että valtion tehtäväksi aiemmin nähtiin paikata ja korvata markkinoiden epäonnistumista. Tässä on ilmeisesti myös edistytty (vaikkei sitä olekaan vakuuttavasti toistaiseksi tieteellisesti osoitettu), mutta kuitenkin on kärsitty jatkuvasti vaikeasta työttömyysongelmasta, eikä työllisyysastetta ole saatu nostettua samalle tasolle kuin useissa sellaisissa maissa, joita haluamme pitää mittapuuna – eikä sellaiselle tasolle, jota väestön suuren enemmistön kannattaman hyvinvointivaltiomme kestävyys parhaan käytettävissä olevan tiedon perusteella välttämättä vaatisi.

Nähdäkseni on erehdys ajatella, että merkittävänä syynä vaikeaan ja sitkeään työttömyysongelmaan olisi työvoimapolitiikan epäonnistuminen, vaikka työvoimapolitiikka ja -palvelut ovatkin se politiikan lohko, jonka keskeisenä tavoitteena ymmärretään olevan työttömyyden alentaminen. Työvoimapolitiikkaa olennaisesti merkittävämmiin työllisyyteen varsinkin lyhyellä aikavälillä vaikuttavat talouden suhdanteet. Työllisyyteen pitkällä aikavälillä vaikuttavista seikoista aktiivinen työvoimapolitiikka ja työvoimapalvelut eivät nähdäkseni ole ainakaan tärkeämpiä kuin vaikkapa koulutuspolitiikka ja esimerkiksi sosiaaliturvapolitiikan laaja ja monimuotoinen ja monin verroin kalliimpi kokonaisuus. Aktiivisella työvoimapolitiikalla on kuitenkin roolinsa, johon osoitetaan vuosittain noin kahden miljardin euron¹⁹ voimavarat. Nykyisenkaltaisella työvoimapolitiikalla ei merkittävästi voi vaikuttaa työvoiman kokonaiskysyntään, mutta työvoiman tarjontaan sekä sen ja kysynnän ”kohtaantoon” sillä on aktiivisen työvoimapolitiikan historian alusta asti kovasti yritetty vaikuttaa. Nähdäkseni juuri tässä onkin työvoimapolitiikan paikka: edistää osaavan työvoiman saatavuutta, parantaa pitkäaikaistyöttömyydestä kärsivän työvoimareservin työllistyvyyttä ja auttaa työvoimaa tarvitsevia työnantajia ja ansio-työmahdollisuuksia etsiviä työttömiä löytämään toisensa. Kuten historia osoittaa, tällaisen politiikan tuloksellisuuden merkittävä parantaminen ei ole aivan helppoa, ei Suomessa eikä muissakaan maissa.

Yllä mainitusta Suomen työvoimapolitiikasta OECD:ssä tehdystä arviosta on kulunut jo vuosikymmen, ja sen suositusten seuraamiseen näyttää olevan vaikeata koota tarvittavaa poliittista enemmistöä. Olisiko perusteltua jälleen toteuttaa laaja työvoimapolitiittisten palvelujen ja toimenpiteiden arvio? En kiirehtisi sellaista. Jos arvioidaan, ehdotan että käännetään kysymys: mitkä palvelut eivät saavuta tavoitteitaan ja miksi eivät, tai mitkä tarkemmin katsoen ovat ne ongelmat, joita työvoimapolitiikalla ei näköjään ole osattu ratkaista ja miksi ei. Sitten voisi alkaa miettiä, millä politiikalla näiden ratkaisematta jäävien ongelmien kanssa parhaiten osataan jatkossa elää, ja kuinka paljon ja missä kohdissa siihen tarvitaan jotakin muuta kuin työvoimapolitiikkaa.

Työvoimapolitiikan kokonaisarviointia tärkeämpänä pitäisin *arviointipolitiikan* arviointia. Sellainen arvio, ja sen osoittamien ainakin keskeisimpien politiikan vaikuttavuutta koskevan tiedon puutteiden korjaaminen olisi nähdäkseni itse politiikan laadukkaan arvioinnin erittäin tarpeellinen ennakoedellytys. Tällaisen arvion tarvetta voi perustella vaikkapa sillä, että hallituksemme tilaamassa Suomen julkisen hallinnon arvioinnissaan OECD (2010, 43) muun muassa suositteli ”todennettuun tietoon – tutkimus- ja arviointitietoon – perustuvan päätöksenteon kehittämistä”, koska ”käytännöt eivät nykyisin muodosta yhtenäistä kokonaisuutta, jossa todennettuun tietoon perustuva päätöksenteko olisi järjestelmään kuuluva ja syvään juurtunut työtapo julkisessa hallinnossa”. Päätöksentekoa palvelevan tutkimuksen rahoituksen uudistuksen valmistelijoiden mukaan ”ongelmana on erityisesti se, että tutkimus-, ennakointi-, seuranta- ja arviointitietoa ei käytetä systemaattisesti hyväksi eikä sen käyttöä edellytetä. Arviointitoimintaa ja arviointien käyttöä ei ole organisoitu selkeästi. Kukaan ei myöskään ole kokonaisvastuussa arviointijärjestelmän kehittämisestä ja ylläpitämisestä” (VNK 2012, 47). Vaikka rahoitusmalli on sittemmin uudistettu, mainitut ongelmat ovat edelleen yhtä ajankohtaisia kuin aiemminkin.

Vertailukohdaksi arviointipolitiikassa voisi asettaa Suomessa muutenkin usein esimerkiksi nostetun ”Tanskan mallin”. Tanskassa on kehi-

tetty evidenssiin perustuvaa päätöksentekoa työvoimapolitiikassa määrätietoisesti 2000-luvun alkupuolelta asti, ja toimenpiteiden ja erityisesti niiden uudistusten työllisyysvaikuttavuuden laajasta ja monipuolisesta tutkimuksesta on muodostunut vakituinen käytäntö, jota Andersenin ja Randrupin (2017) mukaan voidaan pitää ”vahvasti institutionalisoituna arviointijärjestelmänä”. Työllisyysministeriön alainen Työmarkkinahallitus (Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering STAR), jonka tehtävänä on ”edistää vaikuttavaa työllisyyspolitiikkaa”, vastaa tiedon hankinnasta. Tehtävänä on koota olemassa olevaa tanskalaista ja kansainvälistä tutkimustietoa ”siitä mikä vaikuttaa”, rahoittaa innovatiivista tutkimusta politiikan ja sen uudistusten vaikutuksista ja levittää tietoa vaikuttavuudesta²⁰. Vuodesta 2005 alkaen on erityisesti pyritty satunnaistettuihin kokeiluihin perustuvaan tiedon hankintaan, ja tällaisia kokeiluja toteutetaan jatkuvasti. Työmarkkinahallitus muun muassa ylläpitää verkkosivustoa jobeffekter.dk, johon kootaan tietoa työvoimapolitiikan eri toimenpiteiden vaikuttavuudesta erilaisissa kohderyhmissä.²¹ Virkamiesten ja poliitikkojen haastatteluihin perustuvan tutkimuksen mukaan uudistusten toteuttamisen välttämätön edellytys nykyisin on, että niillä voidaan pätevään tieteelliseen näyttöön perustuen odottaa olevan työllisyyttä edistäviä vaikutuksia (Andersen 2019).

Tanskan tiedonhankintamalli on siinä samanlainen kuin Suomen, että tutkimukset tilataan yliopistoilta ja tutkimuslaitoksilta. Toisenlainen vahvasti institutionalisoitu malli on maissa, joissa arvioinnista vastaavat pitkälle valtion tutkimuslaitokset, kuten Saksassa Institut für Arbeits- und Berufsforschung (IAB) ja Ruotsissa Institut för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).

Tutkimuspolitiikan arvion tulisi ainakin täsmentää työvoimapolitiikan ja -palvelujen kehittämiseksi tähdelliset tietotarpeet, osoittaa nykytiedon ja sen hankinnan keskeiset puutteet ja ongelmakohdat sekä laatia suunnitelma, jonka pohjalta

- ♦ määrittellään vaikutus- ja vaikuttavuusarvioinnissa tarvittavan tiedonhankinnan periaatteet, joita tulee seurata aina kun aletaan valmistella uudistuksia;
- ♦ arvioidaan ja uudistetaan toimintaa kuvaavan seuranta- ja monitorointitiedon kokoamisen ja raportoinnin rutiineja tavoitteena hyvä standardi, ja kehitetään rekisteritietoon perustuvia arviointivälineitä;
- ♦ selvitetään millä edellytyksillä voisi uudistuksia valmisteltaessa mahdollisimman usein toteuttaa kontrolloituun vertailuasetelmaan perustuva kokeilu, jolla saataisiin kiistatonta tietoa uudistuksen (mieluiten sen vaihtoehtoisten toteuttamismallien) vaikutuksista;
- ♦ luodaan toimintamalli, jota seuraten laaditaan ja säännöllisesti päivitetään vaalikautta pitemmän ajan kattava työvoimapolitiittinen tutkimusohjelma, jonka valmisteluun osallistuvat paitsi politiikasta vastaavat virkamiehet, myös alan tutkijat;
- ♦ huolellisesti valmistellaan ja toteutetaan joitakin kipeimmin kaivatavia tutkimus- ja arviointihankkeita, riittävin resurssein ja ilman kiirettä.

Edellä ehdotetun toteuttaminen ei käy kovin nopeasti. Jos todella halutaan pätevää evidenssiä, pitää olla valmis odottamaan sitä monta vuotta (vrt. esim. Vihriälä 2008, 25; 2016, 49). Jos halutaan, että evidenssiä saa nopeammin, pitää olla satsattu paljon resursseja pitkäjänteisesti siihen, että dataperusta, seurannan ja arvioinnin metodologia sekä osaavat tekijät ovat tällaiseen valmiudessa. Tuoreen esimerkin siitä, että tietoa ei tarvitaessa löydy, tarjoaa yhteen Sipilän hallituksen kärkihankkeeseen liittyvä hiljattainen selvitys osatyökykyisen työvoimareservin määrästä ja työllistämismahdollisuuksista, josta näkee hyvin miten puutteelliset ovat perustiedotkin jo osatyökykyisten määrästä ja rakenteesta, saati heidän työllistyytyteensä vaikuttavista seikoista. Selvityshenkilöt kiinnittivät huomiota myös siihen, että ”paljon selvityksiä ja kehittämishankkeita on aiemmin jo

toteutettu, mutta jostain syystä pitkään työttömänä olleiden työllistymisen vaikeudet ovat pysyneet kokonaisuutena samankaltaisina.” (Oivo & Kerätär 2019, 9).

Kun resurssit ovat niukat, kannattaisi niitä mielestäni käyttää vain hyvin suunniteltuun ja päteviä tuloksia tuottavaan arviointiin, vaikka sitten harvempiin kohteisiin. Muuten arviointi uhkaa jäädä resurssien tuhlaukseksi ja tietoon perustuva päätöksenteko teeskentelyksi. ESR-hankkeiden arviointi tulisi kytkeä palvelemaan kokonaisuutta. Resurssija voisi myös lisätä: ottaen huomioon, että aktiiviseen työvoimapolitiikkaan käytetään vuosittain pari miljardia ilman että tämän satsauksen vaikutuksista on kunnon tietoa, eikö olisi perusteltua varata näistä resursseista esimerkiksi 0,5 prosenttia vuosittain politiikan vaikuttavuuden arviointiin? Tämä moninkertaistaisi nykyiset resurssit.

Viitteet

- 1 Kiitokset: olen tähän artikkeliin liittyen pyytänyt ja saanut tietoja ja kommentteja seuraavilta kollegoilta: Robert Arnkil, Sari Pitkänen, Heikki Räisänen, Peppi Saikku, Juha Tuomala, Roope Uusitalo, Mikko Valtakari ja Vesa Vihriälä. Artikkelin sisällöstä olen yksin vastuussa.
- 2 Yhteiskuntapolitiikan ja sen vaikutusten arvioinnin historiasta ks. Hänninen ja Junnila (2012b). Valtiollisen tutkimusjärjestelmän historiasta Suomessa ks. Vähä-Savo (2016).
- 3 Julkaisusarjan nimi on sittemmin useita kertoja muutettu, ja nykyisin se on ”Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja – Työelämä”. Sektoritutkimuksen neuvottelukunta ja VN/TEAS ovat julkaisseet rahoittamansa tutkimukset omissa julkaisusarjoissaan.
- 4 Oman tutkimusryhmäni 1990-luvun jälkipuoliskolla toteuttamissa mm. tuettuun yöhön osallistumisen vaikuttavuutta koskeneissa tutkimuksissa emme kiinnittäneet erityistä huomiota siihen, miten sen kohdistuminen ja vaikuttavuus muuttui työllistymisveloitteen lakkauttamisen jälkeen, vaikka siihen olisi ollut hyvät mahdollisuudet, kun aineistossamme tarkasteltiin myös 1990-luvun alussa toteutettuja toimenpiteitä. Tällainen tehtävä ei sisällynyt toimeksiantoon.
- 5 Tässä yhteydessä on kuitenkin mainittava EU-rahoituksella (!) tehty EU:n työllisyysstrategian toteutumisen erittäin laaja kansallinen arviointi (Impacts of the EES 2002), jossa kuitenkin arvioitiin huomattavasti laajempaa kokonaisuutta verotuksesta tasa-arvopolitiikkaan ja työttömien aktivointipolitiikasta elinikäiseen oppimiseen. Arviointien tavoitetaso ja metodologia oli vaihteleva eikä ainakaan aikaansa edellä. Tällaisessa arvioinnissa näkisin ongelmana myös näkökulman: ainakin Pohjoismaissa, joiden harjoittama politiikka on ehkä enemmän ollut mallina EU:n työvoimapolitiittiselle strategialle kuin päinvastoin, kovin kiinnostavaa ei mielestäni ole EU:n tavoitteiden toteutuminen, vaan toteutetulla politiikalla saavutetut tulokset sinänsä, ja sitten vasta se, onko EU:n ohjauksen vaikutus ollut niiden kannalta merkittävä ja millainen.
- 6 Valikoitumisharhalla tarkoitetaan sitä, että arvioitavaan interventioon osallistujiksi valikoituvat henkilöt ovat kiinnostuksen kohteena olevaan vaikutukseen merkittävästi vaikuttavilta ominaisuuksiltaan jo ennen interventiota erilaisia kuin vertailuryhmä.

- 7 Menetelmää on käytetty vähän (poikkeus Aho & Kunttu 2001). Nähdäkseni olisi kiinnostavaa soveltaa tätä metodia erityisesti silloin, jos käytettävissä on kokonaisaineisto, joka rekisteriaineistoilla on periaatteessa mahdollista. Silloin myös nähtäisiin, missä osaryhmissä pätevää vertailuryhmää ei todellisesti maailmassa ole olemassa (kun toimenpiteitä on tarjolla periaatteessa jopa kaikille niitä potentiaalisesti tarvitseville, seuraa mahdollisesti tilanne, jossa vastaavaan ei-osallistujien vertailuryhmään ei käytännössä kuulu ketään).
- 8 Kuitenkin Arnkil ym. (2019) ovat pyrkineet kaltaistamaan kokeiluun osallistuneille kunnille vertailukunnat ja esittävät evidenssiä, jonka mukaan työmarkkinoiden kohtaanto on kokeilukunnissa parantunut muihin samankaltaisiin kuntiin verrattuna. Ongelmana analyysissä on vaikeus löytää kokeilukunnille riittävän samankaltaisia vertailukuntia, kun kuntia ja etenkin suuria kuntia on rajallinen määrä ja alueelliset työmarkkinat eroavat toisistaan monella tavalla, eikä kaikkea vaihtelua voida muutaman muuttujan avulla tavoittaa.
- 9 Suomessa annettiin vuonna 2009 yli 80 000 sanktiota vajaalle 70 000 eri henkilölle, joka laskelmani mukaan vastaa noin 13–14 prosenttia työttömänä olevien virrasta. Tämä tulos on yhteensopiva Buskin (2015) laskeman kanssa, jonka mukaan samana vuonna noin 11 %:iin työttömyysjaksoista liittyi sanktio. Yleisimmin sanktio annettiin oma-aloitteisen työstä irtisanoutumisen perusteella ja nuorille koulutukseen hakuvelvoitteen täyttämättä jättämisestä (mikä nyttemmin lienee vähentynyt, kun velvoitetta lievennettiin?). Neljännes sanktioista (23 000) liittyi työttömän moitittavaan menettelyyn aktiivoinnissa. (Douglas ym. 2011, 68–72; laajaan liitetaulukkoon perustuvat omat laskelmat). Tiedossani ei ole tuoreempia sanktioinnin tarkasteluja.
- 10 Joitakin havaintoja sosiaalisista vaikutuksista on kuitenkin tehty melko suppeissa tutkimusasetelmissä. Kuntouttavan työtoiminnan ensimmäisessä arviointitutkimuksessa vertailtiin lain tarkoittaman aktiivointiehdon täytänteiden aktiivointisuunnitteluun osallistuneiden ja osallistumattomien aktivoitumista ja sosiaalista hyvinvointia kahtena ajankohtana kootun kyselyaineiston nojalla ja havaittiin, että työperusteisiin toimenpiteisiin osallistuneilla mahdollisuus saavuttaa hyvä elämänlaatu oli suurempi kuin työttömänä pysyneillä tai kuntouttaviin tai koulutustoimenpiteisiin osallistuneilla (Ala-Kauhaluoma 2005). Valtiontalouden tarkastusviraston (2011) tekemän analyysin mukaan työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistuminen alentaa jonkun verran pitkäaikaistyöttömien myöhempää toimeentulotuen saantia kaltaistettuun vertailuryhmään verrattuna. Paltamon työllistämiskokeilun arvioin-

titutkimuksessa havaittiin joitakin myönteisiä terveys- ja hyvinvointimuutoksia vertailuryhmänä käytettyihin Sonkajärven työttömiin verrattuna (Kokko ym. 2013). Lukuisissa osallistujien kyselyihin tai haastatteluihin perustuvissa seurantatutkimuksissa monet osallistuneet ovat kertoneet myönteisistä hyvinvointivaikutuksista, mutta valitettavasti niissä yleensä ei ole raportoitu tietoja mistään vertailuryhmästä.

- 11 Tunnen itseni lisäksi muitakin tutkijoita, jotka suhtautuvat penseästi esimerkiksi vaatimukseen päivystää sosiaalisessa mediassa tuloksistamme mainostaen, enkä ole ollenkaan varma, että se on tehokas tapa lisätä tulosten vaikutusta päätöksentekoon. Jos perustuslakiasiantuntijoiden tviitit vaikuttavat, vaikuttaisivatko projektitutkijankin tviitit?
- 12 Sitomattomat tutkimusvoimavarat koko TEM:ssä ovat jo pitkään vuosittain olleet noin 1–1,5 miljoonaa euroa, ja ne käytetään eri osastojen ehdotusten pohjalta. Rahoista vain pienehkö osa on voitu käyttää työvoimapolitiittiseen tutkimukseen.
- 13 Nykyisin käytössä olevista työkokeiluista julkaistiin tätä kirjoitettaessa arviointitutkimus, joka on ensimmäinen tämän pitkään ja runsaasti käytetyn toimenpidetyypin arviointi Suomessa (Mayer ym. 2019). Arvioinnin mukaan kokeiluun osallistuneet työllistyvät tai aloittavat opiskelun vähän useammin kuin ei-osallistuneiden kaltaistettuun vertailuryhmään kuuluvat, mutta valtaosalla työnhaku jatkuu kokeilun jälkeenkin. Työkokeilu on kuitenkin yleensä osa pitempää palvelupolkua, eikä sen vaikuttavuuden tutkiminen osana palvelujen kokonaisuutta ollut mahdollista tässäkin tutkimuksessa. Arvion tekijät pitivät kokeiluja hyödyllisenä ja kustannustehokkaana (palvelun kustannukset ovat alhaiset useimpiin muihin palveluihin verrattuna) osana palveluvalikoimaa.
- 14 Sitten ”hyökyaalto” (Työministeriö 2005). Tuskin kukaan enää osaa laskea monesko uudistusaalto nykyisin on menossa.
- 15 Vuonna 2008 perustetun uuden työ- ja elinkeinoministeriön ensimmäiseksi ykkösministeriksi tuli Mauri Pekkarinen, joka virkaansa astuessaan näyttävästi julisti, että tehoton ”tempupolitiikka” loppuu nyt. Jäin jännittyneenä odottamaan, mitä tuleman pitää, mutta sittemmin kävi ilmi, että suuria muutoksia politiikassa ei tehty.
- 16 Eräänlainen arvio toteutettiin EU:n ”peer review” käytännön puitteissa, mutta ilman varsinaisia tutkimusresursseja ja liian pian. Tähän arvioon liittyviä dokumentteja ei aikoinaan julkaistu.

- 17 Tällaisia raportteja tehdään maista, jotka itse sellaista toivovat. Tässä tapauksessa arvion ja suositukset on pyytänyt Matti Vanhasen ensimmäinen hallitus joitakin vuosia ennen raportin julkaisua.
- 18 Toimenpiteiden toistumista ja mahdollista polutusta on kuitenkin selvitetty muutamissa tutkimusryhmäni raporteissa (Aho & Koponen 2008; Aho & Mäkiäho 2017; Aho ym. 2018).
- 19 Tuoreimman Eurostatin tilaston mukaan vuonna 2015 Suomessa perustyyövoimapaalveluihin käytettiin 231 miljoonaa ja toimenpiteisiin 1 787 miljoonaa. (Passiivisen työttömyysturvan menot olivat 4 miljardia). Aktiivipolitiikan BKT-osuus oli Suomessa EU:n neljänneksi korkein (0,97 %), mutta selvästi matalampi kuin Ruotsissa (1,24 %) ja Tanskassa (1,98 %). Ranskassa vastaava osuus oli 1,01 % ja yli 0,5 % kaikissa ”vanhoissa” EU-maissa. (Labour market policy. Expenditure and participants. Data 2015, tables 2.1 & 2.3. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/overview>).
- 20 Työmarkkinahallitus käytti tehtävään ”viden og formidling” 44,2 miljoonaa kruunua eli noin kuusi miljoonaa euroa vuonna 2018 (Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering 2019, 12). On huomattava, että myös esimerkiksi eduskunnan alainen tarkastusvirasto (Rigsrevisionen <http://www.rigsrevisionen.dk/>) ja Suomen Talouspolitiikan arviointineuvostoa vastaava Talousneuvosto (Det Økonomiske Råd – DØR <https://dors.dk/>) toteuttavat työvoimapolitiikan arviointeja. – Vuonna 2014 perustettu oma Talouspolitiikan arviointineuvostomme ei tähän mennessä ole vielä ehtinyt paneutua työvoimapolitiikkaan.
- 21 <https://www.star.dk/en/evidence-based-policy-making/>.

Lähteet

- Aho, S. & Arnkil, R. 2008. Suomen työvoimapolitiikan ja työvoimapalvelujen kehityksen käänneet pohjoismaisessa kontekstissa. Teoksessa T. Heiskanen, A. Järvensivu, M. Leinonen & S. Aho (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampere University Press, 46–77.
- Aho, S. & Koponen, H. 2008. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kohdistaminen. Työttömänä olleiden pitkän aikavälin seurantaan perustuva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 24/2008. Helsinki.
- Aho, S. & Kunttu, S. 2001. Työvoimapolitiittisten toimien vaikuttavuuden tutkiminen rekisteriaineistojen avulla. Menetelmäkehittelyä ja 1994–1997 toteutettuja toimia koskevia tuloksia. Työpoliittinen tutkimus 233 Helsinki: Työministeriö.
- Aho, S. & Mäkiäho, A. 2017. Maahanmuuttajat ja työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisusarja, Työelämä 26/2017. Helsinki.
- Aho, S. & Vehviläinen, J. 1997. Keppi ja porkkana. Tutkimus alle 20-vuotiaita aktivoivan työvoimapolitiittisen uudistuksen vaikutuksista ja koulutuksen ulkopuolelle jäävistä nuorista. Helsinki: ESR-julkaisut 3.
- Aho, S., Koponen, H. & Virjo, I. 2006. Työnhakusuunnitelmien toteutumisen seuranta. Työpoliittinen tutkimus nro 319. Helsinki: Työministeriö.
- Aho, S., Pitkänen, S. & Vanttaja, M. 2012. Nuorten työmarkkinatukioikeus ja koulutukseen hakeutuminen. Työmarkkinatuen saamisen edellytyksenä olevan kouluttautumisvelvoitteen arviointitutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 3/2012. Helsinki.
- Aho, S., Holttinen, J., Vehviläinen, J. & Virjo, I. 2000. Vuoden 1998 työvoimapolitiittisen uudistuksen arviointia. Työpoliittinen tutkimus 224. Helsinki: Työministeriö.
- Aho, S., Tuomala, J., Hämäläinen, K. & Mäkiäho, A. 2018. Työvoimapalvelujen kohdistuminen ja niihin osallistuvien työllistyminen. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2018. Helsinki.
- Aho, S., Virjo, I., Tyni, P. & Koponen, H. 2005. Työttömät ja palvelutarve. Työttömille kohdistetun kyselyn ja työnhakusuunnitelmien analyysin tuloksia. Työpoliittinen tutkimus 271. Helsinki: Työministeriö.

- Ala-Kauhaluoma, M. 2005. Keppiä ja porkkanaa. Voidaanko aktivoinnilla vaikuttaa työttömien työllistymiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. *Yhteiskuntapolitiikka* 70 (1), 42–53.
- Ala-Kauhaluoma, M., Aho, S., Arnkil, R., Handelberg, J., Karjalainen, J., Mertala, S., Mäkiaho, A., Pitkänen, S., Rannikko, H., Spangar, T. & Tuusa, M. 2016. Työpolitiikan vaikuttavuus ja vaihtoehdot. Tutkimus työpoliittisten toimenpiteiden toimivuudesta, tuloksista ja tulevaisuudesta (TYVA). Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 3/2016. Helsinki.
- Alasalmi, J., Alimov, N., Ansala, L., Busk, H., Huhtala, V-V., Kekäläinen A., Keskinen, P., Ruuskanen, O-P. & Vuori, L. 2019 Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 16/2019.
- Andersen, N. 2019. The constitutive effects of evaluation systems: lessons from the policymaking process of Danish active labour market policies. (Forthcoming.)
- Andersen, N.A. & Randrup, A.G. 2017. Evidensbaseret politikudvikling: Viden som oplysning eller indskrænkning af beskæftigelsespolitikken? *Tidsskrift for arbejdsliv* 19 (2), 41–56.
- Annala, M., Hokkanen, L., Laasonen, V., Pyykkönen, J., Ranta, T., Sarkia, K. & Valtakari, M. 2019. *Työvoima- ja yrityspalvelujen alueellisten kokeilujen toiminta- ja arviointitutkimus*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 1/2019. Helsinki.
- Antikainen, R., Kangas, H-L., Alhola, K., Stenvall, J., Leponiemi, U., Pekkola, E., Rannisto, P-H. & Poskela, J. 2019. Kokeilukulttuuri Suomessa – nykytilanne ja kehittämistarpeet. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2/2019. Helsinki.
- Arnkil, R. & Spangar, T. 2018. Työvoimapalvelujen kokonaiskuvaa kansainvälisessä kehityksessä. Teoksessa J. Kajanoja (toim.) *Työllisyyskysymys*. Helsinki: Into, 233–258.
- Arnkil, R., Jokinen, E. & Spangar, T. 2019. Kohti laajaa työelämä- ja ihmislähtöistä työvoimapalvelujen ekosysteemiä – Pirkanmaan seudun työvoima- ja yrityspalvelujen alueellisen kokeilun tutkimus. Tampereen kaupunki: Tutkimukset 1/2019.
- Arnkil, T.E., Seikkula, J. & Arnkil, R. 2005. Hyvien käytäntöjen tutkittavuudesta, siirrettävyydestä ja jatkuvuudesta. *Yhteiskuntapolitiikka* 6, 639–649.

- Arnkil, R., Spangar, T. & Nieminen, J. 2000. Suomen työvoimapoliittisen uudistuksen arviointi palveluprosessin ja paikallistoimistojen näkökulmasta. Työpoliittinen tutkimus 219. Helsinki: Työministeriö.
- Arnkil, R., Karjalainen, V., Saikku, P., Spangar, T. & Pitkänen, S. 2008. Kohti työelämälähtöisiä integroivia palveluja. Työvoimatoimistojen ja työvoiman palvelukeskusten arviointitutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu Työ ja yrittäjyys 18/2008. Helsinki.
- Arnkil, R., Karjalainen, V., Aho, S., Lahti, T., Lyytinen, S-M. & Spangar, T. 2004. Yhteispalvelusta palvelukonseptin kehittämiseen. Yhteispalvelukokeilun arvioinnin loppuraportti. Työhallinnon julkaisu 339. Helsinki: Työministeriö.
- Asplund, R. 2019. Julkisten työvoimapalvelujen vaikuttavuudesta tarvitaan hyödyllisempää perustietoa. ETLA Muistio 75. Helsinki.
- Asplund, R., Kauhanen, A., Päällysaho, M. & Vanhala, P. 2018. Palkkatuen vaikuttavuus – palkkatukijärjestelmän ja sen uudistusten arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 75/2018. Helsinki.
- Auri, E., Harkko, J., Heikkinen, B., Hirvonen, T., Jolkkonen, A., Kahila, P., Kurvinen, A., Makkonen, T., Mayer, M., Nyman, J., Pitkänen, S., Ranta, T., Sillanpää, K. & Ålander, T. 2019. Vaikutusten jäljillä. Kestävää kasvua ja työtä rakennerahasto-ohjelman vaikuttavuuden arviointi. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Busk, H. 2015. Kannustavatko työttömyysturvaetuuden sanktiot työllistymään? Työpoliittinen aikakauskirja 2, 5–11.
- Douglas, I., Kerminen, P., Meling, T. & Peura, J. 2011. Työttömyysturvan menettäminen työvoimapoliittisesti moitittavan menettelyn takia. TEM-analyseja 31/2011. Helsinki.
- Duell, N., Grubb, D. & Singh, S. 2009. Activation policies in Finland. OECD social, employment and migration. Working Papers 98. Paris: OECD Directorate for Employment, Labour and Social Affairs.
- Gretschel, A., Paakkunainen, K., Souto, A-M. & Suurpää, L. (toim.) 2014. Nuorisotakuun arki ja politiikka. Nuorisotutkimusverkosto: Julkaisuja 150. Helsinki.
- Haila, K., Aarrevaara, T., Hjelt, M., Paavola, H., Palomäki, S., Pulkkinen, K., Raivio, T., Rannikko, H., Sepponen, S. & Valtakari, M. 2018. Valtion tutkimuslaitosten ja -rahoituksen kokonaisuudistuksen (TULAUUDISTUKSEN) arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 74/2018. Helsinki.

- Hall, C., Kotakorpi, K., Liljeberg, L. & Pirttilä, J. 2017. Screening through activation? Differential effects of a youth activation programme. VATT Discussion papers 101. Helsinki.
- HE 209/2016. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi julkisesta työvoimaja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta, työttömyysturvalain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta sekä työsopimuslain 13 luvun 6 §:n muuttamisesta ja 1 luvun 4 §:n väliaikaisesta muuttamisesta. www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2016/20160209.pdf (luettu 1.2.2019).
- Harrinvirta, M. 2010. Sektoritutkimuksen neuvottelukunnan ja jaostojen arviointi. Loppuraportti. Sekoritutkimuksen neuvottelukunta 7/2010. Helsinki.
- Hämäläinen, K. 2009. Kvantitatiivinen politiikka arviointi – esiselvityksen taustamuistio. VATT Muistiot 3. Helsinki.
- Hämäläinen, K. & Tuomala, J. 2006. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi. Työpoliittinen tutkimus 315. Helsinki: Työministeriö.
- Hämäläinen, K. & Uusitalo, R. 2005. Kannattaisi kokeilla. Kokeelliset menetelmät työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arvioinnissa. Työpoliittinen tutkimus 285. Helsinki: Työministeriö.
- Hämäläinen, K. & Verho, J. 2017. Joko Suomessa koittaisi satunnaiskokeiden aika? VATT Policy Brief 1/2017. Helsinki.
- Hämäläinen, K., Tuomala, J. & Ylikännö, M. 2009. Työmarkkinatuen aktivoinnin vaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 7. Helsinki.
- Hänninen, S. & Junnila, M. 2012. Johdanto. Teoksessa S. Hänninen & M. Junnila (toim.) Vaikuttavatko politiikkatoimet? Sosiaali- ja terveydenhuolto vaikuttavuusarvioinnin kohteena. Teema 15. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 7–12.
- Hänninen, S. & Junnila, M. 2012b. Poliittinen vaikuttaminen ja politiikkatoimien vaikuttavuusarviointi demokratiassa. Teoksessa S. Hänninen & M. Junnila (toim.) Vaikuttavatko politiikkatoimet? Sosiaali- ja terveydenhuolto vaikuttavuusarvioinnin kohteena. Teema 15. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 14–20.

- Hänninen, S. & Karjalainen, V. 2012. Työttömien ja vaikeassa asemassa olevien terveyteen ja toimintakykyyn vaikuttaminen. Teoksessa S. Hänninen & M. Junnila (toim.) Vaikuttavatko politiikkatoimet? Sosiaali- ja terveydenhuolto vaikuttavuusarvioinnin kohteena. Teema 15. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 77–84.
- Ilmakunnas, S., Junka, T. & Uusitalo, R. 2008. Poliitiikkatoimenpiteiden arviointi – mitä, miten, miksi. Teoksessa S. Ilmakunnas, T. Junka & R. Uusitalo (toim.) Vaikuttavaa tutkimuksta – miten arviointitutkimus palvelee päätöksenteon tarpeita. VATT-julkaisuja 47. Helsinki, 1–10.
- Impacts of the EES. 2002. National evaluation of the effects of the European employment strategy in Finland. Helsinki: Ministry of Labour.
- Jussila, H. 2012. Päätöksenteon tukena vai hyllyssä pölyttymässä? Sosiaali- poliittisen tutkimustiedon käyttö eduskuntatyössä. Sosiaali- ja terveys- turvan tutkimuksia 121. Helsinki: KELA.
- Karjalainen, V. 2013. Työttömän palvelujärjestelmän aktivoituminen. Teoksessa V. Karjalainen & E. Keskitalo (toim) Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 99–119.
- Koistinen, P. 1984. Teknologiset uudistukset ja työvoiman käyttö. Työvoima- poliittisia tutkimuksia 47. Helsinki: Työvoimaministeriö, suunnittelu- osasto.
- Kokko, M-L., Nenonen, T., Martelin, T. & Koskinen, S. (toim.) 2013. Työllisyys, terveys ja hyvinvointi – Paltamon työllistämismallin vaikutusten arvioin- titutkimus 2009–2013. Hankkeen loppuraportti. Terveyden ja hyvin- voinnin laitos, Raportti 18/2013. Helsinki.
- Korkman, S. 2016. Päätöksentekoa tukevan tutkimuksen uudistus Suomessa. Teoksessa V. Vihriälä (toim.) Taloustutkimus päätöksenteon tukena. ETLA Sarja B273. Helsinki, 175–188.
- Lampinen, P. & Pitkänen, S. 2015. Näkökulmia ESR-työllisyys Hankkeiden hyvien käytäntöjen juurtumiseen ja tuloksellisuuden arviointiin. Työpoliittinen aikakauskirja 2, 60–67.
- Malmberg-Heimonen, I. & Vuori, J. 2000. Työnhaku-ryhmätoiminnan vaiku- tukset työmarkkina-asemaan ja koettuun terveyteen. Työpoliittinen tutkimus 221. Helsinki: Työministeriö.
- Mayer, M., Eskelinen, J., Laasonen, V., Nyman, J., Valtakari, M., Ranta, T. & Ylikoski, M. 2019. Työkokeilu TE-toimiston palveluna. Asiakkaiden, työ- kokeilupaikkojen ja TE-toimiston asiantuntijoiden kokemuksia työkoeki- lusta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019: 16. Helsinki.

- Mäki-Kulmala, H. 2000. Työttömänä työyhteiskunnassa – työttömän oikeuksien ja velvollisuuksien eettistä ja yhteiskuntafilosofista tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus 225. Helsinki: Työministeriö.
- Määttä, M. (toim.) 2017. Uutta auringon alla? Ohjaamot 2014–2017. ELY-keskus erillisjulkaisut 9/2017 <http://www.doria.fi/handle/10024/73908> (luettu 1.2.2019).
- Niemi, H. 2018. Kunta työllisyshoitajana. Työpakosta kokeiluihin. Acta Universitatis Tamperensis 2406. Tampere: Tampere University Press.
- Nokso-Koivisto, O. & Kaskinen, T. 2018. Yhteiskunnalliset kokeilut Suomessa – tutkimuksen, etiikan ja juridiikan näkökulmasta. Aalto yliopisto ja Demos Helsinki.
- Nähti, J. 1985. Katsaus työmarkkinoiden segmentaatioteorioihin. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia 51. Helsinki: Työvoimaministeriö, suunnitteluosasto.
- OECD Public Governance Reviews 2010. Finland working together to sustain success. Assessment and recommendations. Paris: OECD.
- Oivo, T. & Kerätär, R. 2018. Selvityshenkilöiden raportti Osatyökykyisten reitit työllisyyteen – etuudet, palvelut, tukitoimet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43. Helsinki.
- Pitkäaikaistyöttömien työllistämistukikokeilu 1986. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia 61. Helsinki: Työvoimaministeriö, suunnitteluosasto.
- Pitkänen, S., Harkko, J. & Lehikoinen, T. 2019. TYPin monialaisesta yhteistyöstä saavutettu hyöty on paljon enemmän kuin osiensa summa. Työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun (TYP) vaikuttavuustutkimuksen loppuraportti.
- Pitkänen, S., Aho, S., Koponen, H., Kylmäkoski, M., Nieminen, J. & Virjo, I. 2007. Ryhtiä ja ruutia nuorten työvoimapalveluihin. Nuorten yhteiskuntatakuun toteutumista ja tuloksia selvittävä tutkimus. Työpoliittinen tutkimus 333. Helsinki: Työministeriö.
- Rostila, I. 1980. Työttömyys elämäntilanteena. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia 25. Helsinki: Työvoimaministeriö, suunnitteluosasto.
- Räisänen, H. 2013. Onko yksikään työllisyyskokeilu onnistunut Suomessa? TEM-analyyseja 47. Helsinki.
- Räisänen, H. 2017. Mitä aiheita Työpoliittisessa aikakauskirjassa on 60 vuoden aikana käsitelty? Työpoliittinen aikakauskirja 60 (4), 21–42.
- Saari, J. 2011. Tulevaisuuden hyvinvointivaltio ja pienten askelten politiikka. Eriarvoisuuden vähentäminen politiikan tavoitteena. Teoksessa M. Niemelä & J. Saari (toim.) *Politiikan polut ja hyvinvointivaltion muutos*. Helsinki: KELA, 298–329.

- Saikka, P. 2018. Hallinnan rajoilla. Monialainen koordinaatio vaikeasti työllistävien työllistymisen edistämiseksi. Helsingin yliopisto: Valtiotieteellisen tiedekunnan julkaisuja 74.
- Saikka, P. 2018. Valtion ja kuntien vastuunjako pitkäaikaistyöttömien aktiivisuudessa – sisällönanalyysi hallitusohjelmista ja hallituksen esityksistä vuosina 1995–2015. *Janus* 26 (2) 2018, 104–122.
- Sarvimäki, M. & Hämäläinen, K. 2016. Integrating immigrants – the impact of restructuring ALMP. *Journal of Labor Economics* 34, 479–508.
- Savolainen, J., Virnes, E., Hilpinen, M. & Palola, E. 2015. Nuorisotakuu-työryhmän loppuraportti ja suositukset jatkotoimiksi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 19/2015. Helsinki.
- Siurala, L. 1982. Nuorisotyöttömyyden vaikutuksia – myytit ja todellisuus. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia 31. Helsinki: Työvoimaministeriö, suunnitteluosasto.
- Skog, H. & Räisänen, H. 1997. Toimivampiin työmarkkinoihin. Helsinki: Työministeriö.
- Stiles, W. 1993. Quality control in qualitative research. *Clinical Psychology Review* 13, 593–618.
- Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering 2019. Årsrapport for 2018. <http://www.oes-cs.dk/aarsrapporter/> (luettu 1.2.2019).
- Toppila, J. 2002. Työministeriön tutkimustoiminnan kehittämissuunnitelma. Työhallinnon julkaisuja 311. Helsinki: Työministeriö.
- Tuomala, J. 2000a. Pitkäaikaistyöttömillä entistä heikommät mahdollisuudet työllistyä. Työpoliittinen aikakauskirja 43 (3), 69–76.
- Tuomala, J. 2000b. Työnhakukoulutuksen vaikutusten arviointi. Työpoliittinen tutkimus 222. Helsinki: Työministeriö.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2009. Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimusstrategia. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 71. Helsinki.
- Työvoimaministeriö 1981. Työvoimapolitiittinen tutkimusohjelma 1981–1983. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia 29. Helsinki: Työvoimaministeriö.
- Työministeriö 1993. Murrosvaiheen valinnat. Työhallinnon strategiset linjaukset 1990-luvun työpolitiikassa. Työhallinnon julkaisu 36. Helsinki: Työministeriö.
- Työministeriö 2001. Toinen aalto. Työvoimapolitiikan uudistuksen jatkaminen. Työhallinnon julkaisu 269. Helsinki: Työministeriö.
- Työministeriö 2003. Työpolitiikan strategia 2003–2007–2010. Työhallinnon julkaisu 334. Helsinki: Työministeriö.

- Työministeriö 2005. Hyökyaalto-projektin loppuraportti. Työhallinnon julkaisu 352. Helsinki: Työministeriö.
- Työministeriö 2007. Työpolitiikan tutkimusohjelma vuosille 2008–2011. Työvoimapolitiittinen tutkimus 337. Helsinki: Työministeriö.
- Uusitalo, R. 2018. Vaikuttavaa tutkimusta? Kolumni. *Talous ja yhteiskunta* 2, 15–16.
- Uusitalo, R. 2019 Hukattu mahdollisuus. Perustulokeikeilusta olisi voinut olla paljon enemmänkin hyötyä. *Suomen Kuvalehti* 2/2019, 16–17.
- Valtakari, M. 2000. Työvoimapolitiittisen uudistuksen rekrytointia edistävät vaikutukset. Työpolitiittinen tutkimus 220. Helsinki: Työministeriö.
- Valtakari, M., Syrjä, H. & Kiuru, P. 2008. Julkisen työvoimapolitiittisen palvelurakenteen uudistamisen vaikuttavuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yritys 19/2008. Helsinki.
- Valtakari, M., Riipinen, T., Nyman, J., Eronen, A. & Karinen, R. 2016. Työllistymissuunnitelmia koskeva selvitys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, TEM raportteja 18. Helsinki.
- Valtakari, M., Arnkil, R., Eskelinen, J., Kesä, M., Mayer, M., Nyman, J. & Ålander, T. 2019. Työttömien määräaikaishaastattelujen arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 26/2019. Helsinki.
- Valtiontalouden tarkastusvirasto 2005. Työvoimakoulutuksen työllisyysvaikutukset. Tarkastuskertomus 97. Helsinki.
- Valtiontalouden tarkastusvirasto 2011. Pitkäaikaistyöttömien työllistyminen ja syrjäytymisen ehkäisy. Tuloksellisuustarkastuskertomus 229. Helsinki.
- Vihriälä, V. 2008. Poliittikka-analyysi (talous)politiikassa. Teoksessa S. Ilmankunnas, T. Junka & R. Uusitalo (toim.) *Vaikuttavaa tutkimusta – miten arviointitutkimus palvelee päätöksenteon tarpeita*. VATT-julkaisuja 47. Helsinki, 11–38.
- Vihriälä, V. 2016. Näyttöön pohjautuva päätöksenteko – miksi tärkeää ja miksi vaikeaa? Teoksessa V. Vihriälä (toim.) *Taloustutkimus päätöksenteon tukena*. ETLA, Sarja B273. Helsinki, 19–64.
- Virjo, I., Aho S. & Koponen H. 2006. Passivoiko työttömyysturva? Tutkimus ansioturvan päättymisen vaikutuksista ja eräistä muista työttömyysturvan piirteistä. Työpolitiittinen tutkimus 303. Helsinki: Työministeriö.
- VNK 2006. Sektoritutkimustyöryhmän mietintö. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 21/2006. Helsinki.
- VNK 2011. Poliittisen päätöksenteon tietopohjan parantaminen – tavoitteet todeksi. Poliittikkatoimien vaikuttavuusarvioinnin kehittämistyöryhmän raportti. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 8/2011. Helsinki.

- VNK 2012. Valtion tutkimuslaitokset ja tutkimusrahoitus: esitys kokonaisuudistukseksi. Valtioneuvoston kanslia julkaisusarja 3/2012. Helsinki.
- Vähä-Savo, V. 2016. Sektoritutkimuksen genealogia: Komissioista ja toimistoista valtiolliseen tutkimusjärjestelmään. Acta Universitatis Tamperensis 2138. Tampere: Tampere University Press.
- Vähätalo, K. 1982. Pitkäaikaistyöttömät. Haastattelututkimus pitkäaikaistyöttömistä vuodenvaihteessa 1979–80. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia 30. Helsinki: työvoimaministeriö, suunnitteluosasto.
- Vähätalo, K. 1991. Pitkäaikaistyöttömyyden mosaiikki ja työllisyyslaki. Työpoliittinen tutkimus 20. Helsinki: Työministeriö.
- Weijola, V. 1985. Kolmas sektori työn ja työllisyyden näkökulmasta. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia 52. Helsinki: Työvoimaministeriö, suunnitteluosasto.

5

Työelämän muutokset ajassamme

Pasi Pyöriä, Satu Ojala & Jouko Nätti

TYÖ ON jatkuvassa muutoksessa, mutta suuret murrokset näemme vasta jälkikäteen. Emme vielä tiedä, miten esimerkiksi digitalisaation ja automaation kaltaiset – jo kauan käynnissä olleet – megatrendit muuttavat tulevaisuuden työtä. Toistaiseksi perinteinen palkkatyö on säilyttänyt asemansa yhteiskunnallisen järjestyksen perustana. Tarkastelemme luvussamme työsuhdetyyppien, työurien, työaikojen ja ansiotyön arvostuksen muutoksia. Korostamme, että työelämän muutos parempaan tai huonompaan ei ole luonnonlaki. On viime kädessä poliittinen kysymys, miten työmarkkinoita säädellään ja kuinka vahvoina työntekijöitä suojaavat instituutiot ja hyvät työpaikkatason käytännöt säilyvät.

Työn tekeminen on murroksessa. Vakituinen palkkatyö näyttää vähenevän ja antavan sijaa keikkataloudelle: työmarkkinalle, jonka perustana ovat lyhyet sopimukset ja freelance-työt. Epävarmuus kasvaa, ehkä työttömyyskin, ja palkat saattavat laskea. Kaikki tämä on globalisaation, digitalisaation ja automaation yhteisvaikutuksen tulosta. (Helsingin Sanomat 30.4.2017)

Kun teknologian murros hävittää ammatteja ja erilaiset silpputyöt lisääntyvät, nykyinen sosiaaliturvajärjestelmä pystyy vastaamaan työelämän murrokseen ja esimerkiksi yksityisrittäjien perusturvaan kovin kankeasti. Moni onkin jo vuosia pohtinut, saataisiinko perustulolla vähennettyä eri etuuksien vähentämiseen liittyvää byrokratiaa ja tehtyä työnteosta kannustavampaa. (Helsingin Sanomat 3.4.2016)

Y-sukupolvi eli 1980-luvulla ja 1990-luvun alkupuoliskolla syntyneet ovat vaarassa syrjäytyä pysyvästi työmarkkinoilta, kun silpputyöstä on tullut entistä yleisempää. Y-sukupolvi on ensimmäinen, jonka käytettävissä olevat tulot eivät ole juurikaan nousseet. Kenties osittain epävarmasta tilanteesta johtuen nuoret aikuiset suhtautuvat elämään rennosti. (Aamulehti 12.2.2017)

Työpaikat saattavat muuttua nykyisten työpaikkojen työpaikkakulttuuriakin nopeammin. Suuri osa tulevaisuuden töistä tehdään epätavallisissa työsuhteissa. Ja ne sijoittuvat yhä enemmän palvelualoille. [Tulevaisuudentutkimuksen professori] Markku Wilenius sanoo, että nyt tarvitaan aktiivitaitoja. Ne ovat taitoja, joilla oma työpanos tehdään tarpeelliseksi ja tarjotaan aktiivisesti. Kiinteitä työpaikkoja, joihin vain mennään säännöllisesti tekemään töitä palkan eteen, on yhä vähemmän. ”Meidän täytyy itse luoda näitä työpaikkoja.” (YLE 4.8.2019)

Yllä siteeratut uutisjutut ovat ajallemme tyypillisiä – julkisessa keskustelussa puhutaan usein suuresta työn murroksessa. Kokoaikaisten ja pysyvien työsuhteiden arvellaan korvautuvan osa- ja määräaikaisuuksilla, vasten-

tahtoisen yksinyrittäjyyden yleistyvän ja työurien silppuuntuvan. Pätkä- töiden, keikkatalouden ja epävarmuuden oletetun kasvun seurauksena palkkatyön yhteiskunnallisen merkityksen pelätään murenevan. Huolena on, että työehtoja heikennetään ja yhä useamman on otettava vastaan mitä tahansa työtä aikaan, paikkaan tai palkkaan katsomatta, ellei sitten ole pa- kon edessä ryhdyttävä yrittäjäksi. Kaiken tämän lisäksi sellaiset globaalit megatrendit kuin automaatio, robotit ja digitalisaatio nähdään uhkina, joiden seurauksena yhä useampi työpaikka on vaarassa kadota lopullisesti.

Tilastot eivät kuitenkaan tue näin pessimististä kuvaa uudesta aiempaa sirpaleisemmasta ja epävarmemmasta työelämästä. Vakituinen kokoaikai- nen palkkatyö on edelleen yleisin työnteon muoto eivätkä epätyypilliset työsuhteet tai epäsosiaaliset työajat ole tällä vuosituohannella juuri yleistyneet. (Pyöriä toim. 2017.) Itsensä työllistämisen trendi on kohoava, mutta vastentahtoinen pakkoyrittäjyys on onneksi melko harvinaista (Pärnänen & Sutela 2014; Sutela & Pärnänen 2018). Mielikuva yrittäjyydestä onkin muuttunut myönteisemmäksi etenkin nuorilla: yhä useampi nuori punta- roi yrityksen perustamista vaihtoehtona palkkatyölle (Myllyniemi 2017; Suomalainen ym. 2016).

Hyvä uutinen on sekin, että työllisyysaste eli työllisten osuus 15–64-vuotiaista on viime vuosina noussut, joskin tässä suhteessa Suomi jää jälkeen muista Pohjoismaista. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan Suomen työllisyysaste oli vuonna 2018 noin 72 prosenttia ja koko työikäisen väestön eli 15–74-vuotiaiden työttömyysaste 7,4 prosenttia (SVT 2019b). Lisäksi työvoimaan (työlliset ja työttömät) kuuluvien määrä on pitkään jatkuneen taantuman jälkeen kääntynyt kasvuun, kun esimerkiksi päätoimisesta opiskelusta ja perhevapailta on siirrytty joko töihin tai työn- hakuun.

Kaiken kaikkiaan vuonna 2018 Suomen työvoimaan kuului 2,7 miljoonaa ihmistä, joista runsaat 2,5 miljoonaa lukeutui työllisiksi. Yrittäjiä oli 324 000, minkä lisäksi 11 000 henkeä oli töissä perheenjäsenenä yrityksessä tai maatilalla. Yrittäjien ja yrittäjäperheenjäsenten osuus työllisistä oli 13 prosenttia. Palkansaajia puolestaan oli 2,2 miljoonaa eli huomattava

enemmistö työllisestä työvoimasta. (SVT 2019b.) Viimeisen kolmen vuosikymmenen aikana palkansaajien määrä on vaihdellut taloussuhdanteiden mukaan, mutta heidän osuutensa työllisistä on pysynyt vakaana.

Palkkatyön pysyvyydestä kertoo sekin, että työsuhteiden kesto on viime vuosikymmeninä pidentynyt ja työurat vakautuneet (Soininen 2015; ks. myös Rokkanen & Uusitalo 2013). Nykyisin palkansaajat työskentelevät saman työnantajan palveluksessa keskimäärin hieman yli 10 vuotta, pari vuotta pidempään kuin 1980-luvulla (Sutela & Lehto 2014, 27). Työurien vakautuminen näkyy tilastoissa siten, että yhä suurempi osa palkansaajista on töissä keskeytyksettä ympäri vuoden. Yllättävää kyllä myös työhön jo kiinnittyneiden nuorten työurat ovat aikaisempaa vakaampia. (Ojala & Pyöriä 2016; ks. myös Peutere ym. 2017; Pyöriä ym. 2017a.) Tätä kehitystä valitettavasti varjostaa korkea rakenteellinen eli suhdanteista riippumaton työttömyys. Työnantajien tarpeet ja työttömien työnhakijoiden valmiudet eivät riittävän hyvin kohtaa toisiaan.

Palkkatyön arvostuksenkaan heikkenemisestä ei ole merkkejä. Tilastokeskuksen työolotutkimusten mukaan ansiotyön arvostus ja työpaikkauskollisuus ovat säilyneet vakaalla tasolla jo useamman vuosikymmenen ajan. Puolet palkansaajista ei haluaisi vaihtaa työpaikkaa tai alaa, vaikka saisi samaa palkkaa. (Sutela & Lehto 2014.) Nuoret tosin ovat varttuneempia halukkaampia alan vaihtoon, joskaan tässä ei ole mitään uutta. Nuoruus on aina ollut etsikkoaikaa, johon kuuluu siipien koettelu erilaisissa lyhytaikaisissa töissä sekä opiskelun, työn ja valitettavasti työttömyydenkin vuorottelu. (Pyöriä ym. 2017c; ks. myös Alatalo ym. 2017.)

Pohdimme seuraavassa artikkelissamme työn tekemisen tapojen muutoksia tukeutuen Tilastokeskuksen aineistoihin. Suomessa on laadukkaita kyselyihin ja rekistereihin perustuvia tilastoja, joilla työelämän kehitystä voi tarkastella yli ajan, aina 1970-luvulta nykypäivään saakka. Monet viralliset tilastot ovat jopa kansainvälisesti poikkeuksellisia laajuudessaan ja luotettavuudessaan. Tässä hyödynämme Tilastokeskuksen tuottamien työvoima- ja työolotutkimusten, yhdistetyn työntekijä–työnantaja-aineiston (FLEED) sekä ajankäyttötutkimuksen päiväkirja-aineiston antia. Yksi-

tyiskohtaiset aineistokuvaukset ovat saatavissa Tilastokeskuksen verkkosivuilta (www.stat.fi).

Työnteon muuttuvat muodot

Tällä vuosituhanella suurin muutos työn tekemisen tavoissa on koskenut yrittäjyyden rakennetta. Julkisuudessa varsin paljon huomiota on kiinnitetty itsensä työllistäjien määrän kasvuun: lukumääräisesti tähän yksinyrittäjien, ammatinharjoittajien, freelancerien ja apurahansaajien joukkoon kuuluvia onkin aiempaa enemmän. Tosin yrittäjien kokonaismäärä on tällä vuosituhanella pysynyt lähes muuttumattomana, koska maatalousyrittäjien määrä on edelleen vähentynyt.

Tilastokeskuksen vuoden 2018 työvoimatutkimuksen mukaan 15–74-vuotiaita itsensä työllistäjiä oli 183 000, joista noin 60 prosenttia oli miehiä ja 40 prosenttia naisia. Vuodesta 2000 itsensä työllistäjien määrä on kasvanut 50 000:lla. Vuonna 2018 työnantajayrittäjiä (pois lukien maa-, metsä- ja kalatalous) oli 83 000 eli 3,3 prosenttia työllisistä. Maa-, metsä- ja kalatalousyrittäjien määrä on ollut laskussa jo puolen vuosisadan ajan. Vuonna 2018 heitä oli 59 000 eli vain runsaat pari prosenttia työllisistä. (StatFin-tilastotietokanta; SVT 2019b.)

Nykyisin itsensä työllistäjien osuus työllisistä on seitsemän prosenttia, noin 1,5 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuosituhanen vaihteessa. Riippuu näkökulmasta, onko tämä muutos paljon vai vähän. Yrittäjyys on muuttunut rakenteellisesti perinteisestä maatalousyrittäjyydestä kohti uudentyyppisiä työnteon muotoja, joihin sisältyy myös yrittäjyyden ja palkkatyön välimaastoon paikantuvia työntekemisen tapoja, kuten freelancerina esimerkiksi media-alalla työskentelyä. Kuitenkin tyypillisiä itsensä työllistäjiä ovat yhä rakennusalan miehet ja parturi-kampaajina työskentelevät naiset.

Itsensä työllistäjien asema poikkeaa palkansaajista varsinkin toimeentulon turvaan liittyvissä kysymyksissä. Julkisuudessa nostetaan tavanomai-

sesti esiin menestystarinoita yrittämisellä rikastuneista, mutta vähemmän puhutaan yrittämisen riskeistä, kuten pienituloisuudesta, joka koettelee itsensä työllistäjiä kovemmin kuin muita työllisiä. Tähän ryhmään kuuluvilla pienituloisuusriski on huomattavasti suurempi kuin palkansaajilla tai työnantajayrittäjillä (Sutela & Pärnänen 2018, 61–65; Pärnänen 2015a). Toisaalta itsensä työllistäjien tilanteessa on paljon hyvääkkin: itsenäistä yrittäjyyttä pidetään enimmäkseen myönteisenä voimavarana ja vapaaehtoisena valintana (Pärnänen & Sutela 2014).

Yrittäjiin nähden palkansaajien tilanne on pysynyt yllättävän vakaana. Vaikka esimerkiksi digitalisaatio saattaa muuttaa työn sisältöä ja työtehtävien vaatimuksia radikaalistikin, tämä ei tarkoita sitä, että palkansaajakunnan rakenteessa tai työsuhdetyypeissä välttämättä tapahtuisi nopeita ja dramaattisia muutoksia.

Palkkatyön pirstominen lyhyiksi pätkiksi, yt-neuvottelut ja pitkien työsuhteiden katoaminen kuitenkin oletetaan yleisiksi trendeiksi julkisessa keskustelussa työelämän muutoksesta. Esimerkiksi Kokoomuksen Petteri Orpo ilmaisi taannoin vaikutusvaltaisen poliitikon arvovallalla olevansa erityisen huolissaan keskiluokkaisen palkkatyön tulevaisuudesta. Orpo vetosi kuulijoihinsa linjapuheessaan 12.6.2016 seuraavasti:

Nykyään moni saattaa pohtia: Menetänkö työpaikkani? Riittääkö osaamiseni? Jääkö kehityksestä jälkeen? Kuka minusta huolehtii? Jos 2030-luvulle mennessä nykyisistä työtehtävistä 30 prosenttia lakkaa automaation vuoksi. Se aiheuttaa pelkoja. Nämä pelot ovat oikeita ja aitoja. Ne on otettava tosissaan.

Tilastot eivät tavoita kaikkia tulevaisuuden työelämän muutostrendejä, mutta kokonaiskuva palkkatyön ja työsuhdetyyppien pysyvyydestä on selvästi havaittavissa. Vaikka epätyypilliset työnteen muodot, lähinnä osa-aikatyö, ovat hitaasti yleistyneet tämän vuosituhannen kuluessa, yhä edelleen valtaosa palkansaajista työskentelee pysyvässä kokoaikatyössä. Tyypillisin työ on yhä palkkatyötä, jota tehdään yhdelle työnantajalle tois-
taiseksi jatkuvassa työsuhteessa kokoaikaisesti työnantajan osoittamassa

tilassa. Tästä normista poikkeavia työsuhteita kutsutaan epätyypillisiksi. (Nätti & Pyöriä 2017.)

Työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2018 palkansaajien kaikista työsuhteista 84 prosenttia oli jatkuvia ja 16 prosenttia määräaikaisia (SVT 2019b). Määräaikaisesti työskentelevien palkansaajien osuus on pysynyt käytännössä muuttumattomana tällä vuosituhannella. Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisempiä naisille kuin miehille. Vuonna 2018 naispalkansaajista 19 prosenttia työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa ja miespalkansaajista 13 prosenttia. Myös osa-aikatyö on tyypillisempää naisille kuin miehille. Vuonna 2018 naispalkansaajista osa-aikaisia oli 21 prosenttia ja miespalkansaajista 10 prosenttia. Osa-aikatyö on vuosituhannen alkuun verrattuna yleistynyt etenkin naisilla: vuonna 2000 osa-aikatyötä tekeviä naisia oli 188 000, vuonna 2018 vastaava määrä oli 235 000 henkilöä.

Osa-aikatyössä toimialojen tilanne eriytyy voimakkaasti. Kun joidenkin tekniikan alojen asiantuntijoista kokoaikaisessa työsuhteessa oli vuonna 2017 84 prosenttia ja vakituissa työsuhteissa yhdeksän kymmenestä (Tekniikan akateemiset 2018), oli puolestaan vähittäiskaupan alalla 38 prosenttia ja hotelli- ja ravintola-alalla kolmannes palkansaajista osa-aikatyösuhteissa; palvelualoilla työskentelevien osa-aikaisten tilanteeseen yhdistyy verrattain usein myös työsuhteiden määräaikaisuus (Kauhanen 2016).

Epätyypillisen työn merkitys yksilölle vaihtelee sen mukaan, onko kyse vapaaehtoisesta vai vastentahtoisesta valinnasta, millä alalla hän työskentelee ja minkälaisessa elämäntilanteessa hän tekee päätöksiä. Ongelmaksi määräaikaisuus muodostuu etenkin silloin, kun se pitkittyy ja haittaa esimerkiksi perheen perustamista. Vastentahtoinen osa-aikatyö on puolestaan ongelma esimerkiksi vähittäiskaupan alalla, jossa kokoaikaista työtä ei tarjota kaikille halukkaille. Osa-aikatyön vastentahtoisuus on tasa-arvokysymys, koska se kasautuu naisille (Kauhanen 2016).

Työsuhdetyypin nostaminen työelämän laadun ja hyvinvoinnin keskeiseksi määrittäjäksi on kuitenkin ongelmallista. Osa-aikatyötä tyypillisesti yhdistetään opiskeluun tai läheisten hoivaan (Ojala ym. 2014). Määräaikai-

suuskaan ei yksiselitteisesti merkitse huono-osaisuutta, vaikka jopa kaksi kolmesta määräaikaisesta tekee pätkätöitä vasten tahtoaan. Suomessa ja muissa Pohjoismaissa tehtyjen tutkimusten mukaan pätkätöläisten hyvinvointi ja työterveys ovat kutakuinkin yhtä hyvällä tolalla kuin vakituisissa työsuhteissa työskentelevillä palkansaajilla (Kinnunen ym. 2011; Virtanen ym. 2017). Tilanne kuitenkin eriytyy sen mukaan, ovatko kyseessä vaatimmat asiantuntijatehtävät vai erilaiset perifeeriset työsuhteet kuten kausi-, kutsu- tai työttömyystyöt (Ojala ym. 2018b).

Virallisissa tilastoissa määrä- ja osa-aikatyöhön limittyvät vuokratyö sekä nollatuntisopimukset eli nämä työsuhdetyyppit ovat sekä tilastollisina kategorioina että käytännössä osin päällekkäisiä. Vuokratyö on melko marginaalinen ilmiö, jota tekee pari prosenttia palkansaajista (SVT 2019b). Tähän nähden nollatuntisopimuksella (työsopimuksessa minimityötuntien määräksi luvattu nolla tuntia) työskenteleviä on yllättävän paljon: viisi prosenttia palkansaajista eli runsaat 100 000 henkeä (SVT 2019a). Vuokratyötä on tilastoitu vuodesta 2008, ja nollatuntisopimuksista tietoa on kerätty toistaiseksi vasta kahdesti vuosina 2014 ja 2018. Tilastointihistorian aikana sekä vuokratyötä tekevien että nollatuntisopimuksella työskentelevien osuudet ovat kasvaneet yhden prosenttiyksikön verran (Pärnänen 2015b; SVT 2015; 2019a). Aika näyttää, yleistyvätkö tämän kaltaiset epätyypillisen työnteon muodot tulevaisuudessa. Etenkin vuokratyö on hyvin altis suhdannevaihteluille.

Sekä vuokratyö että nollatuntisopimuksella työskentely voivat olla palkansaajille ongelmallisia työnteon muotoja, mikäli tulevien työtuntien ajoittumista ei voi ennakoida riittävän ajoissa, minkä lisäksi ansiot voivat vaihdella suurestikin työtilanteen mukaan. Näissä työnteon muodoissa ongelmia voivat aiheuttaa myös sairausajan palkanmaksu, lomien järjestäminen sekä työsuhteen lopettaminen. Toisaalta parhaimmillaan ne voivat tarjota joustavan mahdollisuuden vaikkapa opiskelun ja ansiotyön yhteensovittamiseksi. Esimerkiksi nollatuntisopimuksella työskentelevistä 15–24-vuotiaista nuorista lähes puolet (46 %) on itse halunnut tällaisen joustavan työsuhteen (SVT 2019a).

Pätkätöitä on tehty aina

Epätuovat työsuhteet nousivat julkiseen keskusteluun 1990-luvun loppupuolella, jolloin etenkin määräaikainen työ yleistyi nopeasti. Tuolloin myös lanseerattiin termi pätkätö. Pätkätöiden yleistymisen taustalla vaikuttivat muun muassa valtion ja kuntien tukityöllistämistoimet. Vaikka määräaikaisten työsuhteiden osuus kääntyi vuosittuhannen vaihteessa laskuun, käsitys pätkätöiden muuttumisesta uudeksi normiksi jäi elämään niin poliitikkojen, ammattiyhdistysliikkeen kuin mediankin agendalla. (Nätti & Pyöriä 2017.)

Pätkätöitä on tehty aina. Esimerkiksi sotien jälkeisinä vuosina työsuhteet satamissa olivat usein päivän mittaisia. Monet ahtaajat kokoontuivat aamuisin järjestettyyn työnjakoon. Myöhemmin 1960-luvulla syntyi ”reppufirmoiksi” kutsuttuja vuokratyövoimaa välittäviä yrityksiä. Kun 1960-luvulla erityisesti metalli- ja telakkateollisuudessa koettiin työvoimapulaa, vuokratyöyritykset välittivät työntekijöitä työmaille ympäri Suomea. Houkuttimena oli palkka. Myöhemmin paljastui, ettei muuta hyvää työhdoissa ollutkaan. Eläke- ja sosiaalimaksuissa sekä veroissa laistettiin ja reppufirmoista tuli pian kirasana. (Lähteenmäki 2007.)

Myös työttömien työllistäminen tuensaannin ehtona, kansankielellä niin sanottu ”lapiolinja”, oli tavallista toisen maailmansodan jälkeen. Työttömyystöinä rakennettiin muun muassa rauta- ja maanteitä ja perattiin metsää ennen kuin ”rahalinja” säädettiin ainoaksi työttömyysturvan muodoksi vuonna 1971. (Anttila & Suoranta 2007; Nenonen 2007.) Edeltäviltä vuosikymmeniltä onkin vaikeaa osoittaa aikaa, jolloin kaikilla työntekijöillä olisi ollut toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet (ks. esim. Neilson & Rossiter 2008). 1980-luku, jonka lopussa oltiin täystyöllisyystilanteessa ja määräaikaisia työsuhteita oli vähän, oli myös talouden ylikuumentumisen aikaa ja siten huono vertailukohta myöhemmille ajanhetkille.

Kuitenkin 2010-luvulla pitkittynyt talouskriisi lisäsi yhtäältä poliittista painetta heikentää työehtoja, ja toisaalta nykyaika on synnyttänyt uusia digitaalisia sovelluksia, joiden kautta voidaan teettää uudenlaista kutsutyötä, esimerkiksi ruokaravintoloista tehtävien etätalauksien kuljetuksia. Näissä

niin sanotun alustatalouden töissä ongelmana on etenkin ”varuillaoloajan” korvaus, varsinkin mikäli työ siirretään itsensä työllistäjille, jolloin sen ehdoista on hankalampi neuvotella (ks. esim. Mattila 2019). Muutokset eivät kuitenkaan tapahdu deterministisesti, vaan erilaisten sosiaalisten, institutionaalisten ja kulttuuristen tekijöiden suodattamina (Alasoini 2018). Tulevaisuuden työehdot ovat aina myös poliittinen ja työmarkkinajärjestöjen välisten neuvottelujen kysymys, eivät mikään talouden tai digitaalisten välineiden sanelema vääjäämätön kehityskulku kohti huonompaa.

Palkansaajien työurat ovat vakautuneet

Pätkätöiden ohella oletus työurien pirstoutumisesta on herättänyt viljalti keskustelua. Tulevaisuus voi aina yllättää, mutta ainakaan toistaiseksi tilastot eivät tue väitteitä, joiden mukaan pitkät työsuhteet olisivat historiaa: keskimäärin työsuhteiden pituus ja työurien vakaus ovat kasvaneet viime vuosikymmenten aikana (Soininen 2015; Sutela & Lehto 2014; ks. myös Rokkanen & Uusitalo 2013). Vastoin oletuksia työmarkkinat eivät näyttydy erityisen hauraina tai sirpaleisina niille, jotka ovat työpaikkansa säilyttäneet, mikä pätee myös nuoriin.

Työurien tutkimisessa pitkittäisasetelman mahdollistavat rekisteriaineistot ovat kullannarvoisia: ajallisen muutoksen huomioon ottaminen on tärkeää työmarkkinoiden dynaamisen ja syklisen luonteen ymmärtämiseksi. Kun tarkastelimme Tilastokeskuksen työolotutkimuksiin yhdistetyllä rekisteriseurannalla 15–30-vuotiaiden palkansaajien työurien vakautta kolmella vuosikymmenellä (1984–2011), havaitsimme, että nuorten jo palkansaaja-asemaan siirtyneiden työurat ovat 2000-luvulle tultaessa vakautuneet. Työurien vakautta mittasimme vuotuisina työssäolokausien keskiarvoina. Vuosien 2008–2011 seurantajakson aikana nuorten palkansaajien suhteellinen asema jopa parani – finanssikriisistä huolimatta – verrattuna kaikkien palkansaajien työkuukausien keskiarvoon. (Ojala & Pyöriä 2016.)

Samansuuntaisia tuloksia olemme saaneet Tilastokeskuksen yhdistetyllä työntekijä–työnantaja-aineistolla (FLEED), jota on kerätty vuodesta 1988. Tutkimuskäyttöön tarkoitettussa FLEED-aineistossa on vuosittain 1,2 miljoonaa henkilöä, joita on seurattu yli ajan. Vastaajasta on tietoja kaikilta niiltä vuosilta, jolloin otoshenkilö on elossa, 15–70-vuotias ja asuu Suomessa. FLEED-aineistossa on myös työnantaja- ja toimipaikkatason tietoa esimerkiksi toimipaikkojen taloudellisesta tilanteesta ja henkilöstömäärästä. Tällä aineistolla saamiemme tulosten mukaan suomalaispalkansaajien työssäolokuukausien määrä näyttää 1990-luvun laman jälkeen vahvistuneen eli yhä suurempi osuus heistä on keskeytyksettä työssä. Yllättävää on, että lähtötilanteessa työssä olevien yksityisten alojen palkansaajien työttöryiden vakaus ei tällä mittarilla näytä kärsineen 2010-luvun taitteeseen ajoituneesta finanssikriisistä. (Peutere ym. 2017; Pyöriä ym. 2017a.)

Entä ne palkansaajat, jotka ovat menettäneet työpaikkansa taloudellisten ja tuotannollisten syiden seurauksena? Työpaikan menettäminen joukkoyrittämisen tai toimipaikan lakkauttamisen seurauksena on inhimillinen tragedia varsinkin pitkään samassa työpaikassa työskennelleille. Jo 45 vuoden ikä voi olla kriittinen vaihe, jossa työmarkkinoilta pois siirtymisen todennäköisyys kasvaa. Tästä huolimatta yli 45-vuotiaiden työttömiksi jääneiden tilanne ei ole niin lohduton kuin julkisuudessa usein pelätään.

Eläketurvakeskuksen julkaisemassa tutkimuksessa selvitettiin yli 45-vuotiaana työpaikkansa menettäneiden työllistymistä ja eläkkeelle siirtymistä. FLEED-aineistolla toteutettuun tutkimukseen valittiin vuonna 2005 lakkautetut tai yli 30 prosenttia henkilöstöstään vähentäneet toimipaikat. Irtisanottujen työllisyysuria seurattiin kahdeksan vuoden ajan vuosittaisen pääasiallisen statuksen mukaan. Tulosten mukaan 46–55-vuotiaiden irtisanottujen tilanne osoittautui suhteellisen hyväksi: lähes koko kahdeksan vuoden seurannan ajan työllisenä oli miltei 70 prosenttia. Työttömyyteen heti tai myöhemmin siirtyviä oli 13 prosenttia. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi seurannan aikana yhdeksän prosenttia. Yli 55-vuotiaiden tilanne oli kuitenkin nuorempia huonompi. (Jolkkonen ym. 2014; Kurvinen ym. 2016.)

Kansainvälisessä vertailussa Suomen työmarkkinat näyttävät toimivan varsin hyvin. Vaikka Suomessa toimipaikan lakkauttamisen tai joukkoirtisanomisen vuoksi työpaikkansa menettäneiden osuus on tällä vuosituhannella ollut muita OECD-maita korkeampi, muihin teollisuusmaihin verrattuna suurempi osa irtisanotuista suomalaispalkansaajista on myös löytänyt uutta työtä nopeasti (Kauhanen 2017a). Toisin sanoen työmarkkinoidemme integroiva kapasiteetti on varsin vahva ja työpaikkansa menettäneiden käytettävissä olevat yhteiskunnan tukiresurssit toimivat (Jolkkonen ym. 2016; ks. myös Järnefelt 2016). Tutkimatta on kuitenkin vielä väestötason tilanne; toisin sanoen tyouratutkimus on toistaiseksi usein rajautunut lähötötilanteissa työssä oleviin eikä ole tarkastellut työurien vakautta järjestelmällisesti esimerkiksi eri kohorttien välillä.

Perinteisen päivätyön rytmi on pitänyt pintansa

Palkkatyö on yksi keskeisimpiä instituutioita, joka jäsentää arkisen elämämme rytmiä. Säännöllinen päivätyö rytmittää niin yhteiskunnan toimintaa kuin ihmisten yksityiselämääkin. Kaikki eivät kuitenkaan työskentele arkipäivisin, vaan ansiotyötä tehdään myös iltaisin, öisin, viikonloppuisin ja pyhisin niin sairaaloissa, hoivakodeissa, tehtaissa, liikenteessä kuin vähittäiskaupankin alalla. Erilaisissa tietotyön ammateissa töiden tekeminen kotona on entistä helpompaa nopeiden internet-yhteyksien avulla. Onko ansiotyö irtautunut perinteisestä päivätyön rytmistä? Vastaus tähän kysymykseen on periaatteessa yksiselitteinen: tilastot osoittavat, että säännöllisen päivätyön rytmi on pitänyt pintansa.

Ansiotyötä on ennenkin tehty iltaisin, viikonloppuisin ja öisin – eikä tämä ilmiö ongelmiseen ole uusi. Työn ja muiden elämänalueiden tasapaino riippuu merkittävästi siitä, miten työaika on ajoitettu vuorokauden, viikon ja vuoden jaksoille. Yhteiskunnan aikarakenteet (virastojen aukioloajat, päiväkotien ja koulujen aikarytmit) enimmäkseen määrittävät normaalityöajan eli noin 40 viikkotunnin, päivätyön ja viisipäiväisen työ-

viikon asettamiin puitteisiin. Mitä enemmän työaika poikkeaa tavanomaisesta normaalityöajasta, sitä enemmän se aiheuttaa työn ja muun elämän yhteensovittamisen ongelmia. Erityisesti yöaikaan sijoittuva työ koetaan hankalaksi. (Ojala ym. 2018a.)

Timo Anttila ja Tomi Oinas (2017) ovat tarkastelleet työaikojen muutoksia eurooppalaisen työolotutkimuksen aineistoilla (European Working Conditions Survey – EWCS). Heidän havaintojensa mukaan suomalaispalkansaajien ilta-, yö- ja viikonlopputyö on yleisempää kuin Euroopassa keskimäärin, mutta Suomessa epäsosiaalisina aikoina työskentely ei ole vuosien 1995 ja 2015 välisenä aikana yleistynyt. Ainoastaan viikonloppuisin työskentely on hieman lisääntynyt vuodesta 2010.

Yllättäen eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan epäsosiaalisina aikoina työskentely näyttää vähentyneen myös erityisasiantuntijoilla, vaikka korkeaa koulutusta edellyttävän asiantuntijatyön on tyypillisesti katsottu olevan ajasta ja paikasta riippumatonta. Yliopistokoulutuksen saaneita erityisasiantuntijoita, etenkin diplomi-insinöörejä ja arkkitehteja edustavan Tekniikan akateemiset TEK:n jäsenkyselyt tukevat Anttilan ja Oinaan havaintoja. TEK:n edustamilla aloilla toteutunut viikkotyöaika on ollut laskussa niin johtajilla kuin asiantuntijoillakin vuodesta 1995 vuoteen 2017. Toisaalta runsaat puolet TEK:n jäsenistöstä raportoi työtahdin viime vuosina kiristyneen. (Tekniikan akateemiset 2018.)

Tilastokeskuksen työolotutkimuksen tulokset ovat huomattavan yhdenmukaisia vertailevan eurooppalaisen aineiston kanssa. Kokonaisuudessaan epäsosiaalisina aikoina työskentely ei näytä yleistyneen suomalaisenkaan työolotutkimuksen valossa: kun katsotaan erilaisia työaikamuotoja, nähdään että lähinnä vuorotyö on viimeisen neljän vuosikymmenen kuluessa yleistynyt (Anttila & Oinas 2017). Toisaalta työntekijälähtöiset työaikajoustot ovat yleistyneet. Esimerkiksi liukuva työaika ja muut vastaavat joustot helpottavat aikaisempaa useamman palkansaajan arkea. (Nätti & Anttila 2012; Ojala ym. 2018a.)

Myös Tilastokeskuksen ajankäyttötutkimuksen mukaan suurin osa työstä tehdään edelleen tavanomaisena, perinteisenä päivätyöaikana työ-

paikalla. Ajankäyttötutkimuksen päiväkirja-aineiston avulla on mahdollista laskea, miten eri väestöryhmien ajankäyttö jakautuu erilaisiin aktiiviteetteihin. Ajankäyttötutkimukseen osallistuvat kirjaavat ylös kaikki tekemisensä kymmenen minuutin tarkkuudella kahden vuorokauden ajan. Päiväkirjamenetelmä antaa eksaktimman kuvan sosiaalisesta toiminnasta ajassa kuin vastaajan muistiin perustuvat lomakekyselyt. Tilastokeskus on tähän mennessä toteuttanut ajankäyttötutkimuksen neljästi, vuosina 1979, 1987–1988, 1999–2000 ja 2009–2010 (ensimmäinen aineisto on kerätty syys–marraskuussa, myöhempien aineistojen keruu on kestänyt koko vuoden).

Ajankäyttötutkimuksen päiväkirjatietojen avulla voimme tarkastella, miten ansiotyö ajoittuu eri vuorokaudenaikoihin ja missä ansiotyötä tehdään. On yllättävää havaita, kuinka pieniä vuosien 1979 ja 2010 väliset muutokset työnteon rytmissä ovat. Viimeisen kolmen vuosikymmenen kuluessa lähes neljä viidesosaa palkansaajista on ollut työpaikallaan töissä ruokatunnin molemmin puolin aamu- ja iltapäivisin, yrittäjistä 60 prosenttia. Kotona ansiotyön tekemiseen käytetty aika ei ole vuosina 1979–2010 kasvanut, mutta liikkuvaan työhön käytetään aiempaa enemmän aikaa. Tämä kertonee siitä, yhä useamman työ edellyttää asiakkaiden tai yhteistyökumppaneiden luona vierailuja. (Ojala & Pyöriä 2015; Ojala ym. 2015; ks. myös Ojala & Pyöriä 2018; Pyöriä ym. 2016.)

Tulevaisuudessa viikonloppuisin ja arki-iltaisain työskentely saattaa hiljalleen yleistyä, mikäli esimerkiksi kauppojen aukioloaikojen vapauttaminen osoittautuu taloudellisesti kannattavaksi ja työaikakulttuuri ja asiakkaiden käyttäytyminen muuttuvat. On myös syytä huomata, että työaikoihin ja erityisesti palkallisiin ylitöihin vaikuttaa ratkaisevasti taloussuhdanteiden vaihtelu. Talouden taantuessa ansiotyöhön käytetty aika vähenee ja nousukaudella etenkin ylityötarve kasvaa.

Mikään ei kuitenkaan viittaa siihen, että ansiotyö olisi virallisen työajan osalta menettämässä rajansa. Tietotyön yleistymisestä ja tietotekniikan nopeasta kehityksestä huolimatta työ näyttää edelleen pääosin pysyvän työpaikalla. Ajankäyttötutkimuksella ei kuitenkaan saada talteen

kaikkein lyhimpiä työn jaksoja, esimerkiksi sähköpostin vilkuilua iltaisin. Asiantuntijatehtävissä työ kulkee periaatteessa tietoteknisten laitteiden mukana kellon ympäri kaikkialle (esim. Hassan & Purser 2007). Teknologisten laitteiden selailun työasioissa tiedetään haittaavan irrottautumista työstä vapaa-ajalla, ja joskus työ myös imaisee liiaksi mukaansa tai niiden käyttöön yhdistyy liiallista työpainetta ja työpäivien venymistä (Niemistö ym. 2017; Ropponen ym. 2018; Tammelin & Mustosmäki 2017). Samaisten laitteiden tuottamat lukuisat keskeytykset haastavat lisäksi tavanomaisen työajan käyttöä ja tietotyöntekijöiden keskittymisrauhaa ja viime aikoina on syystäkin huolestuttu työhön keskittymisen edellytyksistä (ks. Huotilainen & Moisala 2018).

Palkkatyön arvostus on säilynyt vakaana

Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa on vuodesta 1984 alkaen kysytty, kuinka tärkeinä elämänarvoina vastaajat pitävät ansiotyötä, perhettä ja vapaa-aikaa. Vuodesta 1977 asti on tiedusteltu vastaajan halukkuutta vaihtaa työpaikkaa tai alaa. Tulokset kuvastavat työhön liittyvien arvojen ja asenteiden vakautta: yli puolet palkansaajista pitää ansiotyötä erittäin tärkeänä elämänaalueena eikä suunnittele työpaikan vaihtamista nykyisellä alallaan sen enempää kuin alan vaihtamistakaan. Vuosikymmenten varrella ansiotyön arvostus ja työhön sitoutuminen on näiden mittareiden perusteella pysynyt muuttumattomana. (Sutela & Lehto 2014; Pyöriä ym. 2017b; Saari & Koivunen 2017.)

Entä nykynuoret? Muuttuuko kuva suomalaispalkansaajien jakamista arvoista ja asenteista, jos kohdistamme huomiomme nuoriin aikuisiin? Työuransa alkupuolella olevan Y-sukupolven eli 1980-luvun alun jälkeen syntyneiden on arveltu olevan edeltäjiään vähemmän työkeskeinen ikäluokka (Tuohinen 2010; Vesterinen & Suutarinen 2011). Nykynuorten uskotaan arvostavan vähemmän ansiotyötä ja enemmän vapaa-aikaa ja perhettä kuin vanhemmat sukupolvet. Kun tarkastelemme työoloaineis-

toilla alle 30-vuotiaita nuoria aikuisia eri vuosikymmeninä (1984–2013), havaitsemme, että nuoret ovat aina arvostaneet ansiotyötä jonkin verran vähemmän kuin varttuneemmat. Tässä on kuitenkin kyse enemmän iästä tai elämänvaiheesta kuin niin sanotusta sukupolviefektistä. Ansiotyön arvostus toisin sanoen kasvaa ikääntymisen myötä, kunhan oma paikka työelämässä löytyy. (Pyöriä ym. 2017b; 2017c.)

Työn arvostus myös vaihtelee taloussuhdanteiden mukaan. Hyvässä työmarkkinatilanteessa työn arvostus laskee ja talouden taantumassa nousee, kun yhä useampi pelkää työpaikkansa menettämistä. Ansiotyön arvostuksen sijaan varsinainen ajallinen muutos palkansaajien asenteissa paikantuu perheen ja vapaa-ajan tärkeyteen. Työolotutkimusten mukaan viimeisen kolmen vuosikymmenen kuluessa perheen ja vapaa-ajan arvostus on kasvanut, mutta tämä muutos koskee kaiken ikäisiä palkansaajia, ei pelkästään nuoria. Käsitys nuorten heikkenevästä työmoraalista on siis liioiteltua. Sekin on turha huoli, että Y-sukupolvi ei sitoutuisi työpaikkaansa, kunhan oma ala on löytynyt. Nykynuorilla halukkuus vaihtaa työpaikkaa on vähentynyt verrattuna 1980- ja 1990-lukujen nuoriin aikuisiin. (Pyöriä ym. 2017b; 2017c.)

Y-sukupolvi ja finanssikriisi

Nuorten työasenteita pulmallisempi kysymys liittyy vuosien 2009 ja 2016 välille ajoittuneeseen poikkeuksellisen pitkään talouden laskusuhdanteeseen ja sen seurauksiin. Tulevan työuran, ansiokehityksen ja eläkekertymän kannalta sillä voi olla ratkaisevan tärkeä merkitys yksilölle, minkälaisessa taloussuhdanteessa nuori aikuistuu ja suorittaa tutkintonsa.

1990-luvun laman tiedetään hankaloittaneen tuolloin tutkinnon suorittaneiden kiinnittymistä työmarkkinoille kauaskantoisin seurauksin. Laman aikana valmistuneiden työttömyysriski pysyi normaalia korkeampana vielä pitkään senkin jälkeen, kun talous oli käänntynyt kasvuun (Loukkola 2012). Nykyisin jo keski-ikäiset lamasukupolven palkansaajat ovat hyvä-

sä asemassa työelämässä, mutta tätä edelsi pitkä epävarmuuden aika. Nyt vastaavia huolia on esitetty Y-sukupolven työmarkkinatilanteeseen liittyen. Esimerkiksi Suomen Pankin tutkijat ovat arvioineet, että 1980-luvun puolivälissä syntyneiden nuorten aikuisten tulojen ja varallisuuden kehitys uhkaa jäädä pysyvästi vanhempia ikäluokkia heikommaksi (Kinnunen & Mäki-Fränti 2016).

Huoli Y-sukupolven tilanteesta on ymmärrettävä finanssikriisin ja sitä seuranneen taantuman poikkeuksellisuuteen nähden. Vuonna 2009 bruttokansantuote romahti jopa yli kahdeksan prosenttia – enemmän kuin kertaakaan sitten vuoden 1918 sisällissodan. Seuraavina kahtena vuotena talous kasvoi taantuakseen jälleen vuosina 2012–2014. Vuosi 2015 oli nol-lak kasvun aikaa ja vasta 2016 talous alkoi piristyä. Ajat olivat huonot vasta-valmistuneille nuorille. Emme kuitenkaan voi varmuudella päätellä, että laman aikana työmarkkinoille pyrkivät ikäluokat jäisivät pysyvästi muita heikompaan asemaan. Emmehän voi tietää, kuinka talous ja työmarkkinat tulevaisuudessa kehittyvät. Varmaa lienee vain se, että jokainen sukupolvi kohtaa työikäisenä yhden jos toisenkin taantuman.

Koulutuksen taloustieteen professori Roope Uusitalo (2016) kritisoi Akateemisessa talousblogissa Suomen Pankin selvitystä Y-sukupolven ta-loudellisesta asemasta. Suomen Pankki vertaili vuosia 1990 ja 2013. Vali-tut ajankohdat eivät ole parhaat mahdolliset, koska vuonna 1990 elettiin noususuhdanteen huipulla, kun taas vuonna 2013 talous oli taantumassa. ”Nuorten työmarkkinatilanne vaihtelee suhdanteitten mukaan paljon enemmän kuin vanhempien, joten pysyviä sukupolvien välisiä muutoksia metsästävä vertailu pitäisi tehdä suhdannetilanteeltaan samanlaisten vuosien välillä”, Uusitalo huomauttaa.

Toinen Uusitalon kriittinen kommentti koskee koulutustason nousua, mitä Suomen Pankin selvityksessä ei riittävästi oteta huomioon. Nykynuoret ovat edeltäneitä sukupolvia korkeammin koulutettuja eli koulutusta vastaaviin tehtäviin siirrytään aikaisempaa myöhäisemmällä iällä. Tämä ei lyhennä työuria, kuten monesti pelätään. Korkeasti koulutetuilla on keskimääräistä pidemmät työurat ja myös keskimääräistä paremmat työuran

kuluessa karttuneet kokonaisansiot kuin vähemmän koulutetuilla (Järnefelt 2018; Koerselman & Uusitalo 2014; Myrskylä 2012). Sekin on syytä muistaa, että moni yhdistää opintoja ja ansiotyötä. Työurat siis alkavat jo opiskeluaikana.

Riittääkö työtä kaikille?

Viime vuosina etenkin digitalisaation nopean kehityksen on pelätty johtavan palkkatyöyhteiskunnan kriisiin. Esimerkiksi Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA on arvioinut, että jopa kolmannes työpaikoista on vaarassa kadota tietoteknisen automaation seurauksena (Pajarinen ym. 2015), joskaan tämä ei tarkoita ihmistyön loppua (Pajarinen & Rouvinen 2018). Teknologisen kehityksen vaikutuksesta on aina tuhoutunut heikosti tuottavaa työtä, mutta toisaalta tilalle on syntynyt uusia aiempaa tuottavampia työpaikkoja. Toistaiseksi mitkään teknologiset uudistukset eivät ole vähentäneet kansantalouksissa tehtävän työn kokonaismäärää, vaikka kone- ja robottipaniikkia on lietsottu toistuvasti eri vuosisadoilla ja -kymmenillä (Autor 2015; Bergholm 2016).

Digitalisaatio ja automaatio ovat jatkumoa teolliselle vallankumoukselle. Tietotekniikka niin teollisuudessa kuin toimistoissakin on helpottanut rutiineja mahdollistamalla yksinkertaisten toistoa vaativien toimintojen siirtämisen koneiden varaan. Digitalisaation seuraavassa vaiheessa tekoäly, oppivat tietojärjestelmät ja robotit auttavat myös ongelmanratkaisua edellyttävien tehtävien automatisoinnissa, joskin automaatoriski on pienin inhimillistä luovuutta ja uuden ideointia edellyttävissä tietotyön ammateissa. OECD:n vuoden 2019 työllisyyskatsauksen mukaan vähiten alttiita automaatiolle ovat sellaiset ammatit, joiden tehtäväsisällössä korostuvat ongelmanratkaisu, opetus, suunnittelu, vaikuttaminen ja neuvonta (Räisänen 2019).

On virheellistä olettaa, että uudet teknologiset välineet merkitsisivät palkkatyön loppua. Tietotekniikka nyt ja tulevaisuudessa on automaa-

tion ja koordinaation (tietomassojen hallinnan) teknologia, joka oikein sovellettuna parantaa työn tuottavuutta eli tuhoaa taloudellisesti kannattamatonta työtä mutta myös luo talouskasvua ja uusia työpaikkoja. Uusia teknologioita voidaan lisäksi soveltaa vain osassa työtehtäviä. Esimerkiksi opetus, hoiva ja infrastruktuurin ylläpito säilyvät pääosin ennallaan, vaikka niiden digitaaliset toiminnanohjausjärjestelmät kehittyvätkin. Tekoälyn työmarkkinavaikutukset tulevat välittymään hitaasti työtehtävien ja ammattien sisältöihin, sillä uudet teknologiat suodattuvat työpaikkatason muutoksiksi työtä koskevan lainsäädännön sekä työehtosopimus- ja työpaikkaneuvottelujen läpi (Arntz ym. 2016).

Myös erilaisten digitaalisten alustojen on arveltu muuttavan työmarkkinoita. Siitä ei kuitenkaan ole näyttöä, että alustatyö olisi toistaiseksi erityisen yleistä Suomen kaltaisissa pitkälle kehittyneissä maissa (Eurofound 2017a; Schweltnus ym. 2019). Alustojen välityksellä työskentely yleistyne nopeimmin niissä kehittyvissä maissa, joissa työmarkkinoiden sääntely ja työntekijöiden edunvalvonta ovat heikolla tasolla. Suomessa ansioiden saaminen digitaalisten alustojen välityksellä on vielä hyvin marginaalinen ilmiö. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2017 vain 0,3 prosenttia 15–74-vuotiaista suomalaisista oli hankkinut edellisten 12 kuukauden aikana vähintään yhden neljäsosan ansioistaan erilaisten digitaalisten alustojen kautta (SVT 2018). Tyypillistä on, että pieniä ansioita saadaan myymälä käytettyä tavaraa tai ajoneuvoja internetin kauppapaikkojen välityksellä.

Alustojen käyttö on myös työvoimapolitiikan kysymys. Kuten 1990-luvulla ryöpsähtäneiden määräaikatyösuhteiden kohdalla tehtiin, voidaan myös uusista työvoiman käytön muodoista neuvotella parlamentaarisesti ja työehtosopimuksissa.

Samaan aikaan mielekästä työtä ei riitä kaikille. Vuoden 2008 lopulla Suomeen rantautuneen finanssikriisin ja lähes vuosikymmenen verran kestäneen taloudellisen matalasuhtanteen seurauksena pitkäaikaistyöttömyys yleistyi (Aho & Mäkiäho 2016; Kauhanen 2017b). Tästä huolimatta kaikkia avoimia työpaikkoja ei saada täytettyä. Työttömyyteen pitäisi puuttua uudelleen koulutuksen sekä kannustavan ja osallistavan työ- ja so-

siaalipolitiikan keinoin ennemmin kuin lisäämällä työttömän raportointivelvollisuuksia tai uhkailemalla työttömyysturvan heikennyksillä. Työtä vailla olevien rankaisemisella on pitkä, ilkeäksi työlaitosinstituutioksi äitynyt historia, johon nähden pohjoismaisen hyvinvointivaltion lähtökohdat kuten väestöryhmien välisen luottamuksen ja yhteenkuuluvuuden sekä yksilötasolla sosiaalisen tuen ja työ- ja toimintakyvyn lisäämisen kaltaiset tavoitteet toimivat pakkokeinoja paremmin (Ojala 2016).

Esimerkiksi paljon julkisuutta saanut Paltamon työllisyyskokeilu – jonka aikana vuosina 2009–2013 Paltamon kunta työllisti lähes kaikki kunnan alle 65-vuotiaat työttömät työnhakijat – oli ennen kaikkea onnistunut sosiaalipoliittinen interventio. Paltamon hankkeen 12 miljoonan euron kustannuksista kaksi kolmasosaa palautui takaisin muun muassa työttömyysturvakustannusten säästöinä, minkä lisäksi kokeiluun osallistuneiden terveystriskit ja yksinäisyys vähenivät (Kokko ym. 2013). Osallistuneiden motivaation takasi etenkin oikea palkka, jota maksettiin työsuhteen ajalta ja joka näin ollen myös vaikutti työttömän sosiaaliturvaan. Sosiaalipolitiikan tutkijoiden yksi toistuva idea on ollut työtakuu julkisen vallan tuottamana mahdollisuutena työkykyisille ja -haluisille, ilman velvoittavuutta (Julkunen 2017). Tarvitsisimme lisää ennakkoluulottomia interventioita työttömien auttamiseksi.

Samaan aikaan on arvioimatta, miten työttömän moraaliin kohdistuva sanktiointi, kuten Juha Sipilän hallituksen (2015–2019) laki työttömyysturvan aktiivimallista, vaikuttaa työvoiman työ- ja toimintakykyyn pitkällä aikavälillä. Tiedetään, että työttömyyteen sekä valikoituu sairaita henkilöitä, että pitkittyvä työttömyys itsessään yhdistyy heikentyvään terveyteen ja voi lisätä sosiaalisia ongelmia (Heponiemi ym. 2008; Virtanen ym. 2016). Tällöin sanktioinnin vaikutus voi olla lamauttava.

Aktivoinnille on haettu vaikutteita etenkin Tanskasta. Tanskan työvoimaviranomaiset ovat kuitenkin paremmin resursoituja tarjoamaan yksilöllistä palvelua työttömille työnhakijoille. Suomessa viranomaisten resurssit ovat olleet huomattavasti niukemmat, ja työttömien velvollisuus raportoida työnhaustaan tai muusta aktiivisuudestaan lähinnä kasvattaa

byrokratiaa ilman että työvoimaviranomaisilla olisi tosiasiallisia mahdollisuuksia paneutua työnhakijan tilanteeseen. Suomessa myös tukityöllistäminen on aliresurssoitua ja työttömiä on ohjattu muita maita useammin edullisiin valmennuksiin (Saikku 2015, 31).

Voi olla, että enää ei ole paluuta 1990-luvun lamaa edeltäneeseen täys-työllisyyden aikaan, jolloin työttömyysaste oli 3–4 prosenttia. Tilanteessa, jossa kaikki eivät avoimilta työmarkkinoilta työtä löydä, tarvitaan lisää tuettuja työpaikkoja ja kattavampaa sosiaaliturvaa. Säälliseen toimeentuloon riittävä, portaattomasti nykyisen sääntelyn sijaan ajantasaisen tulorekisterin avulla järjestävä tulo olisi askel oikeaan suuntaan enemmän kuin työttömyysetuuksien ehtojen kiristäminen ja yhä kankeampi sääntely.

Lopuksi

Olemme edellä kuvailleet, kuinka muutokset työn tekemisen tavoissa, työurissa, työajoissa sekä työhön kohdistuvissa asenteissa kuvastavat enemmän eritasoisia jatkuvuuksia työmarkkinoilla kuin suurta murrosta. Palkkatyö on edelleen yhteiskunnallisen järjestyksen perusta, kuten Simo Aho (1988) kirjoitti Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen perustamisvuonna. Palkkatyön pysyvyyden lisäksi monet keskeiset työn laadun piirteet – esimerkiksi palkansaajien kokemat mahdollisuudet vaihtaa työhönsä ja osallistuminen työnantajan kustantamaan koulutukseen – ovat kehittyneet suotuisasti viime vuosikymmenten aikana (Ojala ym. 2018a). Kansainvälisissä työolovertailuissa Suomi sijoittuukin muiden Pohjoismaiden rinnalla Euroopan parhaimmiston (Eurofound 2017b; Mustosmäki 2017).

Onko mikään siis muuttunut? Kyllä on – työmarkkinat elävät jatkuvassa muutoksessa. Voisikin sanoa, että työelämässä ainainen muutos on eräänlainen vakio. Tuottamattomia työpaikkoja katoaa ja uutta työtä syntyy, osaamisvaatimukset ja työtehtävien sisältö muuttuvat joskus nopeastikin, minkä lisäksi digitalisaation ja automaation kaltaiset megatrendit

tekevät tulevaisuuden ennakkoinnista vaikeaa. Emme voi tietää, mitkä alat ja ammatit ovat tulevaisuuden voittajia (Jakonen 2015).

Tulevaisuuden arvaamattomuus aiheuttaa epävarmuutta: yhä useampi vakaassakin työsuhteessa toimiva palkansaaja pelkää työpaikkansa menettämistä, irtisanomista tai lomautuksen uhkaa, vaikka objektiivisesti katsoen erityistä syytä huoleen ei olisikaan (Pyöriä & Ojala 2016). Traumaattisia katkoksia pelkäävä ei kuitenkaan saa lohtua jälkikäteen todetusta jatkuvuudesta, kuten Juha Siltala (2018) osuvasti kiteyttää. Työn menettämisen pelko voi pahimmillaan olla yhtä stressaavaa kuin työttömyys (Gallie ym. 2017), ja huoli uudelleen työllistymisestä voi lamaannuttaa ihmisen työkyvyttömäksi (Ojala & Pyöriä 2019).

Subjektiiivisen epävarmuuden hallitsemiseksi työpaikoilla pitäisi kehittää aikaisempaa läpinäkyvämpää ja ajantasaista tiedottamista organisaatiota koskevista muutoksista. Poliitiikan ja lainsäädännön tasolla pitäisi helpottaa nuorten pääsyä työelämään, puuttua itsensä työllistäjien ja pätkätyöläisten toimeentulon ongelmiin ja parantaa yksilöiden mahdollisuuksia kouluttautua ja kehittää ammatillista osaamistaan. Tarvitsisimme esimerkiksi nykyistä enemmän oppisopimustyöpaikkoja auttamaan niitä nuoria, joilla ei ole ammatillista tutkintoa; koulutuksen puutteen, kun tiedetään olevan yksi suurimmista työttömyysriskeistä. Työttömyyden myös tiedetään olevan merkittävä riski terveydelle ja hyvinvoinnille (Heponiemi ym. 2008; Mäki ym. 2018; Virtanen ym. 2016; ks. myös Böckerman & Maczulskij 2017).

Itsensä työllistäjien asemaa tulisi parantaa niin, ettei yrittäminen olisi kenellekään liian suuri sosiaalinen riski eikä yrittäminen kuormittaisi liikaa. Itsensä työllistäjillä on pitkistä työpäivistä huolimatta huomattava pienituloisuusriski. Kaikkiaan tarvitsisimme nykyistä parempaa ja ehyempää sosiaaliturvaa niille, joiden ansiot koostuvat pienistä paloista tai ansiotulojen ja työttömyysturvan vuorottelusta (Nuutinen 2017; Ojala ym. 2017). Nykymuotoinen sosiaali- ja työttömyysturva ei tähän riitä. Tärkeintä olisi pitää kiinni niistä hyvinvointivaltion ja työmarkkinoiden perusrakenteista, joiden ansiosta suomalaisen työelämän laatu on saatu

nostettua Euroopan kärkeen (Mustosmäki 2017). Kuten Tilastokeskuksen työolotutkimuksista pitkään vastuussa ollut Anna-Maija Lehto (2015, 35) on tähdentänyt, työelämän kehittyminen joko huonommaksi tai paremmaksi ei ole luonnonlaki, vaan poliittisten valintojen lopputulos:

Suomessa on tärkeää nähdä työvoiman monet kansalliset vahvuudet, kuten hyvä koulutustaso, työntekijöiden voimakas sitoutuminen, halu kehittyä työssään ja halu jatkaa pidempään työelämässä. Suomessa ei tarvitse vain hyväksyä sitä, että työllisyyden parantamisen nimissä usein vaaditaan sääntelyn radikaaliakin purkamista. Ei ole myöskään mitään itsestään selviä trendejä, kuten työvoiman kahtiajakautuminen hyviin ja huonoihin töihin, tai työpaikkojen ja ammattien voimakas häviäminen digitalisoitumisen tai robottien vuoksi. Liian usein nämä muutokset otetaan annettuina. Suomalaiset työelämätilastot kertovat tapahtuvista muutoksista aivan muuta.

Työmarkkinoiden rakenteissa ja instituutioissa on paljon pysyvyyttä ja jatkuvuutta, mikä tuo turvaa ihmisille. Suomen kattava työlainsäädäntö ja järjestäytyneet työmarkkinaneuvottelut luovat uskoa siihen, että tulevaisuudessakaan palkkatyö ei menetä merkitystään yhteiskunnallisen järjestyksen perustana. On viime kädessä poliittinen kysymys, miten työmarkkinoita säädellään ja kuinka vahvoina työntekijöitä suojaavat instituutiot ja hyvät työpaikkatason käytännöt säilytetään. Korkea työn laatu on myös tuottavuuden parantamisen tae.¹

Viitteet

- 1 Kiitämme Työsuojelurahastoa Pirstoutuvatko työurat? -projektin (2018–2020) rahoituksesta (hanke nro 117355).

Lähteet

- Aho, S. 1988. *Palkkatyöyhteiskunnallisen järjestyksen perustana. Tutkimus palkkatyön normalisoinnin historiasta ja ”työyhteiskunnan kriisistä”*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Aho, S. & Mäkiäho, A. 2016. *Krooninen työttömyys. Pitkään avoimien työmarkkinoiden ulkopuolella olleiden työttömien määrää ja rakennetta sekä työttömyyden dynamiikkaa Suomessa vuosina 2005–2013 selvittävä tutkimus*. Helsinki: Valtioneuvosto, selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 20/2016.
- Alasoini, T. 2018. *Digitalisaatiolla työn uudelleenajatteluun. Millaista tutkimusta ja kehittämistä tarvitaan?* Helsinki: Työterveyslaitos.
- Alatalo, J., Mähönen, E. & Räisänen, H. 2017. *Nuorten ja nuorten aikuisten työelämä ja sen ulkopuolisuus*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, TEM-analyyseja 76/2017.
- Anttila, A-H. & Suoranta, A. 2007. Prologi – pärjäämisen ajat. Teoksessa A-H. Anttila & A. Suoranta (toim.) *Pärjäämisen ajat – horjuvat työt*. Jyväskylä: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Väki voimakas 20, 7–21.
- Anttila, T. & Oinas, T. 2017. Kohti 24/7-yhteiskuntaa? Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 100–112.
- Arntz, M., Gregory, T. & Zierahn, U. 2016. *The Risk of Automation for Jobs in oecd Countries: A Comparative Analysis*. Paris: OECD, Social, Employment and Migration Working Papers No. 189. doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en (luettu 12.8.2019).
- Autor, D.H. 2015. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives* 29, 3–30.
- Bergholm, T. 2016. *Automaatiopaniikki, SAK ja SDP*. Työelämän tutkimus 14, 140–152.
- Böckerman, P. & Maczulskij, T. 2017. Terveys – avain menestykseen työmarkkinoilla? *Yhteiskuntapolitiikka* 82, 698–705.
- Eurofound 2017a. *Non-standard Forms of Employment: Recent Trends and Future Prospects*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound 2017b. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Gallie, D., Felstead, A., Green, F. & Inanc, H. 2017. The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society* 31, 36–53.
- Hassan, R. & Purser, R.E. (toim.) 2007. *24/7: Time and Temporality in the Network Society*. Stanford: Stanford University Press.
- Heponiemi, T., Wahlström, M., Elovainio, M., Sinervo, T., Aalto, A-M. & Keskimäki, I. 2008. *Katsaus työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työ ja yrittäjyys 14/2008.
- Huutilainen, M. & Moisala, M. 2018. *Keskittymiskyvyn elvytysopas*. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.
- Jakonen, M. (2019) Työssäkävyn köyhä elämä vaatii jokapäiväistä rohkautta. Teoksessa I. Hetemäki, T. Koskinen, T. Pulkkinen & E. Väliaverronen (toim.) *Kaikenlaista rohkeutta*. Helsinki: Gaudeamus, 97–114.
- Jakonen, M. 2015. Talous ja työ prekaarissa yhteiskunnassa. Teoksessa M. Jakonen & T. Silvasti (toim.) *Talouden uudet muodot*. Helsinki: Into Kustannus, 92–121.
- Jolkkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Lipiäinen, L., Nummi, T. & Virtanen, P. 2014. Kohtalokkaat olosuhteet ja yksilölliset tekijät: Toimipaikan lakkauttamisen seurauksena työnsä menettäneiden kiinnittyminen työmarkkinoille. *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 110, 492–515.
- Jolkkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Lipiäinen, L., Nummi, T. & Virtanen, P. 2016. *Työura katkolla – henkilöstövähennyksissä työpaikkansa menettäneiden ja toimipaikkoihin jääneiden työntekijöiden työmarkkinoille kiinnittyminen*. Tampere: Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 92/2016.
- Julkunen, R. 2017. *Miten sosiaalipolitiikasta tuli työn(teon) politiikkaa?* Puheenvuoro Sosiaalipolitiikan tulevaisuus? -seminaarissa 9.11.2017. <http://sosiaalipoliittinenyhdistys.fi/raija-julkunen-miten-sosiaalipolitiikasta-tuli-tyonteon-politiikkaa/> (luettu 2.3.2018).
- Järnefelt, N. 2018. Työurat. Teoksessa T. Michelsen & K. Reijula & L. Ala-Mursula & K. Räsänen & J. Uitti (toim.) *Työelämän perustietoa*. Helsinki: Duodecim, 285–296.
- Järnefelt, N. (toim.) 2016. *Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä*. Helsinki: Eläketurvakeskus, tutkimuksia 08/2016.
- Kauhanen, M. 2016. *Osa-aikatyöyksityisillä palvelualueilla*. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos, raportteja 33.
- Kauhanen, M. 2017a. Joukkoirtisanottujen uudelleentyöllistyminen on Suomessa kärkitasoa. *Työpoliittinen aikakauskirja* 60, 23–33.

- Kauhanen, M. 2017b. Työllisyys ja työttömyys – miten suomalaiset työmarkkinat ovat muuttuneet? Teoksessa H. Taimio (toim.) *Tuotannon tekijät – palkansaajien Suomi 100 vuotta*. Helsinki. Palkansaajien tutkimuslaitos, 152–189.
- Kinnunen, H. & Mäki-Fränti, P. 2016. Pitkittynyt taantuma heikentää nuorten sukupolvien asemaa Suomessa. *Euro & Talous* 11.3.2016. <https://www.eurojatalous.fi/fi/2016/artikkelit/pitkittynyt-taantuma-heikentaa-nuorten-sukupolvien-asemaa-suomessa/> (luettu 2.3.2018).
- Kinnunen, U., Mauno, S., Mäkikangas, A. & Nätti, J. 2011. Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia? Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) *Työstä, josta ja jaksaa*. Helsinki: Gaudeamus, 107–120.
- Koerselman, K. & Uusitalo, R. 2014. The Risk and Return of Human Capital Investments. *Labour Economics* 30, 154–163.
- Kokko, R-L., Nenonen, T., Martelin, T. & Koskinen, S. (toim.) 2013. *Työllisyys, terveys ja hyvinvointi – Paltamon työllistämismallin vaikutusten arviointitutkimus 2009–2013*. Hankkeen loppuraportti. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Kurvinen, A., Jolkkonen, A., Koistinen, P., Lipiäinen, L., Nummi, T. & Virtanen, P. 2016. *Työpaikan menetys työuran loppuvaiheessa – yli 45-vuotiaiden irtisanottujen työllisyysurat ja eläkkeelle siirtyminen*. Helsinki: Eläketurvakeskus, tutkimuksia 02/2016.
- Lehto, A-M. 2015. Työelämän pitkä kaari – kansainvälinen kehitys vaikuttaa yhä enemmän työoloihin. *Tieto & trendit – Talous- ja hyvinvointikatsaus* 1, 28–35.
- Loukkola, A. 2012. Lamavuonna 1992 tutkinnon suorittaneet työllistyivät huonosti. *Hyvinvointikatsaus* 23, 40–42.
- Lähtenmäki, L. 2007. Työntekijät ruutuun! Pätkä- ja vuokratyöt palkansaajien moraalisaantelynä. Teoksessa A-H. Anttila & A. Suoranta (toim.) *Pärjäämisen ajat – borjuvat työt*. Jyväskylä: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Väki voimakas 20, 113–139.
- Mattila, M. 2019. *Työ ja työntekijöiden oikeudet alustataloudessa. Ongelmista ratkaisuihin*. Helsinki: Kalevi Sorsa -säätio.
- Mustosmäki, A. 2017. *How Bright are the Nordic Lights? Job Quality Trends in Nordic Countries in a Comparative Perspective*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 586.
- Myllyniemi, S. (toim.) 2017. *Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016*. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.

- Myrskylä, P. 2012. Hyvin koulutetuilla pisimmät työurat. *Hyvinvointikatsaus* 23, 43–47.
- Mäki, N., Leinonen, T. & Martikainen, P. 2018. Työttömyys ja sairastavuus. Teoksessa T. Michelsen, K. Reijula, L. Ala-Mursula, K. Räsänen & J. Uitti (toim.) *Työelämän perustietoa*. Helsinki: Duodecim, 403–416.
- Neilson, B. & Rossiter, N. 2008. Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception. *Theory, Culture & Society* 25, 51–72.
- Nenonen, M. 2007. Syntyvätkö työttömien pakkotyömaat uudelleen? Teoksessa A-H. Anttila & A. Suoranta (toim.) *Pärjäämisen ajat – horjuvat työt*. Jyväskylä: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Väki voimakas 20, 198–227.
- Niemistö, C., Karjalainen, M. & Hearn, J. 2017. ”Pakko painaa pitkää päivää”: työn ja muun elämän väliset hämärtyvät rajat tietotyössä. Teoksessa S. Saksela-Bergholm, M. Helander & I. Levä (toim.) *Työaikakirja*. Helsinki: Into Kustannus, 147–170.
- Nuutinen, V. (toim.) 2017. *Uusi työväki. Työ ja yrittäjyys prekarisoituvan palkkatyön yhteiskunnassa*. Jyväskylä: Into Kustannus.
- Nätti, J. & Anttila, T. 2012. Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus, 155–173.
- Nätti, J. & Pyöriä, P. 2017. Epätäydelliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 26–41.
- Ojala, S. 2016. Työttömyyden sanktioinnin sijaan aktiivisuuslisä yhteiskunnallisesta työstä. Teoksessa A. Halmetoja, P. Koistinen & S. Ojala (toim.) *Sosiaalipolitiikan lumo*. Tampere: Tampere University Press, 102–115.
- Ojala, S. & Pyöriä, P. 2015. Working around the clock? – The time and place of paid work in Finland, 1979–2010. *Electronic International Journal of Time Use Research* 12, 73–96.
- Ojala, S. & Pyöriä, P. 2016. Vakautta vai epävarmuutta? Nuorten palkansaajien työuran alku 1980-luvulta 2010-luvulle. Teoksessa N. Järnefelt (toim.) *Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä*. Helsinki: Eläketurvakeskus, tutkimuksia 08/2016, 25–49.
- Ojala, S. & Pyöriä, P. 2018. Mobile knowledge workers and traditional mobile workers: Assessing the prevalence of multi-locational work in Europe. *Acta Sociologica* 61, 402–418.
- Ojala, S. & Pyöriä, P. 2019. Precarious Work and the Risk of Receiving a Disability Pension. *Scandinavian Journal of Public Health* 47, 293–300.

- Ojala, S., Nätti, J. & Kauhanen, M. 2014. Osa- ja määräaikatyön monet muodot ja työn laatu. *Talous & Yhteiskunta* 42, 36–41.
- Ojala, S., Pyöriä, P. & Nätti, J. 2015. Ansiotyötä ajasta ja paikasta riippumatta? Teoksessa A-H. Anttila, T. Anttila, M. Liikkanen & H. Pääkkönen (toim.) *Ajassa kiinni ja irrallaan – yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa*. Helsinki: Tilastokeskus, 61–72.
- Ojala, S., Pyöriä, P. & Nätti, J. 2018a. Palkkatyön laatu 1980-luvulta 2010-luvulle. Teoksessa T. Michelsen, K. Reijula, L. Ala-Mursula, K. Räsänen & J. Uitti (toim.) *Työelämän perustietoa*. Helsinki: Duodecim, 73–86.
- Ojala, S., Nätti, J. & Lipiäinen, L. 2018b. Types of Temporary Employment: An 8-Year Follow-Up of Labour Market Attachment. *Social Indicators Research* 138, 141–163.
- Ojala, S., Pyöriä, P., Ikonen, H-M. & Koivunen, T. 2017. Yrittäjien työaika ja tulot. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 145–162.
- Pajarinen, M. & Rouvinen, P. 2018. Digitalisaatio muuttaa ammattijakaumia, työn sisältöä ja rakennetta, mutta ihmistyö ei häviä. Teoksessa T. Michelsen, K. Reijula, L. Ala-Mursula, K. Räsänen & J. Uitti (toim.) *Työelämän perustietoa*. Helsinki: Duodecim, 47–52.
- Pajarinen, M., Rouvinen, P. & Ekeland, A. 2015. *Computerization Threatens One-Third of Finnish and Norwegian Employment*. Helsinki: ETLA.
- Peutere, L., Lipiäinen, L., Ojala, S., Järvinen, K-M., Pyöriä, P., Saari, T. & Jokinen, E. 2017. *Taluskriisit, työhyvinvointi ja työurat. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017*. Loppuraportti. Tampere: Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 94/2017.
- Pyöriä, P. (toim.) 2017. *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus.
- Pyöriä, P. & Ojala, S. 2016. Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? *Sosiologia* 53, 45–63.
- Pyöriä, P., Lipiäinen, L. & Järvinen, K-M. 2017a. Yhä useampi palkansaaja on vakaalla työuralla. *Tieto & trendit – Talous- ja hyvinvointikatsaus* 3, 48–53.
- Pyöriä, P., Ojala, S., Järvinen, K-M. & Saari, T. 2017b. *The Millennial Generation: A New Breed of Labour*. SAGE Open 7, 1–7.
- Pyöriä, P., Saari, T. & Ojala, S. 2016. Kokoaikainen kotietätyö – yleisyys, työn organisointi ja tuloksellisuus sekä työyhteisön vastavuoroisuus. *Työelämän tutkimus* 14, 185–203.

- Pyöriä, P., Ojala, S., Järvinen, K-M. & Saari, T. 2017c. Nuoret työelämässä. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 81–99.
- Pärnänen, A. 2015a. Itsensätyöllistäjien tulotaso on alhainen. *Tieto & trendit – Talous- ja hyvinvointikatsaus* 1 (4), 58–61.
- Pärnänen, A. 2015b. Työn tekemisen tavat 2000-luvulla – tapahtuiko rakenteellisia muutoksia? *Työelämän tutkimus* 13, 242–250.
- Pärnänen, A. & Sutela, H. 2014. *Itensätyöllistäjät Suomessa 2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Rokkanen, M. & Uusitalo, R. 2013. Changes in job stability – Evidence from lifetime job histories. *Finnish Economic Papers* 26, 36–55.
- Ropponen, A., Bergbom, B., Härmä, M. & Sallinen, M. 2018. *Asiantuntijatyön työajat – yhteydet työhön ja hyvinvointiin*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Räsänen, H. 2019. Osaaminen on hyvä työkalu työelämän muutoksissa. *Työpoliittinen aikakauskirja* 62, 9–10.
- Saari, T. & Koivunen, T. 2017. Työhön sitoutuminen. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 63–79.
- Saikka, P. 2015. *Ajankohtaista aktiivipolitiikkaa – Katsaus työttömien aktiivitoimenpiteisiin ja sosiaaliturvaan Suomessa, Ruotsissa, Tanskassa, Norjassa, Saksassa, Iso-Britanniassa ja Alankomaissa*. Helsinki: THL.
- Schwellnus, C., Geva, A., Pak, M. & Veiel, R. 2019. *Gig Economy Platforms: Boon or Bane?* Paris: OECD Economics Department Discussion Papers No. 1550. <https://doi.org/10.1787/18151973> (luettu 10.6.2019).
- Siltala, J. 2018. Työelämän muutokset. Teoksessa T. Michelsen, K. Reijula, L. Ala-Mursula, K. Räsänen & J. Uitti (toim.) *Työelämän perustieto*. Helsinki: Duodecim, 87–98.
- Soininen, T. 2015. *Changing Expectations and Realities of Employment Stability – Longitudinal Analysis on Tenures in Finland*. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto, Dissertations in Social Sciences and Business Studies 102.
- Suomalainen, S., Stenholm, P., Kovalainen, A., Heinonen, J. & Pukkinen, T. 2016. *Global Entrepreneurship Monitor gem. Finnish 2015 Report*. Turku: Turun yliopiston kauppakorkeakoulu, tutkimusraportteja A1/2016.
- Sutela, H. & Lehto, A-M. 2014. *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sutela, H. & Pärnänen, A. 2018. *Yrittäjät Suomessa 2017*. Helsinki: Tilastokeskus.

Työelämän muutokset ajassamme

- SVT 2015. Suomen virallinen tilasto. Työvoimatutkimus. *Noin 83 000 palkan-
saajalla on nollatuntisopimus*. Helsinki: Tilastokeskus. [http://
tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-03-05_tie_001_
fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-03-05_tie_001_fi.html) (luettu 16.1.2018).
- SVT 2018. Suomen virallinen tilasto. Työvoimatutkimus. *Noin 0,3 prosenttia
suomalaisista sai vähintään neljäsosan ansioistaan digitaalisten alustojen
kautta vuonna 2017*. Helsinki: Tilastokeskus. [https://tilastokeskus.fi/
til/tyti/2017/14/tyti_2017_14_2018-04-17_tie_001_fi.html](https://tilastokeskus.fi/til/tyti/2017/14/tyti_2017_14_2018-04-17_tie_001_fi.html) (luettu
19.4.2018).
- SVT 2019a. Suomen virallinen tilasto. Työvoimatutkimus. *Noin 100 000 palkan-
saajalla on nollatuntisopimus*. Helsinki: Tilastokeskus. [https://www.
tilastokeskus.fi/til/tyti/2018/15/tyti_2018_15_2019-06-03_tie_001_
fi.html](https://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2018/15/tyti_2018_15_2019-06-03_tie_001_fi.html) (luettu 3.6.2019).
- SVT 2019b. Suomen virallinen tilasto. Työvoimatutkimus. *Työllisyys ja työt-
tömyys vuonna 2018*. Helsinki: Tilastokeskus. [https://tilastokeskus.fi/
til/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_kat_002_fi.html](https://tilastokeskus.fi/til/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_kat_002_fi.html) (luettu
30.5.2019).
- Tammelin, M. & Mustosmäki, A. 2017. Työn ja perheen yhteensovittaminen.
Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki:
Gaudeamus, 113–129.
- Tekniikan akateemiset 2018. *Työmarkkinatutkimus 2017* (TMT 2017). [https://
www.tek.fi/fi/uutishuone/tutkimukset/tyomarkkinatutkimus-tmt](https://www.tek.fi/fi/uutishuone/tutkimukset/tyomarkkinatutkimus-tmt)
(luettu 2.3.2018).
- Tuohinen, T. 2010. Nuorten ”työeetos” – protestanttisesta etiikasta työyhteisön
henkeen? *Työpoliittinen aikakauskirja* 53, 33–42.
- Uusitalo, R. 2016. *Kadotettu sukupolvi?* Akateeminen talousblogi 6.4.2018.
<http://blog.hse-econ.fi/?p=7236> (luettu 20.2.2018).
- Vesterinen, P-L. & Suutarinen, M. (toim.) 2011. *Y-sukupolvi (työ)elämässä*.
Helsinki: Johtamistaidon opisto.
- Virtanen, P., Saloniemi, A. & Nätti, J. 2017. Voivatko patkätyöläiset huonommin
kuin vakituiset? Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja
todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 163–183.
- Virtanen, P., Hammarström, A. & Janlert, U. 2016. Children of boom and
recession and the scars to the mental health – A comparative study on the
long term effects of youth unemployment. *International Journal for Equity
in Health* 15, 1–6.

6

Dialogisella kehittämisellä tuloksellisuutta, työelämän laatua ja uudistumista

Sirpa Syvänen, Kaija Loppela, Kati Tikkamäki

ARTIKKELISSA KUVATAAN Työelämän tutkimuskeskuksen monitieteistä tutkimus- ja kehittämisperinnettä, joka pohjautuu metodisesti osallistavaan ja kommunikatiiviseen toimintatutkimukseen ja teoreettisesti tuloksellisuuden, työelämän laadun, yhteistoiminnan ja johtamisen keskinäisyhteyteen. Tutkimusotteen kehityspolkua ja verkostomaista toimintatapaa kuvataan 1990-luvun alusta nykypäivään asti ja arvioidaan niiden käyttökelpoisuutta myös tulevaisuuden työelämän tutkimus- ja kehittämistapana. Artikkelissa hyödynnetään tutkimusotteeseen kohdentuneita arviointitutkimuksia, joita on tehty säännöllisesti. Niiden avulla tuodaan esille työelämän tutkimusavusteisen, yhteistoiminnallisen ja dialogisen kehittämisen edistäjiä, vaikuttavuutta, kehittämisdialogien keskeisimpiä sisältöjä ja esteitä eri työnantajasektoreiden organisaatioissa ja työpaikoilla. Arvioinneilla on ollut olennainen rooli kehittämistavan jatkuvassa kehittämisessä ja muuntautumisessa vastaamaan erilaisiin työelämän tarpeisiin.

Tuula Heiskanen, Sirpa Syvänen & Tapio Rissanen (toim.)
Mihin työelämä on menossa? – tutkimuksen näkökulmia
Tampere: Tampere University Press 2019, 171–215.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-006-9>

Toiminta- ja arviointitutkimus metodisena viitekehyksenä

Suomessa toimintatutkimuksen historialliset juuret löytyvät 1980-luvulla tehdyistä tutkimuksista, jotka toivat esille monia kunnallisten organisaatioiden johtamisen, yhteistoiminnan, työelämän laadun ja tuottavuuden ongelmia (mm. Alasoini & Pekkola 1989; Nakari 1988, Valtee 1987). Näihin ongelmiin ei kyetty vaikuttamaan ja niitä ratkaisemaan perinteisillä tutkimusmetodeilla. Syntyi tarve soveltaa toimintatutkimuksen metodologiaa, sillä toimintatutkimuksessa kehittäminen kohdentuu työhön, työpaikan toimintatapoihin, rakenteisiin, vuorovaikutukseen ja johtamiseen ja niissä havaittujen ongelmien ratkaisemiseen. Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskus ja sen monitieteiset tutkimusryhmät ovat toimineet toimintatutkimuksen keskeisinä pioneereina Suomessa.

Kansainvälisessä tutkimuksessa Kurt Lewin on merkittävä toimintatutkimuksen oppi-isä. Myös pohjoismaisen ja suomalaisen kommunikaatiivisen ja osallistavan toimintatutkimuksen juuret ovat Lewinin tutkimuksessa (Kalliola 1996). Lewinin mukaan toimintatutkimus on vaikuttavaa tutkimusta, sillä ”research that produce nothing but books, will not suffice” (Lewin 1946, 34–38). Toimintatutkimus perustuu suunnitteluun, tosiasioiden ja tiedon löytämiseen ja niiden soveltamiseen organisaatioiden arjessa ja toiminnassa. Heikkinen ja Jyrkämä (1999) määrittelevät toimintatutkimuksen toiminnaksi, jossa yksilöt pohtivat, refleктоivat ja kehittävät omaa työtään sekä analysoivat, mistä syystä toimitaan kuten toimitaan. Keskeistä on myös vaihtoehtoisten toimintatapojen ideointi ja soveltaminen työssä, toiminnassa ja työyhteisöissä esiintyvien ongelmien ja epäkohtien ratkaisemiseksi. Toimintatutkimus on luonteeltaan yhteisöllistä ja reflektiivistä, minkä avulla organisaatioiden jäsenet pyrkivät kehittämään toimintakäytäntöjä paremmin toimiviksi ja oikeudenmukaisiksi.

Dialoginen ja yhteistoiminnallinen kehittämisote kiinnittyy pohjoismaiseen työelämän kehittämisen perinteeseen (Gustavsen 1992), jossa keskeisenä metodina ovat olleet osallistava toimintatutkimus (*participatory*

action research), työkonferenssit ja demokraattinen dialogi (Gustavsen 1987a; 1987b; Greenwood, Whyte & Harkway 1993; Kuula 1999). Näitä kehittämismenetelmiä sovellettiin ja tutkittiin ruotsalaisessa LOM-ohjelmassa, jota toteutettiin Ruotsissa Arbetslivscentrumissa Björn Gustavsenin johdolla 1980–1990-luvun taitteessa (Gustavsen 1987a; 1987b). Demokraattisella dialogilla on ollut keskeinen merkitys kehittämisoitteiden toimintatutkimukseen nojaavassa tutkimusavusteisessa ja yhteistoiminnallisessa kehittämistyössä. Sen säännöt sisältävät seuraavat 13 keskustelun periaatetta, joita jokaisen kehittämiseen osallistuvan edellytetään noudattavan:

1. Keskustelu on vuorovaikutusta, väitteitä ja vastaväitteitä sallitaan.
2. Kaikilla, joita asia koskee, on oltava mahdollisuus osallistua.
3. Mahdollisuus osallistua ei riitä, vaan kaikkien on myös osallistuttava.
4. Ryhmän jäsenet ovat keskustelussa yhdenveroisia virka- tai muusta asemastaan riippumatta.
5. Keskusteluun osallistutaan oman työkokemuksen perusteella.
6. Lähtökohtana on, että osallistujien esittämiä kokemuksia pidetään tosina.
7. Kaikkien on voitava ymmärtää, mitä käsitellään.
8. Kaikkia perusteluja, jotka koskevat käsiteltäviä asioita, pidetään oikeina.
9. Keskustelussa käsitellään vain osallistujien esittämiä näkemyksiä ja perusteluja.
10. Jokaisen osallistujan tulee hyväksyä, että jonkun toisen esittämä perustelu voidaan ottaa keskusteltavaksi.
11. Kenen tahansa työtehtävät tai virka- tai muu asema voidaan ottaa keskusteltavaksi.
12. Sietokyvyn erilaisia käsityksiä kohtaan täytyy kasvaa.
13. Vuoropuhelun tulee tuottaa yhteisymmärrystä, jonka pohjalta voidaan toimia käytännössä. (Gustavsen 1992; 1987b.)

Yhteistoiminnallisen ja dialogisen kehittämisen tyypilliset piirteet voidaan tiivistää seuraaviksi periaatteiksi, joissa määrittyvät myös toimintatutkimuksen subjekti–subjekti-yhteistoimintasuhteen roolit ja vastuut. Periaatteet ja kehittämistavoitteet määräytyvät kehittämiskohteen omista ongelmista ja tarpeista käsin, kehittäminen tapahtuu kehittämiskohteen henkilöstön omana työnä, kirjatut tavoitteet ja muutostarpeet konkretisoidut todellisina toimintakäytäntöjen muutoksina, kehittämisessä kaikki osapuolet sitoutuvat yhteistoiminnallisuuteen ja kehittämisideoiden toteutusvastuu on paikallisilla toimijoilla. (Syvänen 2008a; 2008b.)

Alun perin toimintatutkimusta Suomessa on tehty yksittäisissä organisaatioissa ja niiden työyhteisöissä ja eri ryhmissä. Toimintatutkimuksellisia kehittämishankkeita on ajan myötä tapahtunut siirtymää laaja-alaisempiin, monialaisempiin ja monitoimijaisempiin *large scale* (Mohrman ym. 1990; Martin 2008) ja *broad scope* (Gustavsen 2008; Gustavsen, Hansson & Qvale 2008) organisaatioiden, verkostojen ja seudulliseen kehittämiseen. Artikkelin kirjoittajien tutkija- ja kehittäjäryhmä on toteuttanut toimintatutkimuksellisia kehittämishankkeita julkisella, yksityisellä ja kolmannella sektorilla ja niiden eri tehtäväalueilla ja ammattiryhmissä (mm. sosiaali- ja terveystoimi, vanhus- ja kehitysvammapalvelut, opetus- ja koulutoimi, ateria- ja puhtaanapitopalvelut, keskushallinto) ja kirkon alalla (seurakunnissa, seurakuntayhtymissä, hiippakunnissa). Muutos- ja kehittämiskontekstina ja kehittämisen tavoitteina ovat olleet mm. uusien organisaatioiden (seudulliset, alueelliset, tehtäväalueittaiset) perustaminen ja niihin liittyvät organisaatioiden yhdistymiset ja keskittämiset, vapaaehtoisesti tai osana kuntaliitoksia, organisaatioiden yhdistymiset tai fuusiot, uudet organisoitumismuodot (tiimiorganisaatio) ja organisaatioiden dialogisuuden, dialogisen johtamisen ja tuloksellisuuden kehittäminen.

Toimintatutkimukseen liittyy vahvasti myös arviointi ja reflektointi, joiden avulla työn, toiminnan ja johtamisen muutosta voidaan analysoida ja ymmärtää ja suunnata kehittämistä tarvittaessa uuteen suuntaan. Toimintatutkimuksellisten kehittämishankkeiden keskeinen piirre on prosessiarviointi. Pattonin (1990; 1996) mukaan arviointitutkimuksen avulla on

mahdollista auttaa yhteiskunnallisten, organisatoristen ja sosiaalisten ongelmien ratkaisemisessa ja saada arvioinnin avulla toimintaa kehittymään. Arviointi on tärkeässä roolissa kehittämistoiminnassa, joka tähtää uudistumiseen ja muutoksiin. Arvioinnin luotettavuus perustuu siihen, että määritellään ja kuvataan tarkasti, mitä arvioidaan ja miten. Hyödynnettävyyteen tähtäävässä arvioinnissa (Patton 1996) korostuu toimijalähtöisyys. Arviointi- ja toimintatutkimuksella on monia yhteisiä päämääriä, mutta niiden lähestymistavat ovat erilaiset. Siksi niiden yhdistelmä sopii erityisen hyvin työelämän yhteistoiminnalliseen ja dialogiseen kehittämiseen.

Kaija Loppelan väitöskirjassaan (2004) kehittämässä Keskustellen työ-
kuntoon -toimintamallissa yhdistyvät toiminta- ja arviointitutkimus sekä demokraattinen dialogi. Toimintamallissa toteutetaan prosessi- ja vaikutusten arviointia, jonka taustalla on Deweyn (1933) 7-vaiheinen reflektio-
teoria. Kehittämistyön hyödynnettävyyteen tähtäävä arviointi perustuu Pattonin (1996) ja Pawsonin ja Tilley'n (1997) esittämiin arviointitapoihin. Keskeistä on, että arvioinnin tuloksia sekä arvioidaan että tulkitaan. Olen-
naista on se, miten ihmiset todellisissa työympäristöissään voivat käyttää arviointitietoa hyväkseen. Tärkeää on myös arvioida ja kehittää palaveri-
käytäntöjä. Prosessievaluatio toimii kahdella tasolla. Parhaimmillaan se tuottaa hyödyllistä, etenemistä dokumentoivaa materiaalia projektin loppuarviointia tai muuta summatiivista arviointia varten. Toinen tärkeä tehtävä on, että se toimii palautteen antajana prosessin aikana. Keskeinen kysymys on myös se, miten hyvin prosessin aikana kerättyä tietoa ja materiaalia onnistutaan käyttämään kehittämistyön ohjaamisessa ja tavoitteiden täsmentämisessä ja konkretisoimisessa. Jotta kehittämistoimintaa ja muutoksia voidaan arvioida, tulee kehittämishankkeen kaikkiin vaiheisiin kiinnittää tietoisesti ja systemaattisesti sellaisia toimintoja, joiden kautta arviointitietoa prosessista saadaan esille. (Seppänen 1997.)

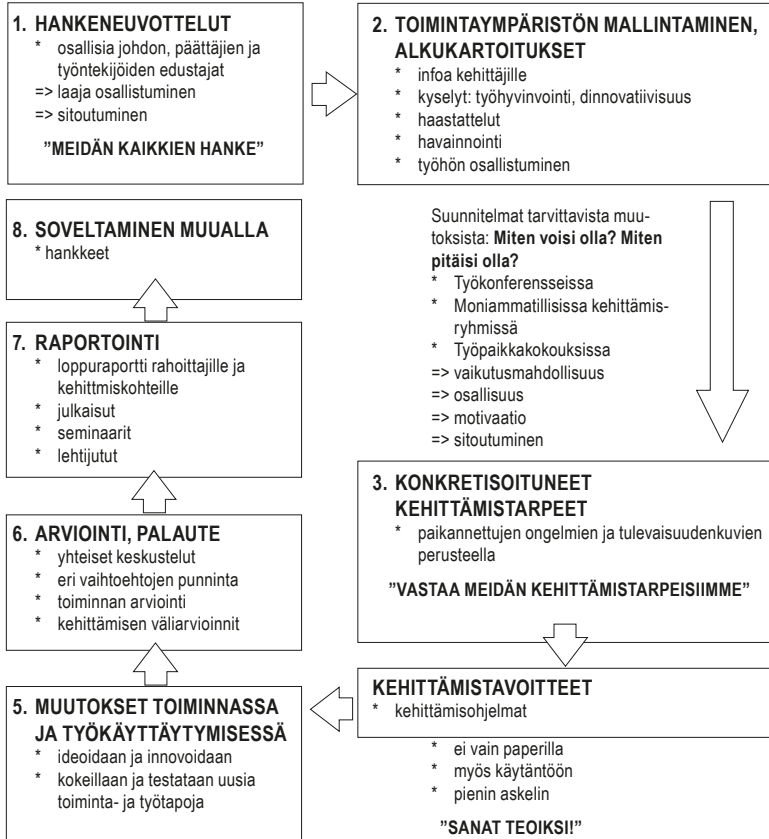
Mallin mukaisessa kehittämistyössä (Loppela 2004) tapahtuu samanaikaista työyhteisön ja työn kehittämistä sekä työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemista. Keskeisiä teoreettisia taustakäsitteitä ovat dialogisuus, demokraattien dialogi (Gustavsen 1987a; 1987b; 1992) ja ref-

lektiivisyys oppimisessa ja työyhteisön kehittämisessä, organisaation oppiminen, työhyvinvointi, työkyky ja työmotivaatio. Kehittämisessä työyhteisön toimivuuteen ja työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät jaetaan kolmeen pääluokkaan, joita ovat työolot ja työpaikan terveydelliset tekijät, työyhteisö ja työilmapiiri sekä työntekijän voimavarat. Työntekijät ja esimies arvioivat dialogisesti sekä voimavaratekijöitä että kehittämistä vaativia asioita työyhteisössä. Dialogisuutta harjoitellaan käytännön kehittämistyön yhteydessä. Näin myös johtamiselle tarjoutuu mahdollisuus kehittyä dialogiseksi. Keskeisinä dialogisuuden periaatteina korostuvat suora ja rehellinen puhe, avoimuus, kuuntelemisen merkitys, toisten mielipiteiden ja näkemysten kunnioittaminen ja omien käsitysten pidättäminen, suunnan vaihtamisen mahdollisuus sekä yhteistä sopimista kehittämisen kohteista ja konkreettisista toimintatavoista. (Ks. myös Isaacs 1999; 2001; Syvänen ym. 2015.)

Työyhteisöön liittyviä tekijöitä ja työhyvinvointia tarkastellaan kontekstisidonnaisina ja niitä arvioidaan sekä yksilöllisesti että yhteisöllisesti. Myös asiakkaiden ja verkostojen näkökulmat otetaan huomioon. Esille nostettuja tekijöitä tarkastellaan ja arvioidaan aina samanaikaisesti kolmesta eri näkökulmasta: työntekijöiden, työnantajan ja asiakkaiden näkökulmasta, jolloin kehittäminen mahdollistuu ja kytkeytyy laajemmin laadun kehittämiseen. Dialogisesti ryhmässä toteutetun alkukartoituksen jälkeen tehdään yhdessä kehittämissuunnitelma ja kehittämisen arviointisuunnitelma. Kehittämistyön ohjaaja mahdollistaa sekä tukee ja ohjaa omalla toiminnallaan koko henkilöstöä (esimies ja työntekijät) itsearviointiin ja saadun tiedon hyödyntämiseen sekä tuo työyhteisön käyttöön erilaisia kehittämismenetelmiä ja työkaluja. Toimintamallin jokaisessa vaiheessa kirjataan yhdessä sovitut asiat ja arvioinnit systemaattisesti lomakkeille. Keskustellen työkuuntoon -toimintamallin mukaiseen kehittämiseen kohdentuneiden arviointien tuloksia esitellään myöhemmin.

Kuviossa 6.1 esitetään tiivistetysti yleinen toimintatutkimuksellinen ja prosessimainen kehittämistoiminnan sykli alkaen alkuneuvotteluista ja päättyen systemaattiseen arviointiin ja toiminnan sekä sen tulosten ra-

portointiin ja edelleen hyödyntämiseen ja soveltamiseen sekä levittämiseen muissa organisaatioissa.



Kuvio 6.1. Toimintatutkimuksen yhteistoiminnallisen kehittämisen sykli

Tuloksellisuuden ja työelämän laadun keskinäisyhteys – kehittämistyön ohjauksen käsitteellisenä viitekehystenä

Laatu-kehittämisote

Kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun tutkimusohjelma, Laatu-projekti, oli merkittävä tutkimusohjelma, joka toteutettiin Työelämän tutkimuskeskuksessa osallistavan toimintatutkimuksen metodilla 1991–1994 (Kevätsalo 1990; Kasvio ym. 1994; Kuula 1999). Projektilla vastattiin myös LOM-projektin arvioinneissa esitettyyn kritiikkiin, jonka mukaan hankkeista ja niiden kehittämistyön ohjaamisesta puuttui käsitteellinen viitekehys, joka olisi antanut kehittämistyölle suuntaa (Qvale 1994). Laatu-projektin teorettinen viitekehys, jota käytettiin toimintatutkimuksen interventioiden käsitteellisessä ohjauksessa (*concept driven change*, Gustavsen ym. 1996; Syvänen 1999), koostui henkilöstövoimavarojen strategisen johtamisen (SHRM) sateenvarjoteoriasta (Storey 1987; Walton 1985; Mohrman 1990) ja sosioteknisen teorian *Organizational Assesment* -lähestymistavan kausaalimallista (Lawler ym. 1980a; 1980b; Sheashore ym. 1983, jatkossa OA-malli). Tutkimusperinteessä oli hyödynnetty myös korkeatuottoisten ja korkean sitoutumisen organisaatioista ja itseohjautuvista tiimeistä saatuja tutkimustuloksia (Buchanan & McCalman 1989; Buchanan 1992; Walton 1985; Lawler 1986; Cummings 1978).

OA-mallia sovellettiin, koska se sisälsi teoreettisen mallin tuloksellisuuden ja työelämän laadun keskinäisyhteydestä, jota oli myös empiirisesti testattu. OA-mallin mukaan työorganisaatioiden tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun voidaan vaikuttaa samoilla yksilö- ja yhteisötasoisilla henkilöstötyön suunnitteluparametreilla, joita ovat 1) yksilöllinen suorituskyky, 2) motivaatio sekä 3) kontrolli ja koordinaatio (Lawler ym. 1980a; 1980b; Seashore ym. 1983; Lawler 1982; Walton 1985). Nämä henkilöstötyön suunnitteluparametrit vaikuttavat tiettyjen muuttujien välityksellä

samanaikaisesti sekä henkilöstön kokemaan työelämän laatuun (*quality of working life*) että tuloksellisuuteen (*operating effectiveness*).

Toimintatutkimuksen, kehittämisen, uudistumisen ja motivaation kannalta keskeiset tekijät eli oppiminen ja luovuus paikantuvat OA-mallin yksilöllinen suorituskky -parametriin. Sama parametri vaikuttaa motivaation välityksellä myös työn tuottavuuteen ja työtyytyväisyyteen (Syvänen 2003). OA-mallissa on hyödynnetty myös organisationaalisen oppimisen, organisaation kehittämisen (OD) ja oppivan organisaation teorioita (Argyris & Schön 1978; Schön 1983). Näissä teorioissa osaaminen ja oppiminen mielletään motivoitumisena, ymmärtämisenä ja sitoutumisena kolmen tasoiseen oppimiseen eli 1) organisationaaliseen (koko organisaatiotaso), 2) ryhmäperustaiseen (ammattiryhmät, itseohjautuvat tiimi) ja 3) yksilölliseen taitojen ja osaamisen kehittämiseen. Yksilö- ja työyhteisötasolla kyse on laajan osaamisen hankkimisesta ja ylläpitämisestä, oma-aloitteisesta osaamisen omaehtoisesta kehittämisestä sekä työnantajan, johdon ja esimiesten uudistavan johtamisen näkökulmasta erilaisten oppimismahdollisuuksien tarjoamisesta sekä edistämisestä. Kaksi muuta henkilöstötyön suunnitteluparametria, joissa oppiminen on keskeisessä roolissa ovat kommunikaatio ja koordinaatio, jotka toteutuvat yhteistoiminnan, viestinnän (avoin tiedonkulku ja viestintä, tiimien sisäinen viestintä) ja organisoitumisen (itseohjautuvat tiimit, työkierto) kautta. Yksilölliseen suorituskkyyn liittyy eri tarpeiden tyydyttyminen ja oppimisen kannalta keskeisessä roolissa on kasvun tarve.

Malli oli luonteeltaan monitieteinen viitekehys, jossa perinteistä arviointitutkimusta oli täydennetty laajalla ja huolellisesti laaditulla mittaristolla, joka kuvasi sekä organisaation sisäistä tilaa että sen ulkoiseen toimintaympäristöön liittyviä tekijöitä. (Kasvio 1990; Kasvio ym. 1994.) Mittaristoa hyödynnettiin Laatu-projektissa työstetyssä ”Työelämän laatu” -kyselyssä (Nakari 1992; 1994; Kasvio ym. 1994). Kyselyllä mitattiin tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun vaikuttavien tekijöiden tilaa työpaikoilla ennen ja jälkeen intervention. Kysely on ollut kehittämisotteessa keskeinen arviointimenetelmä ja se onkin vakiintunut tärkeäksi työkaluk-

si, jonka avulla on paikannettu työn ja työyhteisöjen kehittämistarpeita, vahvuuksia sekä arvioitu kehittämistyön vaikuttavuutta. Kyselyä on edelleen kehitetty tutkimusryhmän tutkijoiden arviointien (Kalliola & Nakari 2004), väitöskirjojen (Syvänen 2003), tutkimusten (Nakari 1996; 2000; 2004; 2009; Syvänen ym. 2015, Dinnovatiivisuuskysely) sekä kehittämis- ja tuotteistamishankkeiden pohjalta (Seurakuntien itsearviointikysely 2016; Työn ilo -kysely 2016; SoteDialogit -hankkeen työhyvinvointikysely 2019).

Laatu-projektin jälkeen, samalla teoreettis-metodisella viitekehyksellä, tutkimusavusteisia ja käsiteohjautuvia kehittämishankkeita ja kommunikatiivisia ja dialogisia toimintatutkimuksia toteutettiin Laatu-verkoston piirissä 1995–2000-luvun loppuun saakka (Syvänen 2007). Tällä ajanjaksolla myös tehtiin useita väitöskirjoja (Kalliola 1996; Kuula 1999; Syvänen 2003; Vähämäki 2008; Pakarinen 2007), tutkimuksia (Nakari 1996; 2000; 2004; Nakari & Sjöblom 2009; Syvänen ym. 2008), arviointeja (Kalliola & Nakari 2004) ja yhteisjulkaisuja (Kalliola & Nakari 1999; Lehtonen ym. 2004; Lehtonen & Kalliola 2004; Lehtonen & Kalliola ym. 2008), joiden tematiikka kohdentui tutkimus- ja kehittämisotteen teoreettis-metodisen viitekehyksen pääteemoihin ja ilmiökenttiin – tuloksellisuuteen, tehokkuuteen, työelämän laatuun, yhteistoimintaan, johtamiseen ja toimintatutkimukseen ja niiden kombinaatioihin.

Organisatorinen tehokkuus työelämän laadun ja tuloksellisuuden tekijänä – X-tehokkuusteoria

Teoreettisen jatkotutkimuksen tarve Laatu-verkoston tuloksellisuustutkimuksessa syntyi, kun havaittiin, että OA-kausaalimalli ei selittänyt riittävästi organisatoristen tekijöiden keskinäissuhteita tuloksellisuuden tekijöinä, eikä tuonut riittävällä tavalla esille sitä, miten ihmisten päätöksenteko, toiminta ja käyttäytyminen vaikuttavat organisaatioiden kokonaistuloksellisuuteen. Tuloksellisuuden, työelämän laadun, yhteistoiminnan ja johtamisen teoreettinen viitekehys sai lisää syvyyttä erityisesti tuloksellisu-

den ja tehokkuuden ilmiökenttien osalta, kun siihen integroitiin Syväsen (2003) organisaatio-talusteoreettinen väitöstutkimus.

Väitöskirjan teoreettinen viitekehys nojaa x -tehokkuusteoriaan (*x-efficiency theory*, Leibenstein 1987; jatkossa XT -teoria) ja siihen liittyvään palvelujen tuotantomahdollisuuksien käyrään, jonka avulla on mahdollista hahmottaa organisaatioiden tehokkuus- ja tehottomuusalueet. XT -teoria edustaa psykologis-organisaatioteoreettista talusteoriaa, jossa on hyödynnetty organisaatio- ja johtamisteorioita, oppimisteorioita, psykologiaa ja sosiaalipsykologiaa. Teoria poikkeaa uusklassisen talusteorian perusolettamuksista erityisesti siinä, että sen keskeinen tarkasteltava taso ei ole kollektiivinen organisaation taso, vaan yksilötaso ja eri asemissa työskentelevien yksilöiden väliset vertikaaliset ja horisontaaliset yhteistoimintasuhteet. Yksilötaso on keskeinen siksi, että kaikki työponnistuksen tasoja ja työkäyttäytymistä koskevat päätökset, olivat ne sitten kollektiivisia suostumuksia tai psykologisia sopimuksia, ovat lähtökohtaisesti yksilöiden päätöksiä, ja tässä päätöksenteossa rationaalisuuden taso vaihtelee.

Tutkimustehtävänä oli saada selville, miten organisatorinen tuloksellisuus syntyy ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Näkökulma rajautui tuloksellisuuden ongelmiin, ja ne käsitteellistyivät XT -teorian mukaisesti sisäiseksi tehottomuudeksi, tarkoittaen kaikkea epämääräistä tehottomuutta (= x -tekijät), jota organisaatioissa ilmenee. (Leibenstein 1987.) Sisäistä tehottomuutta tuottavat mm. yksilö-, ryhmä- ja organisaatiotasoisten tekijöiden ongelmat, joita syntyy yksilöiden työkäyttäytymisen, ryhmien toiminnan, yhteistoiminnan ja johtamisen kautta erilaisissa ristipaineissa. Keskeisessä roolissa ovat ihmisen työkäyttäytyminen, organisaation psyyko-sosiaaliset prosessit ja niiden merkitys työtyytyväisyyden välityksellä työn tuottavuudelle.

XT -teoriassa on yksinkertaistettuna kyse ihmisen päätöksenteon, sen pohjalta muotoutuvan työ- tai johtamiskäyttäytymisen ja organisaation sisäisen tehokkuuden välisestä suhteesta, joka vaikuttaa edelleen organisatoriseen tuloksellisuuteen. Täyden tehokkuuden saavuttamisen esteenä nähdään olevan ihmisten harkintavalta vaikuttaa työponnistuksensa tasoon.

Harkinta työponnistuksen tasosta säilyy yksilöllä, vaikka organisaatiolla olisi intressejä asettaa sille esteitä tai rajoittaa sitä. Tämä harkintavalta yhdistyneenä päätöksenteon rajoitettuun rationaalisuuteen (Simon 1979) saa aikaan sen, että organisaation tehokkuus jää organisaatioiden arjessa alle maksimin. Rajoitettu rationaalisuus tarkoittaa sitä, että päätöksenteon taustalla vaikuttavat voimakkaasti yksilölliset arvot, intressit ja motiivit, joiden vuoksi päätökset ovat usein yksilöiden eikä organisaation etujen mukaisia. Tämän vuoksi organisaatioissa eri asemissa ja rooleissa toimivien päätöksenteon seurauksena esiintyy alentunutta työn tuottavuutta sekä monenlaisia ongelmia, virheitä ja epäkohtia organisaation kokonaistuloksellisuuden näkökulmasta katsottuna. Ne saavat aikaan sisäistä tehottomuutta, joka alentaa organisaatioiden kykyä toimia palvelujen tuotantoprosessissa ja toteuttaa perustehtäviään niin tehokkaasti, kuin olisi mahdollista eli optimitehokkuuden tasolla (100 %). Siten organisaatioiden tehokkuuden asteeseen vaikuttavat organisaatioissa eri rooleissa ja asemissa työskentelevien ihmisten yksilölliset päätöksentekoprosessit, niiden pohjalta syntyvä työ- tai johtamiskäyttäytyminen sekä ryhmien ja työyhteisöjen toiminta.

Väitöstutkimuksen aineistona oli viiden eri kunnan toimintatutkimuksen vanhuspalveluiden kehittämisen interventioiden laadulliset ja määrälliset aineistot, jotka oli toteutettu Laatu-verkoston piirissä. Siten kyseessä oli tutkimus- ja kehittämisen syvälinen arviointitutkimus sekä teoreettisen viitekehyksen kehittymisvaihe erityisesti tuloksellisuuden suhteen. Tärkeimmät tulokset kohdentuivat ulkoisiin paineisiin (erityisesti talouden paineet), johtamisen ongelmiin ja johtamistapaan, organisaatioiden ja niiden eri ryhmien sisäisiin ja vuorovaikutuksen ongelmiin, yksilöiden työ- ja johtamiskäyttäytymisen kielteisiin piirteisiin sekä organisaatiokulttuuriin. Tutkimus toi yllättäen esille vallitsevina johtamistapoina kunnallisissa vanhuspalveluissa esille ei-johtamisen ja autoritaarisen johtamisen. Demokraattinen ja yhteistoiminnallinen johtaminen oli vähäisempää (Syvänen 2003). Organisaatiokulttuurista paikantui sisäisen tehottomuuden 11P-oireyhtymä, jonka piirteitä olivat palautteettomuus,

panettelu, paneutumattomuus, pehmoilu, peittely, piilottelu, piittaamattomuus, pomottelu, puhumattomuus, puuttumattomuus ja päättämättömyys. Muun muassa nämä tulokset saivat aikaan Syväsen johtaman tutkija- ja kehittäjäryhmän kehittämistyön painottumisen jatkohankkeissa 2000-luvun lopulla ja 2010-luvulla työhyvinvoinnin ja työn ilon tekijöiden vahvistamiseen ja edistämiseen sekä dialogiseen johtamiseen painottuvan tutkimuksen (Syvänen ym. 2015) käynnistämiseen.

Laatu-kehittämisoiteen arviointi

Vuonna 2004 tehtiin Laatuverkoston kehittämisoiteen arviointitutkimus (Kalliola & Nakari 2004) Työsuojelurahaston rahoituksella. Sen tavoitteena oli paikantaa Laatuverkoston kehittämisprosessi suhteessa skandinaaviseen toimintatutkimuksen perinteeseen, analysoida verkoston kehittämistyön vaikuttavuutta ja arvioida niitä kunnallishallinnon mekanismeja, joilla on vaikutusta verkoston omaksuman kehittämistyön tuloksiin. Arviointitutkimus kohdistui 25 hankkeeseen, jotka oli toteutettu 1995–2002. Aineistoja olivat itsearviointikyselyt, tutkijoiden haastattelut ja kuuden kunnan edustajien haastattelut. Lisäksi käytettiin Laatuverkoston dokumentteja (verkoston perustamisasiakirjat, hankkeiden loppuraportit, työelämän laatu kyselyt ja työkonferenssien aineistot).

Keskeiset tulokset kohdentuivat viiteen eri tekijään: 1) kehittämishankkeisiin osallistuviin paikallisiin eliitteihin (eri tasoilla työskentelevä johto ja esimiehet, työntekijät ja eri ammattiryhmät, kuntalaiset/asiakkaat sekä työsuojelun ja työterveyden toimijat), 2) eliittien osallistumiseen kehittämistyöhön, 3) alkuneuvotteluihin (eliittien tunnistaminen, kohdeorganisaation mallintaminen), 4) eri toimijatahojen keskinäiseen yhteistyö- ja osallisuuteen ja piirteisiin ja 5) kehittämISRakenteisiin. Eliittien merkitys korostuu hankkeen kaikissa vaiheissa aina alkuneuvotteluista alkaen. Keskeistä on myös tunnistaa suosiollisia tai vastustavia tahoja, sillä heillä voi olla sekä hanketta edistäviä tai vastustavia valtaresursseja. Kun

kaikki olennaiset eliitit saadaan mukaan hankkeeseen alusta alkaen, saadaan kehittämistarpeiksi ja -tavoitteiksi paikannettua ja sovittua aidosti yhdessä koettuja asioita. Hankkeen aikana eliittien rooli voi tulla näkyviin myös erilaisina piilokonflikteina, jotka voivat heikentää aktiivista, avointa ja luottamuksellista yhteistyötä. Arviointi toi myös esille sen, että kehittämistä edistää mahdollisimman laaja yhteistoiminta, jossa tehdään monenlaisia rajojen ylityksiä. Tällöin mukaan saadaan kaikki ne tahot ja toimijat, jotka ovat aidosti asianosaisia kehittämisessä. Arviointi toi myös esille demokraattisen dialogin tärkeyden eri osapuolten välisissä kehittämiskeskusteluissa.

Merkittävää on myös se, että kehittämisdialogien keskeisiksi sisällöiksi saadaan myös valta, vastuu, osaaminen ja tiedonkulku. Niiden saaminen mukaan tarkoittaa osallistujien halukkuutta ja uskallusta ottaa dialogien keskiöön ja aiheeksi organisaatioiden keskeiset rakenteet, joita ovat johtamis-, valta- ja vastuu-, yhteistoiminta- ja tiedonkulun rakenteet ja niiden kehittämisen (mm. kokouskäytännöt, palaverit, ulkoinen ja sisäinen viestintä). Niiden avulla saadaan parannettua keskeisiä ja samanaikaisesti sekä työelämän laatuun että tuloksellisuuteen vaikuttavat ilmiöt, joita ovat dialogisuus, osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet, tiedonkulku ja avoimuus, luottamus ja turvallisuus. Arvioinnissa korostuivat myös kehittämisrakenteet, kehittämisorganisaatio ja oppiminen. Tärkeä tulos oli, että riittävällä työpaikkatason demokraatialla varmistetaan se, että henkilöstö haluaa toimia aktiivisesti ja luovuttaan käyttäen uudistuksissa ja muutoksissa. Keskeiseksi tekijäksi nousi myös henkilöstön palkitseminen kehittämiseen osallistumisesta strategisesti tärkeissä kehittämistoimissa. Uudistusten leviämisen ja jatkumisen kannalta merkityksellistä oli, että myös valta ja tiedonkulku saadaan aidosti yhteiseen käsittelyyn ja myös tarvittavien muutosten kohteiksi.

Dialoginen johtaminen ja kehittäminen

Dialoginen johtaminen innovatiivisuuden tekijänä, Dinno -tutkimusohjelma toteutettiin Tekesin rahoittamana 2012–2015 (Syvänen ym. 2015, jatkossa Dinno). Dinnon monitieteiseen konsortioon kuuluivat Tampereen yliopisto, Tampereen teknillinen yliopisto, Seinäjoen ammattikorkeakoulu ja Työterveyslaitos. Konsortio toi tutkija- ja kehittämisryhmään mukaan uusia tutkijoita, joiden aiempi tutkimus soveltui hyvin, täydensi ja syvensi teoreettista viitekehystä erityisesti oppimisteorioiden osalta ja toi uusia dialogisen kehittämisen menetelmiä ja työkaluja (Loppela 2004; Tikkamäki 2006). Yksi kehittämismenetelmistä oli ”Keskustellen työ-kuntoon” -toimintamalli, joka pohjautuu Loppelan väitöstutkimukseen (2004). Mallin teoreettiset ja metodiset juuret ovat yhtäläiset Laatu-verkoston viitekehysten kanssa.

Dinnossa tutkittiin, miten dialogisella johtamisella voidaan edistää samanaikaisesti kolmea kaikkien organisaatioiden päätaivoitetta: tuloksellisuutta, työelämän laatua ja innovatiivisuutta. Tutkimusintressit nousivat tutkimusryhmän jäsenten aiemmista tutkimustuloksista ja kehittämishankkeiden kokemuksista, joiden mukaan yhteistoiminnallinen, vuorovaikutteinen ja dialoginen johtaminen ei ole kovin yleistä työpaikoilla, esiintyy myös paljon huonoa johtamista kuten autoritaarista ja ei-johtamista ja johtamisosaamisessa eri vastuualueilla on osaamattomuutta ja osaamisen vajeita. Kehittämishankkeet olivat myös osoittaneet, että johtajilta puuttuu muutoksen ja kehittämisen ohjaamisen ja johtamisen osaamista, taitoja ja asennetta. Dinnossa pureuduttiin aiempaa syvällisemmin dialogiseen johtamiseen, dialogisuuden ilmiöön, dialogisiin toimintatapoihin ja periaatteisiin, dialogisuustaitoihin ja dialogiseen kehittämiseen.

Dialogisen johtamisen teoreettista viitekehystä rakennettiin ja testattiin eri työnantajasektoreiden ja tehtäväalueiden toimintatutkimuksissa. Osallistavan toimintatutkimuksen interventiot kohdentuivat julkisen sektorin viidelle eri tehtäväalueelle: vanhuspalveluihin, ammatilliseen koulutukseen, perusopetukseen, sairaalaan ja kirkon alalle. Interventioissa tuettiin esimiehiä ymmärtämään, omaksumaan, soveltamaan ja harjaan-

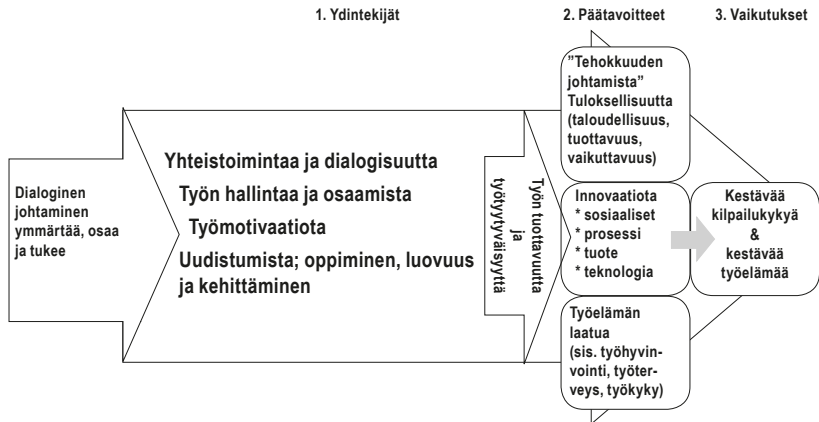
tumaan dialogisessa johtamistavassa. Dialoginen johtaminen ja kehittäminen edellyttävät yhteistoimintaa ja vastavuoroisuutta, siksi kehittämiseen osallistuvat myös työyhteisön muut jäsenet laajasti. Tutkimuksen tuloksena syntyi käsitys ja ymmärrys dialogisen johtamistavan piirteistä, dialogisesta organisaatiosta ja sen rakenteista, organisatorisista dialogitiloista sekä dialogisen johtamisen avaimista ja lukoista. (Syvänen ym. 2015; Syvänen 2014.)

Dinnon teoreettinen viitekehys pohjautuu laajaan kansalliseen ja kansainväliseen johtamis-, luovuus-, innovaatio-, oppimis- ja motivaatio-teoreettiseen tutkimukseen (Syvänen ym. 2015). Laajana taustateorianä käytettiin tuloksellisuuden ja sisäisen tehokkuuden, työelämän laadun, yhteistoiminnan, johtamisen ja organisaationaalisen ja yhteisöllisen oppimisen integroivia lähestymistapoja. Johtamistavan piirteinä niissä korostuvat yhteistoiminnallisuus, työntekijöiden laajat osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet, dialogisuus ja vuorovaikutus, sisäinen motivaatio ja uudistuminen. Eri lähestymistapoja ja teorioita analysoitiin ja hyödynnettiin erityisesti niiden tekijöiden osalta, joilla on todettu olevan myönteisen yhteisvaikutuksen tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen. Nämä tekijät olivat kontekstuaalisia (toimintaympäristö), organisaationaalisia, työyhteisöllisiä, ryhmäperusteisia ja yksilöllisiä, jotka kytkeytyvät toisiinsa sisäisen motivaation välityksellä. Dialogisen johtamisen teoreettisen viitekehysten rakentamisessa hyödynnettiin myös seuraavia johtamisen teorioita ja lähestymistapoja:

1. transformationaalinen eli uudistava johtaminen (Burns 1978; Bass & Avolio 1994; Avolio & Bass 1995; Yukl 1999; Sheard & Kakabadse 2002; Hetland & Sandal 2003),
2. palvelujohtaminen (Greenleaf 1977; 2002; Northouse 1997/2007),
3. arvostava johtaminen (Whitney, Trosten-Bloom & Rader 2010),
4. luovuuden johtaminen (Amabile 1983; 1997; 1998; George 2008; George & Zhou 2007; Hackman & Oldham 1980; Shalley ym. 2004; 2009; Zhou 2003; Oldham & Cummings 1996) ja

- dialoginen johtaminen, päätöksenteko ja kehittäminen (Isaacs 1999; 2001).

Dialogisen johtamisen viitekehys (Syvänen ym. 2015) jakautuu kolmeen eri osa-alueeseen kuvion 6.2 mukaisesti.



Kuvio 6.2. Dialogisen johtamisen monitieteinen viitekehys

Viitekehyyksen eri osat ja niihin liittyvät ilmiöt ja tekijät ovat monimutkaisissa, toinen toisiinsa kietoutuneissa keskinäisissä vaikutussuhteissa. Samat johtamisen ydintekijät (1) vaikuttavat keskinäisin vaikutusmekanismein päätaivoitteisiin (2) saamalla aikaan vaikuttavuutta (3). Dialogisen johtamisen ytimet ovat yhteistoiminta ja dialogisuus, työn hallinta ja osaaminen, työmotivaatio ja uudistuminen. Uudistuminen määriteltiin kehittämisen, oppimisen ja luovuuden symbiooksi, jonka keskiössä on dialogi (Syvänen ym. 2013). Dialogi on jo itsessään oppimisprosessi ja kasvattava vuorovaikutussuhde (Burbules 1993). Uudistuminen jäsennettiin teoreettisesti käytäntöperustaisen oppimisen, luovuuden johtamisen, tutkimusavusteisen kehittämisen ja dialogin kautta. Zuboff (1990) oli yksi heistä, jotka esittivät jo 1990-luvun alussa, että oppiminen on tulokselli-

sen ja tuottavan toiminnan sydän. Burbulesin (1993) mukaan kolme dialogiin perustuvaa oppimisen sääntöä ovat osallistuminen, sitoutuminen ja vastavuoroisuus. Sengen (1990) mukaan oppivan ja uudistuvan organisaation viisi ulottuvuutta tiivistyvät henkilökohtaiseksi kasvuksi, mielen malleiksi, yhteisen vision luomiseksi, tiimioppimiseksi ja systeemiajatteluksi. Ytimillä on suora vaikutus työtyytyväisyyteen ja työn tuottavuuteen. Dialogisen johtamisen päätavoitteet ovat innovatiivisuus, tuloksellisuus ja työelämän laatu. Näiden tavoitteiden saavuttaminen edistää organisaation toiminnan ja palvelutuotannon laajempia vaikutuksia eli kilpailukykyä ja kestävää työelämää.

Oppiminen jäsenyi organisaatioiden dialogisten oppimisyhteisöjen kautta (Tikkamäki 2006), joiden teoreettiset juuret ovat käytäntöperustaisessa lähestymistavassa (*practice-based theorizing, approach*) (Nicholini, Gherardi & Yanow 2003) sekä Wengerin (1999) *communities of practice* -ajattelussa. Lähestymistavan mukaan motivaatio ja halu yhteistoimintaan syntyvät organisoitumisen ja johonkin kuulumisen perusteella. Oppiminen nähdään yhteisöllisenä prosessina, jossa korostuu yhteisöön kuuluminen, kollektiivisten merkitysten rakentaminen (Weick 1995) ja oppimisen käytäntölähtöisyys. Oppiminen toteutuu jokapäiväisiin toimintoihin, erilaisten yhteisöjen ja organisaatioiden prosesseihin osallistumalla (Nicholini ym. 2003; Wenger 1999). Keskeisiä elementtejä ovat tekeminen, organisoituminen, johonkin kuuluminen, ymmärtäminen, muuttaminen ja tietämisen rakentaminen (Wenger 1999; 2003). Niissä on keskeistä yksilö-, ryhmä- ja organisaatiotasolla tapahtuva aktiivinen ja sitoutunut 1) osallistuminen, 2) sosiaalinen vuorovaikutus (tuki, avoimuus, luottamus), 3) tietämisen rakentaminen ja jakaminen sekä 4) reflektointi (Tikkamäki 2006). Ne ovat hyvin yhteensopivia aiemmin mainittujen Burbulesin (1993) dialogisen oppimisen periaatteiden kanssa.

Organisaatioiden arjessa nämä neljä oppimisyhteisöjen ulottuvuutta ovat tiiviisti toinen toisiinsa kietoutuneita ja toisensa läpileikkaavia prosesseja (Tikkamäki 2006). Organisaatioiden kehittämisessä ulottuvuudet jäsenyivät seuraavalla tavalla. Kun työyhteisön jäsenet toteuttavat perus-

tehtäväänsä, he osallistuvat, ovat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa sekä rakentavat tietämistä. Tietäminen koostuu yksilöllisesti ja sosiaalisesti jaetusta ammatillisesta osaamisesta ja tieto-taidosta ja muuttuu, kehittyy sekä uudistuu yksilöllisen ja kollektiivisen reflektoinnin avulla. Tavoiteltaessa tietoista oppimista, on tärkeää pysähtyä säännöllisesti arvioimaan, perustelevaan ja kyseenalaistamaan omia ja yhteisiä ajattelu- ja toimintatapoja. Reflektointi on luonteeltaan ajattelua, arviointia ja kokeilua, joka toteutuu osallistumisen prosesseissa yksilö- ja yhteisötasolla ja parhaimmillaan johdon tukemana ja ohjauksessa (Hilden & Tikkamäki 2013; Hilden ym. 2014). Tietoisten reflektiivisten pysähtymisten avulla työyhteisöjen jäsenet tulevat tietoisiksi osallistumiskokemuksistaan, tunnistavat uusia näkökulmia ja löytävät vaihtoehtoisia toimintatapoja sekä suuntaavat toimintaa kohti asetettuja tavoitteita. Reflektio edellyttää dialogia ja dialogi edellyttää reflektiota. Reflektio edellyttää myös osallistumista. Oppimisyhteisöjen ulottuvuus sosiaalinen vuorovaikutus ja tuki konkretisoituvat osallistumisessa, vertikaalisessa ja horisontaalisessa yhteistoiminnassa ja organisaation rakenteissa, tietämisen rakentamisen ja reflektiivisyyden prosesseissa. (Tikkamäki 2006.)

Dialogisen kehittämisen edistäjät, vaikutukset ja esteet

Osana Dinnoa tehtiin arviointitutkimus (Syvänen & Loppela 2013a; 2013b; Loppela 2014a–b; Syvänen ym. 2015, 187–207), joka kohdentui yhteistoiminnallisiin ja dialogisiin kehittämishankkeisiin, joita oli toteutettu organisaatio-talousteoreettisella kehittämistavalla (Syvänen 2004–2011) ja Keskustellen työkuuntoon -toimintamallilla (Loppela 1999–2007). Organisaatio-talousteoreettisen kehittämistavan arviointi perustuu kehittämishankkeiden johdon (ylin johto, johtoryhmät, keskijohto, lähiesimiehet), henkilöstön (yhteistoimintavastaavat, luottamusmiehet, työntekijät) sekä hankkeita ohjanneiden tutkijoiden, kehittäjien ja konsulttien itse- ja yhteisarviointiin. Arviointiaineistoja olivat myös kehittämishankkeiden aikana, niiden lopussa ja jälkikäteen tehdyt arvioinnit, joita olivat hank-

keiden aikana toteutettu prosessiarviointi, kyselyt, arviointipajat, sähköiset kyselyt ja haastattelut.

Keskustellen työkuuntoon -toimintamallilla toteutettujen kehittämishankkeiden arvioinnin tulokset perustuvat neljällä eri toimialalla – kaupan ala, sosiaali- ja terveysala, liikuntatoimi ja nuorisotoimi – toteutettujen kehittämishankkeiden arviointitutkimukseen (Loppela 2014a; 2014b). Arviointitietoa on kerätty toimintamallin eri vaiheiden mukaisesti ja sitä on analysoitu jokaisen kehittämishankkeen osalta. Analysointi on tapahtunut sisällön analyysin periaattein ja siten kyse on laadullisesta analyysistä. Arviointitietoa on kerätty pääsääntöisesti lomakekyselyin. Arviointitietoa on haettu kyselyllä työntekijäryhmälle kehittämissuunnitelman toimituksesta työyhteisön kehittämisen välineenä sekä siitä, miten laaditut tavoitteet ovat tukeneet työyhteisön kehittymistä ja miten työyhteisöt kokevat kehittämissuunnitelman käytön tarpeellisuuden jatkossa. On myös selvitetty sitä, mitkä tavoitteet on kyetty saavuttamaan parhaiten ja mitä puolestaan ei ja miksi ei. Selvitettiin myös, miten kehittämistavoitteiden saavuttaminen on tukenut työntekijöiden työhyvinvointia. Kysymyksiä on esitetty sekä työntekijöille että esimiehille ja ylemmälle johdolle. Saadut tulokset osoittavat mallin toimineen hyvin kehittämistyön välineenä ja tukena.

Molemmat arvioinnit toivat esille seuraavia piirteitä, jotka liittyvät kehittämisen teoreettis-metodiseen viitekehykseen:

1. Osallistavan ja kommunikatiivisen toimintatutkimuksen peruslähtökohta: hankkeet ovat vastanneet erittäin hyvin työpaikkojen, niiden johdon ja työntekijöiden todellisiin tarpeisiin.
2. Tutkimusavusteinen kehittämistapa: tuloksellisuuden ja työelämän laadun teoreettisen viitekehyksen käyttö muutoksen ja kehittämistyön ohjaamisessa.
3. Kehittämisen eri voimavarat: laaja henkilöstön osallistuminen – mukana työntekijät, johto, osassa myös poliittisia tahoja ja asiakkaita, edisti sitoutumista, vastuun ottamista kehittämisestä ja muutostarpeiden ymmärtämistä; muut voimavarat: aikaa, rahaa, tiloja,

ulkopuoliselta toimintatutkijalta tai muulta ulkopuoliselta asiantuntijalta saatu tuki ja kehittämistyön ohjaus.

4. Osallistujien myönteinen suhtautuminen ja asenteet kehittämiseen, oppimiseen ja muutokseen.
5. Yhteistoiminnallinen, osallistava ja dialoginen kehittämistapa ja kehittämISRakenteet: demokraattinen dialogi, dialogi, dialogisuuden tärkeimpien periaatteiden toteutuminen, osallistavat ja aktivoivat kehittämismenetelmät, kehittämisorganisaatio.
6. Kehittämistyön ohjaajien roolit ja osaaminen: suunnitelmallisuus, systemaattisuus, analyttisyys, ilmiöiden sanoittaminen, johtopäätökset, seuranta, objektiivisuus ja puolueettomuus.

Tärkeimpiä kehittämisdialogien sisältöjä, joilla on ollut vaikutusta työelämän laatuun, tuloksellisuuteen ja uudistumiseen ovat olleet organisaatioiden ja johtamisen tavoitteellisuuteen liittyvät arvot, perustehtävä, tulevaisuudenkuvat, linjaukset ja suunnat.

Mieleenpainuvimpia tilanteita oli, kun työpaikan ihmiset olivat tulleet kolmen tunnin kehittämisistuntoon ja heijastin seinälle kysymyksen ”Miksi teemme tätä työtä”. Teemasta keskusteltiin kolme tuntia ja keskustelun avulla tuotettiin arvot ja perustehtäväkuvaus. Istunnon jälkeen johtaja sanoi, että ”on sulla erikoinen tyyli. Minä olen tottunut kymmenien kalvojen sulkeisiin tässä ajassa ja sinulla oli heijastettuna vain tuo yksinkertainen kysymys, joka sai aikaan keskustelun, joka liikkuu koko ajan työn kannalta kaikista olennaisimpien kysymysten äärellä.” Silloin oivalsi itse päässeensä ytimeen, missä syntyy ihmisten motivaatio ja työhyvinvointi. (Kehittäjän arvio)

Perustehtävä- ja arvotyöskentely on parantanut työntekijöiden fokusointia siihen, mikä työssä on tärkeintä. (Kehittäjän arvio)

Tärkeitä ovat olleet yhteiset pelisääntöjen työstöt ja sopimiset. Pelisääntöjen sisältöjä olivat erityisesti työ- ja johtamiskäyttäytyminen, ristiriitojen

hallinta sekä henkisen kuormituksen ja kiireen ehkäisemisen pelisäännöt. Johtamiseen ja esimiestyöhön sekä rakenteisiin liittyviä keskeisiä dialogien sisältöjä olivat johtaminen ja esimiestyö, valta ja vastuut. Työn rikastamista ja laaja-alaistamista on tapahtunut työnkuvia laajentamalla ja vastuualueita tarkentamalla. Sopivassa määrin lisävastuun saaminen ja osallistumismahdollisuudet ovat lisänneet motivoitumista samoin kuin osallistuminen yhteiseen päätöksentekoon ja henkilökohtaisen kehittymisen mahdollisuus työssä. Hedelmällisiä kehittämiskeskusteluja hankkeissa koettiin myös käydyn työhyvinvoinnista, dialogisuudesta ja palkitsemisesta, kannustuksesta ja palautteesta, erilaisuudesta, muutoksesta ja kehittämisestä. Myös palaverikäytänteitä on arvioitu ja kehitetty.

Eniten vaikutusta on ollut siihen, että kehittämisestä on tullut työpaikoilla normaali, arkeen kuuluva asia, josta jokainen työntekijä on velvollinen kantamaan vastuuta. Kun on opittu keskustelemaan kehittämisestä, rohkeus ottaa osaa kehittämiseen on kasvanut ja kynnys oman mielipiteen esille tuomiseen madaltunut. (Kehittäjän arvio)

Taulukkoon 6.1 on koottu arvioinnin tulokset tiivistetysti.

Taulukko 6.1. Yhteenveto yhteistoiminnallisen, dialogisen, tutkimusavusteisen kehittämisen edistäjistä (mukailtu Syvänen & Loppela 2013a–b)

Kehittämistä edistäviä tekijöitä
1 Johtaminen ja esimiestyö <ul style="list-style-type: none">• osallistavan johtamisen käyttöönotto, aito sitoutuminen johtajien ja esimiesten taholta dialogiseen kehittämiseen• halukkuus tiimien ja ryhmien kokouskäytänteiden kehittämiseen
2 Kehittämisen rakenteet ja resurssit kunnossa <ul style="list-style-type: none">• erilaiset kehittämisen tilat kunnossa• mahdollisuus varata aikaa ja sopiva fyysinen tila kehittämistyöhön
3 Kehittämistarpeet <ul style="list-style-type: none">• nostetaan esille aidosti yhteiset kehittämistarpeet ja tavoitteet• on uskallusta keskustella avoimesti ja luottamuksellisesti, myös vaikeista asioista
4 Hyvä vuorovaikutus eri osallisten kanssa, viestintä ja tiedonkulku sujuvaa ja avointa <ul style="list-style-type: none">• viestinnän ja tiedonkulun varmistaminen• avoin ja luottamuksellinen vuorovaikutus eri tahojen kesken; työntekijät, työnantajat, johtajat, ammattihenkilöt, eri ammattiryhmät, päättäjät
5 Erilaisuuden ja yksilöllisyyden hyödyntäminen <ul style="list-style-type: none">• uusien näkökulmien hyödyntäminen, erilaisten tietojen, taitojen ja osaamisen hyödyntäminen laajasti, yhteisen ymmärryksen ja tiedon luominen
6 Aito dialogisuus toteutuu käytännössä <ul style="list-style-type: none">• tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, arvostus ja kunnioitus sekä• luottamus, avoimuus ja turvallisuus tukevat dialogista kehittämistä ja toteutuvat käytännössä
7 Oppiminen, kehittyminen ja uudistuminen <ul style="list-style-type: none">• nähdään mahdollisuutena ja positiivisena asiana
8 Laaja, aktiivinen ja vastuullinen yhteistoiminta eri toimijatahojen kanssa <ul style="list-style-type: none">• poliittisten päättäjien ja erilaisten tukitoimintoja tarjoavien tahojen tai palvelujen kanssa mm. työsuojelutoiminta ja työterveyshuolto, ammattiyhdistys
9 Tutkimusavusteinen kehittämistapa <ul style="list-style-type: none">• ulkopuolisella, puolueettomalla asiantuntijalla (toimintatutkija, työyhteisökehittäjä, konsultti) ja osaamisella on tärkeä merkitys hankkeen/kehittämisen käynnistäjänä ja kehittämisprosessien ohjaajana eri toimijoiden kanssa yhteistoiminnassa• tuo teoreettista ja tutkimustietoa paikallisille toimijoille työelämän eri ilmiöistä ja niiden välisistä suhteista → saadaan kehittämisdialogien sisällöiksi• tuo yhteistoiminnallisia ja dialogisia kehittämismenetelmiä ja työkaluja, joiden avulla dialogi syvenee ja reflektio mahdollistuu

Kehittämistyöllä on ollut paljon myönteisiä vaikutuksia. Kehittämistyön vaikuttavuutta ovat arvioineet johdon ja työntekijöiden edustajat sekä kehittämistyön ohjaajat. Näiden tahojen kokemukset kehittämisen vaikutta-

vuudesta on ollut kauttaaltaan samansuuntaista. Parhaan vaikuttavuuden koettiin kohdentuneen perustehtävän hoitamiseen, työyhteisön henkilösuhteisiin ja ilmapiiriin, työntekijöiden vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksiin sekä työmotivaatioon. Myös työyhteisön toiminnan, avoimuuden ja yhteisen oppimisen on todettu kehittyneen yleisesti konkreettisten kehittämistavoitteiden saavuttamisen lisäksi.

Työilmapiiri, työkäyttäytyminen, erilaisuuden hyväksyminen, työn laatu ja asiakaslähtöisyys ja yhteistyö eri tahojen kesken ovat parantuneet ja lisääntyneet. Myös vuorovaikutus on lisääntynyt eri henkilöstöryhmien välillä ja sisällä, jolloin muutosten kokeilu ja läpivienti työssä on tullut uudeksi toimintatavaksi. (Kehittäjän arvio)

Työntekijät ovat kokeneet erityisesti työilmapiirin parantuneen ja työmotivaation lisääntyneen. Esimiesten mukaan aikaisemmin hiljaiset työntekijät ovat osallistuneet yhteiseen keskusteluun ja kehittämiseen aiempaa enemmän. On opittu ja harjaannuttu käyttämään dialogitaitoja ja dialogisia kehittämismenetelmiä ja työkaluja. Siten esimiehet ja johtajat ovat saaneet uusia konkreettisia työkaluja kehittämistyön ja johtamisen tueksi.

Keskeinen vahvuus on, että luodaan foorumeita, jotka mahdollistavat dialogin käymisen. Parhaat kehittämisajatukset ja ideat syntyvät, kun yhdessä käydään läpi arjen työhön liittyvää problematiikkaa. Yhteinen keskustelu avaa kanavia tuoda asioita esille turvallisesti ja leimautumatta. Kehittämistapa luo ”tiloja”, joissa vuorovaikutuksen avulla opitaan ja oivalletaan uusia näkökulmia ja asioita. (Kehittäjän arvio)

Myönteisen vaikuttavuuden taustalta löytyy se, että työyhteisöissä on opittu keskustelemaan avoimesti ja ottamaan vaikeatkin asiat ja ristiriidat käsittelyyn ja ryhdytty myös ratkaisemaan niitä. Niiden käsittelyyn on sisällytetty myös ”tehtyjen virheiden” ja ”mokien” yhteinen käsit-

tely ja niistä oppiminen. Kehittämiskeskusteluissa on saatu toteutumaan kaksi-/monikehäinen oppiminen (Argyris & Schön 1978).

Arviointitulosten mukaan dialoginen kehittäminen on vaikuttavaa ja kannattaa. Yksittäisten hankkeiden lopussa tehtyjen arviointien mukaisesti vaikuttavuus on ollut samansuuntaista. (Syvänen 2008a; Syvänen & Kokkonen 2011)

Taulukkoon 6.2 on koottu keskeisimmät kehittämistyön esteet.

Taulukko 6.2. Yhteenveto yhteistoiminnallisen, dialogisen, tutkimusavusteisen kehittämisen esteistä (mukailtu Syvänen & Loppela 2013 a–b)

Kehittämistä estäviä tekijöitä
1 Johtaminen ja esimiestyö <ul style="list-style-type: none">• johdossa ei nähdä eikä ymmärretä dialogisen kehittämisen hyötyjä• keski- ja lähijohdon sitoutumattomuus ja kehittämisosaamisen puute ja vajeet• autoritaarinen johtajuus ja johtajuuden puute• johtamisrakenteen, vallan ja vastuuden epäselvyys• ei halukkuutta kokouskäytäntöjen kehittämiseen
2 Kehittämisessä liian niukat resurssit <ul style="list-style-type: none">• ei mahdollisuuksia osallistua laajalla joukolla erityisesti isoissa organisaatioissa• ei ole fyysisiä tiloja ryhmien kokoontumiselle
3 Kehittämistarpeet <ul style="list-style-type: none">• ei halukkuutta tai uskallusta nostaa esille kehittämiskohteita• vaikeita, monitulkintaisia asioita ei haluta tarkastella yhdessä, vaikeiden asioiden ja aiheiden välttely, pelko
4 Ongelmat tiedonkulussa ja kommunikoinnissa <ul style="list-style-type: none">• vaikeus kuulla kaikkia osallistujia erityisesti isoissa organisaatioissa (ainakin yhtäaikaaisesti)• tiukat reviirirajat ja hierarkiat
5 Ihmisten erilaisuutta, kokemusta ja tietoa ei osata tai haluta arvostaa ja käyttää voimavarana kehittämistyössä. <ul style="list-style-type: none">• hierarkkinen ajattelu ja ammattiryhmien vähäinen ja muodollinen, epätasa-arvoinen yhteistyö• työntekijöiden kyvyttömyys luottaa muihin ja itseensä• henkilöstön vaihtuvuus, erityisesti esimiesten, johtajien ja muiden avainhenkilöiden
6 Dialogisuuden periaatteet eivät toteudu käytännössä <ul style="list-style-type: none">• tiedon panttaaminen, tiedonkulun eri esteet• epäluottamus• turvattomuus, pelko
7 Kielteinen suhtautuminen uudistumiseen, oppimiseen, kehittämiseen <ul style="list-style-type: none">• henkilöstö (esimiehet, työntekijät, ammattiryhmät, poliittiset päättäjät) eivät ota vastuulleen uudistumista ja kehittämistä• kielteinen asenne kehittämistyötä kohtaan, aktiivinen ja passiivinen muutosvastarinta• passiiviset työntekijät tai johtajat tai molemmat.
8 Vähäinen yhteistoiminta eri toimijatahojen kanssa <ul style="list-style-type: none">• sitoutumattomuus• ei vastuun ottamista• ei mielletä tärkeäksi
9 Tutkimusavusteinen kehittämistapa <ul style="list-style-type: none">• ei ymmärretä tutkimusavusteista viitekehystä ja siihen liittyviä menetelmiä ja periaatteita• ei kyetä tai haluta ryhtyä aidosti yhteistoiminnalliseen ja dialogiseen kehittämiseen, ei nähdä demokraattisen dialogin hyötyjä

Moni kehittämistyön esteistä kohdentui johtamiseen. Sekavat ja epäselvät organisaatorakenteet ja valta- ja vastuusuhteet aiheuttivat monenlaisia ongelmia kehittämistyön aikana. Kaikkein kriittisin kehittämistyön este kohdentuu ylimmän johdon ja eri tasoilla organisaatiota työskentelevien johtajien asenteisiin, osaamiseen ja jaksamiseen. Seuraavassa on muutamia esimerkkejä kehittäjiä arvioinneista.

Eniten hankaloittaa johtaja, sitten johtaja ja kolmanneksi johtaja. Työyhteisöt nimittäin muistuttavat johtajiaan ja johtajasta riippuu hyvin paljon, kuinka hyvin kehittämistyö tulee onnistumaan työyhteisössä.

Pelkästään johtajien sparraus voisi joskus olla mielenkiintoinen hankekokemus!

Keskeinen este on johdon sitoutumattomuus, joka voi johtua esimiesten pelosta tai epävarmuudesta oman johtamisen suhteen.

Jos johto ei sitoudu, viesti ei kulje hankkeesta riittävästi etukäteen, eikä luottamusta hanketta kohtaan pääse syntymään.

Toinen merkittävä esteiden kokonaisuus syntyi riittämättömistä kehittämisen voimavaroista: taloudelliset voimavarat, aikaresurssit ja tahojen ja toimijoiden osaaminen. Esteeksi koettiin myös kokonaisnäkemysten puute sekä vuorovaikutuksen ja tiedonkulun monenlaiset ongelmat, jotka ruokkivat ja aiheuttivat ristiriitoja eri osapuolten kesken.

Dialogiset kehittämismenetelmät ja työkalut

Hankkeissa on käytetty erilaisia dialogisia menetelmiä, kuten työkonferensseja (Lehtonen ym. 2004; Syvänen & Lahtonen 2004; Syvänen 2004; Lehtonen, Syvänen & Kokkonen 2013), tulevaisuusverstaaita, ennakoivia dialogeja ja tulevaisuuden muisteluja (Arnkil 2008). Kehittämistyön menetelmiä ovat olleet monenlaiset luovuutta edistävät, osallistujia aktivoivat ja osallisuutta ja vaikutusmahdollisuudet turvaavat ja refleктоivat

kehittämismälineet ja työkalut. Yhteisö- ja organisaatiossa keskeinen kehittämisen periaatteisto on ollut demokraattinen dialogi ja sen säännöt, jotka yhä edelleen ovat erinomaiset periaatteet noudatettaviksi. Yksilötasolla osallistujia on haastettu dialogiin ja kriittiseen itsereflektioon muuan muassa temaattisten haastatteluiden, kehittämistehtävien, itsearviointien ja kyselyiden avulla. Keskeisessä roolissa on ollut Isaacsin (1999; 2001) dialogin neljän toimintatavan – kuunteleminen, suora puhe, kunnioittaminen ja odottaminen – ymmärtäminen, harjaannuttaminen ja käyttäminen.

Kehittämishankkeissa on mitattu kyselymenetelmän avulla työpaikkojen henkilöstön kokemuksia työelämän laadun, tuloksellisuuden ja uudistumisen tekijöistä omassa työssään, työpaikallaan, organisaatiossa ja johtamisessa. Laatu-projektin ja Laatuverkoston ”Työelämän laatu”-kysely pohjautui OA-malliin (Lawler ym. 1982), jossa työelämän laadun osa-alueiksi jäsentyvät työn piirteet, sosiaalinen toimivuus, motivaatio ja tyytyväisyys (Nakari 1992; 1994). Syväsen väitöskirjauksen (2003) perusteella kyselyyn lisättiin muuttujia työssä, ryhmissä ja työyhteisöissä koetuista tunnetiloista (työn ilo, kiire ja paineet), sitoutumisen asteesta, työn yksilöllisistä joustoista (mm. työelämän vetovoimaisuus, houkuttelevuus, työntövaikutus), ristiriitojen hallinnasta ja esimiestyöstä. Uusia muuttujia olivat myös työelämän kielteisiin ilmiöihin kohdentuneet muuttujat kuten asiakkaiden kaltoin kohtelu, epäasiallinen työ- ja johtamiskäyttäytyminen, syrjintä ja kiusaaminen. Kyselyä kutsuttiin Työhyvinvointikyselyksi. Kyselyä käytettiin Dinnossa rakennetun Dinnovatiivisuuskyselyn pohjana, jonka uudet muuttujat johdettiin Dinnon teoreettisesta viitekehystä (Syvänen ym. 2015). Kyselyn näkökulmana oli vahvemmin johtamisessa. Kyselyyn lisättiin myös oppimiseen (Tikkamäki 2006; Loppela 2004), sisäiseen motivaatioon (Loppela 2004) ja luovuuteen ja sen johtamiseen liittyviä muuttujia (Syvänen, Tikkamäki, Loppela & Tappura 2013). Kysely koostui yhdeksästä pääteemasta, jotka olivat 1) tavoitteet, arvot, päämäärät, 2) valta, vastuu ja työnjako, 3) johtamistapa, 4) palkitseminen ja palaute, 5) vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet, 6) työn piirteet, 7) työympäristön piirteet ja toimintaperiaatteet, 8) ristiriidat ja niiden hallinta

ja 9) oppiminen, luovuus ja kehittäminen. Vuonna 2016 Dinnon kyselyä modifioitiin ja tuotteistettiin seurakuntien työyhteisöjen itsearviointikyselyksi. Vuosina 2016–2018 Euroopan sosiaalirahaston rahoituksella toteutetussa Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä -hankkeessa Dinnon kyselyä räätälöitiin yksityisille yrityksille soveltuvaksi, jolloin se muuntui ”Työn ilo” -kyselyksi. SoteDialogit hankkeessa 2019–2021 kyselyä on muokattu työhyvinvoinnin johtamisen ja kehittämisen mittariksi vanhuspalveluiden ja lastensuojelun työpaikoille.

Kysely on vakiintunut kehittämisotteen yhdeksi merkittäväksi työkaluksi. Kysely on toteutettu hankkeissa alku- ja loppumittauksena, joilla on saatu selville kehittämistarpeet ja kehittämistyön vaikutukset. Ne ovat myös toimineet merkittävinä reflektiivisten prosessien käynnistäjänä ja reflektiivisenä peilinä (Syvänen 2007; Syvänen ym. 2015), jonka avulla on saatu esille työyhteisöjen vahvuudet ja kehittämistarpeet pohjaksi yhteisille kehittämiskeskusteluille. Työn ilo -hankkeessa, johon osallistui pieniä ja keskisuuria yrityksiä yksityiseltä ja kolmannelta sektorilta, dialoginen ja yhteistoiminnallinen kehittämisote osoitti vaikuttavuutensa. Kyselyn loppumittauksen mukaan valtaosassa muuttujia tapahtui paranemista, alle kymmenen muuttujan kohdalla tulos pysyi ennallaan ja vain muutaman muuttujan kohdalla tulos heikentyi.

Toimintatutkimuksellisten ja yhteistoiminnallisten työelämän laadun, tuloksellisuuden ja johtamisen kehittämishankkeiden tuloksia on julkaistu opinnäytteissä, hankkeiden loppuraportteina ja kehittämisoppaina (mm. Syvänen 2003; Syvänen, Erätuli, Kokkonen, Strömberg & Nederström 2008; Syvänen & Kokkonen 2011; Kokkonen, Strömberg & Syvänen 2014; Lehtonen & Syvänen & Kokkonen 2013; Syvänen ym. 2015) sekä lukuisina tieteellisinä artikkeleina. Hanke- ja tuotteistamisraportteja löytyy myös rahoittajien sivuilta (esim. Työsuojelurahasto → tätä on tutkittu).

Dinnon tulosten perusteella havaittiin myös tarve konkreettisemmille dialogityökaluille, sillä työpaikkojen henkilöstöllä ei ollut riittävästi osaaamista dialogin käynnistämiseen, kannattelemiseen ja eteenpäin viemiseen. Puuttui työkaluja, joiden avulla olisi mahdollista harjoitella dialogitaitoja.

Työsuojelurahaston tuotteistamisrahoitus mahdollisti Dialogivirta-lautapelin, dialogikorttien ja dialogisen yhteiskehityskeskustelukonseptin rakentamisen (Tikkamäki, Syvänen & Raivo 2017). Kokemukset työkalujen käyttämisestä ja niistä saatu palaute ovat osoittaneet, että ihmiset halua- vat ja tarvitsevat pysähtymisen hetkiä kiireisen työnsä arkeen. Työkalujen käyttäjät ovat kokeneet hyödylliseksi rakentaa yhteistä ymmärrystä dialo- gin toimintatavoista ja periaatteista sekä niiden johdattamana käydä dia- logia syvällisistä ammatillisista kysymyksistä. Työkalujen avulla ihmiset saavat mahdollisuuden kohtaamisille ja yhdessä ajattelemiselle.

Työyhteisöissä tapahtuvan projektimaisen tutkimus- ja kehittämistöi- minnan lisäksi tarvitaan myös esimies- ja johtamiskoulutusta dialogiseen johtamiseen ja kehittämiseen. Dinnon tutkimustulosten tuotteistamis- prosessin myötä on syntynyt myös koulutustuote Työyhteisön ja työhy- vinvoinnin dialoginen johtaminen ja kehittäminen (30 op), jota koordi- noi Seinäjoen ammattikorkeakoulu (Loppela 2016). Koulutus järjestetään yhteistyössä Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen kanssa ja se soveltuu kaikille toimialoille. Koulutuksessa perehdytään dialogiin ja dialogiseen vuorovaikutukseen erityisesti työyhteisöissä, niiden kehittä- misessä ja johtamisessa. Koulutus on yhteistoiminnallista, reflektiivistä ja dialogista myös oppimis- ja fasilitointimenetelmien osalta.

Mitä on opittu?

Dialogisiin toimintatapoihin perustuvalla tutkimusavusteisella kehit- tämisellä on pitkät perinteet suomalaisessa työelämän kehittämisessä ja Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa. Jokainen aika- kausi ja toimijakokoonpano on tuonut viitekehyykseen omat näkökulmansa ja menetelmänsä, mutta ydintavoite on säilynyt koko ajan samana – työ- paikkoja ja organisaatioita on haluttu kehittää dialogisesti panostamalla työhyvinvointiin, tulokselliseen työn tekemiseen sekä uudistumiskykyyn. Monien työpaikkojen kanssa kehittämistä ja yhteistyötä on jatkettu eri-

laisissa uudistumis- ja muutostilanteissa. Se kuvastaa kehittämisotteen vaikuttavuutta ja sitä, että menetelmä on vakiintunut osaksi työpaikkojen arkea ja kehittämisrakenteita.

Kokonaisuutena mahtava onnistumisen kokemus tulee aina myös siitä, kun hankkeelle pyydetään jatkoa. Yhteistyö voi jatkua hankkeen jälkeen. Lähes kaikki hankkeet ovat jääneet elämään niin, että niistä otetaan edelleen yhteyttä, kerrotaan kuulumisia tai pyydetään uusia interventioita joko ko. kohteisiin tai kehittämisestä on kerrottu muille, jotka tarvitsevat kehittäjän palveluksia. Ja kuuleman mukaan hankkeet elävät muutoinkin, eli käytännöt ovat jääneet pysyviksi, osaksi uutta työkuultuuria. (Kehittäjän arvio)

Organisaatio-talousteoreettisen viitekehyksen tärkein anti tutkimusavusteisille, yhteistoiminnallisille ja dialogisille kehittämissankkeille on ollut sen osoittama ja todentama yhteys samanaikaisesti tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja uudistumiseen vaikuttavista tekijöistä, ja niiden keskinäisistä vaikutusmekanismeista yksilö-, ryhmä- ja työyhteisö ja organisaatiotasolla. Viitekehys on osoittanut kehittämissankkeiden eri toimijoille (toimintatutkijoille, kehittäjille, konsulteille ja organisaatioiden toimijoille) tärkeimmät dialogien sisällöt, kun tavoitellaan ja parannetaan yhteistoiminnallisen kehittämistyön avulla sekä työelämän laatua että tuloksellisuutta. Keskeisessä roolissa on johtaminen ja organisaatioiden yhteistoiminnallisuus ja niihin liittyen dialogisuus.

Toimintatutkimuksessa, arviointitutkimuksessa ja tutkimusavusteisessa kehittämisessä toteutuu tutkimustiedon vieminen käytäntöön. Se on toimintatapana tehokkaampaa kuin pelkkä perinteinen tutkimus ja koulutus, sillä toiminnan ja kokemuksen kautta organisaatio oppii ja uudistuu todennäköisemmin. Oletus siitä, että työ- ja johtamiskäytänteet kehittyisivät ilman systemaattista käytäntöön viemistä, kokeilemista, arvioimista, reflektointia pelkästään tietoa siirtämällä, ei vastaa tämän päivän oppimiskäsitystä. Dialoginen johtaminen ja kehittämisvalmiudet kehittyvät

työyhteisössä yhdessä koko työtiimin kanssa, ei siitä irrallaan pelkästään johtajien keskuudessa.

Dialogisuuden merkitys on vahvistunut tutkimus- ja kehittämisotteen viitekehyksessä viime vuosina, vaikkakin demokraattinen dialogi on ollut metodin ydin ja kantava voima alusta alkaen. Digitalisoituvassa ja teknistyvässä maailmassa dialogille on tilausta yhä enenevässä määrin. Tarve ihmiselliselle kohtaamiselle, tunteiden välittymiselle ja yhteisymmärrykseen perustuvalla vuorovaikutuksella tulee vain korostumaan. Dialogi haastaa kokemusten jakamiseen ja tunteiden huomioimiseen ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Tämä edistää myös toinen toistensa tuntemaan oppimista. Vaikeiden dialogien käyminen helpottuu ja konflikteja kyetään ennaltaehkäisemään, kun osataan ja halutaan ottaa ristiriitojen syitä puheeksi ja ratkaista niitä yhdessä.

Isaacsin mukaan dialogi on enemmän kuin pelkkä menetelmä tai metodi, se on olemisen tapa. Tätä olemisen tapaa voi oppia ja siinä voi kehittyä. Mutta kuten kaikkien taitojen oppiminen, myös dialogitaitojen kehittäminen, edellyttää tavoitteellista ja sitkeää harjoittelua. Dialogisuuden kehittäminen ja dialogitaidoissa kehittyminen on syvälinen, ja tästä syystä myös aikaa vievä yksilön, yhteisön ja organisaation, muutosprosessi. Tämän oppimisprosessin käynnistäminen tuettuna toimintana mahdollistuu tutkimusavusteisessa kehittämisessä. Fasilitointi ja tuki turvaavat osallistujille tietoisien ja tavoitteellisten oppimisen ja kehittymisen tilan, joka muuten hukkuisi helposti kiireisen työn arkeen.

Dinnon tulosten mukaan monet uudistumista mittaavat muuttujat korreloivat tuloksellisuuden kanssa. Uudistuminen on siten tärkeä tuloksellisuuden tekijä. Tulokset kertovat myös siitä, että uudistuminen on työpaikoilla heikolla tasolla: tiedon ja osaamisen jakamiseen ei kannustettu eikä siitä palkittu, työn arjessa ei ollut aikaa ajattelulle ja ideoinnille eikä työpaikkakokousten ilmapiiriä koettu innostavana ja osallistavana. Tarve dialogiselle kehittämiselle on suuri. Dialogiset oppimisyhteisöt toimivat parhaimmillaan organisaation uudistumisen turvaavina kehittämisen tiloina. Työjärjestelyillä, johtamiskäytännöillä ja kehittämisrakenteilla

voidaan uudistumiselle rakentaa tilaa ja aikaa työn arkeen. Voidaan esimerkiksi pysähtyä arvioimaan, miten palaverit ja kokoukset, kehityskeskustelut ja kehittämistilaisuudet sekä keskustelu- ja johtamiskulttuuri palvelevat dialogista uudistumista.

Uudistuminen edellyttää luovuutta ja luovuspotentiaalin hyödyntämistä. Luovuutta on yleisesti pidetty lähtökohtana kaikelle innovaatio-toiminnalle, jonka hyödyntämistä johtamisella voidaan edistää. Vaikka luovuuden hyödyntäminen on tunnustettu tärkeäksi kilpailutekijäksi, ei organisaatioissa useinkaan ole käytössä luovuuteen kannustavia toimintatapoja tai johtamiskulttuuria.

Kehittämistyöllä on ollut positiivista vaikutusta myös henkilökohtaisesti koettuun työmotivaatioon. Eri työmotivaatioteorioiden mukaisesti motivaatioon positiivisesti vaikuttavien tekijöiden äärelle tulisivikin pysähtyä. Niitä ovat työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu, esimiehen tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus, työn tavoitteiden mitoittaminen resursseihin nähden, vaikutusmahdollisuus oman työn sisältöön ja siihen liittyviin muutoksiin, vaikutusmahdollisuudet koko työyhteisön toimintaan, oppimis- ja kehittymismahdollisuudet, palkitsemisen ja työn tavoitteiden tasapaino, palkitsemistapojen merkityksellisyys työntekijöille sekä tiedottamisen ja viestinnän avoimuus sekä ylipäätään oman työn merkitykselliseksi kokeminen. Näihin asioihin on mahdollista vaikuttaa dialogisen kehittämisen ja johtamisen avulla. Yksilöllisyys on yhteisöllisyyden lähtökohta, ja niiden samanaikainen huomioiminen on keskeistä ja osaltaan mahdollistaa työmotivaation tukemisen.

SoteDialogit-hankkeessa (2019–2021) tartutaan dialogisella ja tutkimusavusteisella kehittämisoitteella sote-organisaatioiden haasteisiin. Dialogia, reflektiota ja uudistumista ja niiden johtamista ja ohjaamista tarkastellaan metakompetensseina ja yliammatillisina taitoina, joita työpaikoilla tullaan arvioimaan, kehittämään ja syventämään. Dialogi ja reflektio ovat välttämättömiä resilienssiä ja uudistumiskykyä lisäävinä ammatillisen osaamisen ytiminä.

Johtaminen ja esimiestyö, vastuut ja velvollisuudet, työn hallintaa edistävät tai alentavat tekijät sekä psykososiaaliset riskit ja ristiriidat ja niiden hallinta yksilö- ja ryhmätasolla ovat tärkeitä sisältöjä kaikkien työpaikkojen eri asemissa työskentelevien keskinäisille dialogeille. Jatkuvan muutoksen ja organisoitumisen tilassa organisaatioiden rakenteista, toimintatavoista ja pelisäännöistä tarvitaan jatkuvia neuvotteluja, joissa rakennetaan ja luodaan yhteistä ymmärrystä ja yhteisiä merkityksiä. Näiden dialogien ydin on se, miksi ja miten uudistutaan, ja millainen on paras mahdollinen perustehtävän tuloksellista toteuttamista tukeva, henkilöstön työhyvinvointia ja laaja-alaista osaamisen käyttöä edistävä työpaikka.

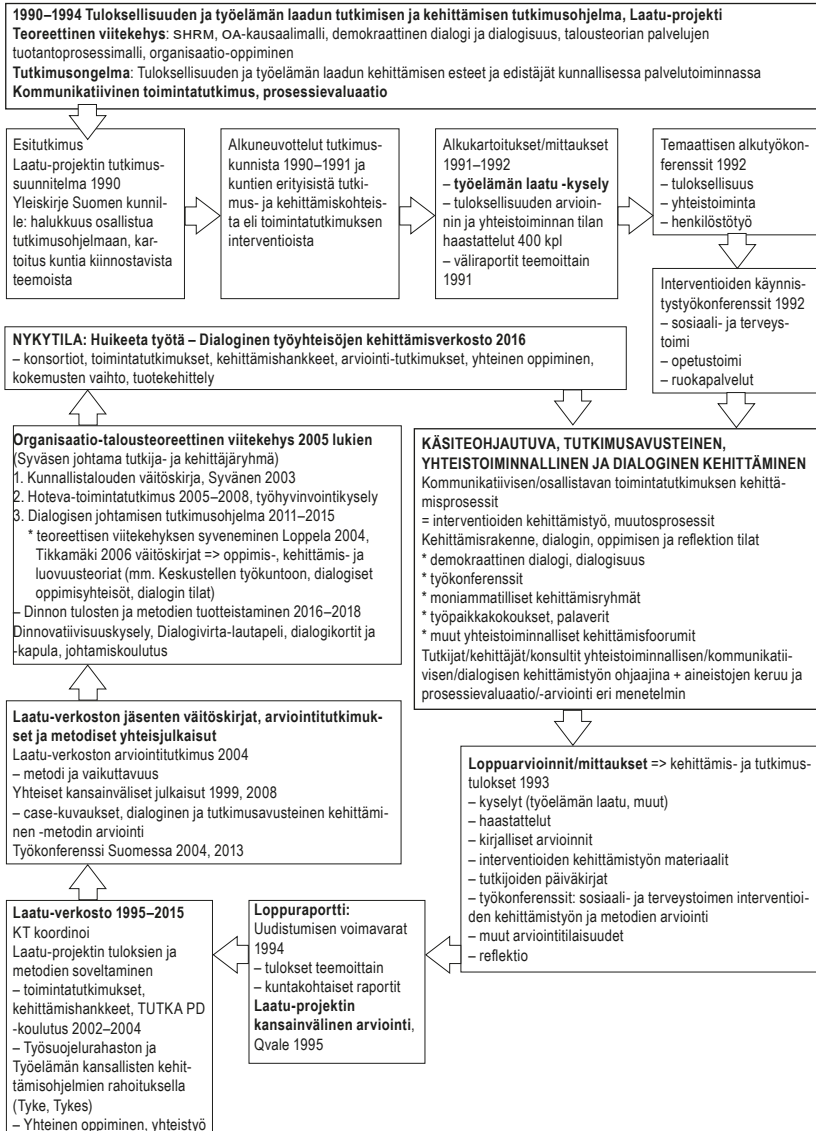
Yhteistyö muiden dialogitutkijoiden, -toimijoiden ja -kehittäjien kanssa (esim. Sitran Erätauko, Huikeeta työtä! – Dialoginen työelämän kehittämisverkosto, Academy of Professional Dialogue) lisäävät kehittämistoiminnan volyymin ja mahdollistavat kehittäjien oppimisen toinen toisiltaan. Sitra on vienyt dialogia aktiivisesti ja laajasti eteenpäin suomalaisen yhteiskunnan eri sektoreilla Erätauko-dialogikonseptillaan. Erätauko pitää päämääränä dialogista käännettä, sillä ”dialogin avulla on mahdollista luoda uutta tietoa ja tiedon tulkintoja organisaatioiden ja instituutioiden raja-aitojen yli”. Työelämän ja työyhteisöjen kehittämisen johtolangaksi sopii erityisen hyvin ajatus: ”Aiemmin Suomessa johdettiin strategioilla, jotka sitten pantiin toimeen. Dialoginen käänne tarkoittaa sitä, että tuo sääntö kääntyy pääläelleen.” (Heikka 2018.) Kansainväliseen *Academy of Professional Dialogue* -verkostoon liittyminen ja verkoston alle perustettu Suomen maaryhmä (Tampereen yliopiston Kielikeskus ja Työelämän tutkimuskeskus yhdessä) edistävät niin opetuksen, tutkimuksen, kehittämisen kuin konsultoinninkin alueilta tulevien dialogiammatilaitten verkostoitumista ja yhteistyötä. Yhteistyö eri alojen kehittäjien kanssa edistää myös kehittämisotteen kehittymistä. Vaikka kehittämisotteella on vahva perusta ja vakuuttavat näytöt, on sen myös omien oppiensä mukaisesti uudistuttava kyetäkseen vastaamaan työelämän tarpeisiin.

Työelämän haasteet, yhteiskunnalliset ja globaalit muutokset, digitalisaatio ja 24/7-valmius kuluttavat työntekijöitä, ja ihmisiä ylipäättään.

Tarvitaan pysähtymispaikkoja yhdessä ajattelulle, reflektiota ja analyyseja, uudistumista sekä epäkohtien ja ongelmien ratkaisemista – yhdessä. Dialoginen kehittäminen on avain kyseisten tavoitteiden toteuttamiseen.

Dialogi tarjoaa kaikille peilin tarkastella sekä omaa että muiden vuorovaikutusta ja kehittää tätä osaamista. Pitäisi saada aikaan muutoksia myös rakenteissa. Se on melko haasteellista. Yhteistoiminnallisuus on se ihmelääke, joka suotuisissa oloissa voi saada aikaan vaikka mitä. Kysyntää yhteistoiminnallisuuden oppimiselle ja kehittämiselle on edelleen, sillä kaikesta digitaalisuuden ym. teknologian kehittämisestä huolimatta yksi ei muutu: Ihminen tarvitsee toista ihmistä ollakseen ihminen ihmiselle. (Kehittäjän arvio)

Kuvio 6.3. Liite: Työelämän laadun, tuloksellisuuden, yhteistoiminnan ja johtamisen tutkimus- ja kehittämisotteen kehitysvaiheita 1990–2019



Lähteet

- Alasoini, T. & Pekkola, J. 1989. Muuttuva paperiteollisuus: työn organisoinnin muutos ja uusi työsuhdemalli Kaipolan paperitehtaalla. Työelämän suhteiden neuvottelukunta, 4/1989. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Amabile, T. M. 1983. The social psychology of creativity. New York: Springer-Verlag.
- Amabile, T. M. 1997. Motivating creativity in organizations: on doing what you love and loving what you do. *California Management Review* 40 (1), 39–58.
- Amabile, T. M. 1998. How to kill creativity. *Harvard Business Review* 76 (5), 76–87.
- Argyris, C. & Schön, D. 1978. Organizational learning: a theory of action approach. Reading, MA: Addison Wesley.
- Arnkil, R. 2008. Remembering the future: future dialogue and the future of dialogising. Teoksessa J. Lehtonen & S. Kalliola (toim.) *Dialogue in working life. Research and development in Finland. Labour, Education & Society*, 13. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH, 131–144.
- Avolio, B.J. & Bass, B.M. 1995. Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: a multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *Leadership Quarterly* 6 (2), 199–218.
- Bass, B.M. & Avolio B.J. (toim.) 1994. Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Buchanan, D.A. & McCalman, J. 1989. High performance work design: the digital experience. Analysis, design and evaluation of man. Routledge.
- Buchanan, R. 1992. Wicked problems in design thinking. *Design Issues* 8, 2, 5–21.
- Burbules, N. 1993. Dialogue in teaching. Theory and practice. Teachers College Press.
- Burns, J. M. 1978. Leadership. New York: Harper & Row.
- Cummings, T.G. 1978. Self-regulating work groups: a socio-technical synthesis. *The Academy of Management Review* Vol. 3, 3, 625–634.
- Dewey, J. 1933. How we think. A restatement of the relation of reflective thinking to the educative process. 2. uudistettu painos. Boston: Heath and Company.
- George, J. 2008. Creativity in organizations. Teoksessa J.P. Walsh & A.P. Brief (toim.) *Annals of the Academy of Management* 1, 439–477.

- George, J. M. & Zhou, J. 2007. Dual tuning in a supportive context: joint contributions of positive mood, negative mood, and supervisory behaviors to employee creativity. *Academy of Management Journal* 50, 605–622.
- Greenleaf, R.K. 1977. *Servant leadership*. New York: Paulista Press.
- Greenleaf, R.K. 2002. *Essential of servant-leadership*. Teoksessa L.C. Spears & M. Lawrence (toim.) *Focus on leadership. Servant-leadership for the 21st century*. New York: John Wiley & Sons, inc., 19–26.
- Greenwood, D.J., Whyte, W.F. & Harkway, I. 1993. Participatory action research as a process and as a goal. *Human Relations* 46, 2, 175–191.
- Gustavsen, B. 1987a. *Creating broad change in working life. The LOM programme*. QWL center. Ontario, Toronto: Ministry of Labour.
- Gustavsen, B. 1987b. *Diffusion and discussion: national strategies for changing working life and the role of democratic dialogue*. Teoksessa K. Eklund (toim.) *Future of work: viewpoint of social sciences*. Helsinki: NIVA.
- Gustavsen, B. 1992. *Dialogue and development. Theory of communication, action research and the restructuring of working life*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Gustavsen, B. 2008 *Action research, practical challenges and the formation of theory*. *Action Research* 6, 4, 421–437.
- Gustavsen, B., Ekman, M. & Hofmaier, B. 1996. *Concept-driven change: the core element in national workplace development and program*. *Concept and Transformation* Vol. 1, No. 2–3. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamin's Publishing Company.
- Gustavsen, B., Hansson, A. & Qvale, T.U. 2008. *Action research and the challenge of scope*. Teoksessa P. Reason & H. Bradbury (toim.) *The Sage handbook of action research*. London: Sage publications.
- Hackman, J. & Oldham, G. 1980. *Work redesign*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Heikka, T. 2018. *Dialogin vuoro. Viisi teesiä päättäjille rakentavasta yhteiskunnallisesta keskustelusta*. Helsinki: Sitra.
- Heikkinen, H. & Jyrkämä, J. 1999. *Mitä on toimintatutkimus?* Teoksessa H. Heikkinen, R. Huttunen & P. Moilanen (toim.) *Siinä tutkija missä tekijä*. Juva: ATENA-kustannus, WSOY, 25–56.
- Hetland, H. & Sandal, G.M. 2003. *Transformational leadership in Norway. Outcomes and personality correlates*. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 12, 2, 147–170.
- Hilden, S. & Tikkamäki, K. 2013. *Reflective practice as a fuel for organizational learning*. *Administrative Sciences* 3, 3, 76–95.

- Hilden, S., Tikkamäki, K., Pekkola, S., Saunila, M. & Ukko, J. 2014. Vauhtia pysähtymisestä. https://issuu.com/katitikkamaki/docs/vauhtia_pysahtymisesta_verkkoon (luettu 13.9.2019).
- Isaacs, W. 1999. Dialogue and the art of thinking. A pioneering approach to communication in business and in life. USA: Currency.
- Isaacs, W. 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito: urauurtava lähestyminen liike-elämän viestintään. Helsinki: Kauppakaari.
- Kalliola, S. 1996. Lewiniläinen ryhmäpäätös kunnallishallinnon työyhteisöissä. Tutkimus yhteistoiminnasta ja toimintatutkijan kenttätöystä. Sosiaalipsykologian väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kalliola, S. & Nakari, R. (toim.) 1999. The resources for renewal – a participatory approach to the modernization of municipal organizations in Finland. Amsterdam: John Benjamins.
- Kalliola, S. & Nakari, R. 2004. Yhteistoiminta ja kuntien työpaikkojen kehittäminen. Laatu-verkoston arviointitutkimus. Työelämän kehittämisohjelman raportteja 38. Helsinki: Työministeriö.
- Kasvio, A. 1990. Työorganisaatioiden tutkimus ja niiden tutkiva kehittäminen: kirjallisuuskatsaus. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Työelämän tutkimuskeskus. Sarja T, 4. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kasvio, A., Nakari, R., Kalliola, S., Kuula, A., Pesonen, I., Rajakaltio, H. & Syvänen, S. 1994. Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämisestä. Laatu-projektin loppuraportti. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. T-sarja 14/1994. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kevätsalo, K. 1990. Kunnallishallinnon työelämän laadun ja palvelutuotannon tuloksellisuuden kehittämisen tutkimusohjelma. Laatu-projektin tutkimussuunnitelma. Työelämän tutkimuskeskus. Työraportteja 16/1990. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kokkonen, A., Strömberg, S. & Syvänen, S. 2014. Dialogisen johtamisen palapeli – kehittämisen välineitä esimiehille. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kuula, A. 1999. Toimintatutkimus. Kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampere: Vastapaino.
- Lahtonen, M. & Syvänen, S. 2004. Demokraattinen dialogi – vastaus työelämän yhteistoiminnan ja tuottavuuden haasteisiin. Teoksessa J. Lehtonen (toim.) Työkonferenssi Suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi. Työturvallisuuskeskus. Kuntaryhmä. Helsinki: Edita Prima Oy, 75–88.

- Lawler, E.E. III 1982. Increasing worker involvement to enhance organizational effectiveness. Teoksessa P.S. Goodman et al. (toim.) *Change in organizations. New perspectives on theory, research, and practice*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Lawler, E.E. III 1986. High-involvement management. Participation strategies for improving organizational performance. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Lawler, E.E. III, Nadler, D., Cammann, C. (toim.) 1980a. Organizational behavior and the quality of work life. New York: John Wiley & Sons.
- Lawler, E.E. III, Nadler, D. & Cammann, C. (toim.) 1980b. Organizational assessment. Perspectives on the measurement of organizational behavior and the quality of work life. New York: John Wiley & Sons.
- Lehtonen, J. (toim.) 2004. Työkongressi Suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi. Työturvallisuuskeskus. Kuntaryhmä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Lehtonen, J. & Kalliola, S. 2008. Dialogue in working life. Research and development in Finland. Labour, Education & Society Volume 13. Frankfurt am main: Peter Lang GmbH.
- Lehtonen, J., Syvänen, S. & Kokkonen A. 2013. Työkongressi. Dialoginen kehittämismetodi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Leibenstein, H. 1987. Inside the firm: the inefficiencies of hierarchy. Harvard University Press.
- Lewin, K. 1946. Action research and minority problems. *Journal of Social Issues* 2, 34–36.
- Loppela, K. 2004. Ihminen ja työ – keskustellen työkuuntoon. Työyhteisön kehittäminen työkykyä ylläpitävän toiminnan viitekehyksessä. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Loppela, K. 2014a. Työyhteisön innovatiivinen kehittäminen perustuen työntekijöiden itsearviointiin ja demokraattiseen dialogiin. Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja 5/2014. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Loppela, K. 2014b. Innovative working community development through self-evaluation and democratic dialogue. Teoksessa O. Broberg, P. Fallentin, P.L. Hasle, A. Jensen, M. Kabel, E. Larsen & T. Weller (toim.) *Human factors in organizational design and management XI & Nordic ergonomics society*.

- Loppela, K. 2016. Työyhteisön ja työhyvinvoinnin dialoginen johtaminen ja kehittäminen -täydennyskoulutuksen suunnittelu asiakaslähtöisesti ja Dinno-tutkimushankkeen tuloksia hyödyntäen. <https://www.tsr.fi/valmiit-hankkeet/hanke?h=116154#tiedote> (luettu 10.1.2019).
- Martin, A.W. 2008. Action Research on a large scale: issues and practices. Teoksessa P. Reason & H. Bradbury (toim.) The Sage handbook of action research. Participative inquiry and practice. Second edition. London, Thousand Oaks, New Delhi, Singapore: Sage Publications, 394–406.
- Mohrman, A.M., Albers-Mohrman, S., Ledford, G.E. Jr., Cummings, T.G. & Lawler, E.E. III 1990. Large-Scale Organizational Change. San Francisco & Oxford: Jossey- Bass Publishers.
- Nakari, R. 1988. Henkilöstö ja esimiehet kunnallisissa työyhteisöissä. Helsinki.
- Nakari, R. 1992. Työelämän laatu kunnissa. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Työelämän tutkimuskeskus. Työraportteja 34/1992. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Nakari, R. 1994. Muutokset työelämän laadussa. Teoksessa A. Kasvio ym. Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämistä. Laatu-projektin loppuraportti. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. T-sarja 14/1994. Tampere: Tampereen yliopisto, 159–214.
- Nakari, R. 1996. Työelämän monet kasvot – kuntatyöyhteisö. KuntaSuomi 2004 -tutkimuksia. Nro 2, Acta. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Nakari, R. 2000. Muuttuuko työelämä – ja mihin suuntaan? KuntaSuomi 2004 -tutkimuksia Nro 126, Acta. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Nakari, R. 2004. Kuntien erilaistuva työelämä: tutkimus kunnallisista työyhteisöistä 1995–2003. Acta. Helsinki: Suomen kuntaliitto.
- Nakari, R. & Sjöblom, S. 2009. Toimiva kunnallinen palveluorganisaatio. Työelämän laadun, asiakastyytyväisyyden ja palvelukustannusten väliset yhteydet strategisen henkilöstöjohtamisen näkökulmasta. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Nicholini, D., Gherardi, S. & Yanow, D. 2003. Introduction: toward a practice-based view of knowing and learning in organizations. Teoksessa D. Nicholini, S. Gherardi & D. Yanow (toim.) Knowing in organizations. A practice-based approach. New York: Sharpe, 3–31.
- Northouse, P.G. 1997/2007. Leadership theory and practice. California: Sage Publications.

- Oldham, G.R. & Cummings, A. 1996. Employee creativity personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal* 39, 3, 607–634.
- Pakarinen, T. 2007. Tuloksellisuusarviointi ja henkilöstöjohtaminen muutosmekanismeina julkisessa tieto-organisaatiossa. Väitöskirja. Aalto yliopisto, Tuotantotalouden osasto.
- Patton, M. 1990. *Qualitative evaluation and research methods*. Newbury Park: Sage.
- Patton, M. 1996. *Utilization-focused evaluation*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Pawson, R. & Tilley, N. 1997. *Realistic evaluation*. London: Sage.
- Qvale, T. 1994. Comments. Teoksessa T. Kauppinen & M. Lehtonen (toim.) *Action research in Finland. Active society with action research* 25–27 August 1993. Helsinki. Finland. *Labour policy studies* 82. Helsinki: Ministry of Labour.
- Schön, D.A. 1983. *The reflective practitioner: how professionals think in action*. New York: Basic Books.
- Seashore, S.E., Lawler III, E.E., Mirvis, P.H. & Cammann, C. (toim.) *Assessing organizational change. A guide to methods, measures, and practices*. New York.
- Senge, P. 1990. *The fifth discipline. The art and practice of the learning organization*. London: London Random House.
- Seppänen, R. 1997. Evaluatiivinen näkökulma kehittämistyöhön. *Hallinnon tutkimus* 2, 100–107.
- Shalley, C.E. & Gilson, L.L. 2004. What leaders need to know: a review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *Leadership Quarterly* 15, 1, 33–53.
- Shalley, C.E., Gilson, L.L. & Blum, T. C. 2009. Interactive effects of growth need strength, work context, and job complexity on self-reported creative performance. *Academy of Management Journal* 52, 3, 489–505
- Sheard, A.G. & Kakabadse, A.P. 2002. Key roles of the leadership landscape. *Journal of Managerial Psychology* 17, 2, 129–144.
- Simon, H. 1979. Päätöksenteko ja hallinto. *Ekonomia-sarja* 58. Espoo: Weilin+Göös.
- Storey, J. 1987. *Developments in the management of human resources. An interim report*. *Worwick Papers in Industrial Relations*, November 1987. Coventry.

- Syvänen, S. 1999. Developing municipal services for the aged: the role of participatory action research and concept-driven change. Teoksessa S. Kalliola & R. Nakari (toim.) *The resources for renewal – a participatory approach to the modernization of municipal organizations in Finland*. Amsterdam: John Benjamins, 29–58.
- Syvänen, S. 2003. Työn paineet ja puuttumattomuuden kustannukset. Tutkimus sisäisen tehottomuuden lähteistä ja vaikutuksista. Esimerkkinä kuntien sosiaalitoimen vanhuspalveluja tuottavat työyhteisöt. Väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis 942. Tampere: Tampere University Press.
- Syvänen, S. 2004. Käytännön ja teorian yhdistävä toimintatutkimus: oppimisen dialogit. Teoksessa J. Lehtonen (toim.) *Työkonferenssi Suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi. Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä*. Helsinki: Edita Prima Oy, 89–100.
- Syvänen, S. 2007. Laatu-verkoston teoreettisen viitekehyksen kehityspotu. Teoksessa E. Ramstad & T. Alasoini (toim.) *Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä kokemuksia ja tulevaisuuden haasteita. Tykes raportteja 53*. Helsinki: Työministeriö, 130151.
- Syvänen, S. 2008a. Development structures and dialogic processes in research-assisted development of services for the elderly. Teoksessa J. Lehtonen & S. Kalliola (toim.) *Dialogue in working life. Research and development in Finland. Labour, Education & Society Volume 13*. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH.
- Syvänen, S. 2008b. Hyvinvoinnin, osaamisen ja tuloksellisuuden tekijät. Hoteva-projektin loppuraportti Työsuojelurahastolle. <http://www.tsr.fi/files/TietokantaTutkittu/2006/106112Loppuraportti.pdf> (luettu 11.9.2019).
- Syvänen, S. 2014. Dialogisen johtamisen avaimia. Teoksessa T. Pakarinen & T. Mäki (toim.) *Henkilöstöjohtaminen kurkiauran kärkeen. Uudistumisen sykkettä palveluihin*. Helsinki: Edita, 204–216.
- Syvänen, S. & Kokkonen, A. 2011. Hyvinvointia vanhuksille ja työn iloa henkilöstölle. Ytyä Länteen -hankkeen tulokset ja opetukset yhteistoiminnallisesta työyhteisöjen kehittämisestä. Oppaita ja työkirjoja 12/2011. Helsingin sosiaalivirasto. Helsinki: Star-Offset Oy.
- Syvänen, S. & Loppela, K. 2013a. Democratic dialogue and equality: promoters and obstacles while co-operatively developing organizations. Proceedings the 45th Annual International Conference of the Nordic Ergonomics Society. Reykjavik, Iceland.

- Syvänen, S. & Loppela, K. 2013b. Dialogic development and leadership promoting productivity, quality of working life and learning. Teoksessa A. Bostjan (toim.) *Advances in Business-Related Scientific Research Conference, ABSRC 2013*. Venice, Italy. Piran: Gea College.
- Syvänen, S., Tikkamäki, K., Tappura, S. & Loppela, K. 2013. Luovuuden dialoginen johtaminen uudistumisen tekijänä. Työelämän tutkimuspäivät 2013. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Syvänen, S., Erätuli, P., Kokkonen, A., Nederström, R. & Strömberg, S. 2008. Hyvinvoinnin, tuloksellisuuden ja osaamisen tekijät. Yhteistoiminnallisen kehittämisen ideat ja aatteet. *Tykes julkaisuja 61*. <http://www.tsr.fi/files/TietokantaTutkittu/2006/106112Tykes.pdf> (luettu 11.9.2019).
- Syvänen, S., Tikkamäki, K., Loppela, K., Tappura, S., Kasvio, A. & Toikko, T. 2015. Dialoginen johtaminen. Avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen. Tampere: Tampere University Press.
- Tikkamäki, K. 2006. Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen. Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen. Väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.
- Tikkamäki, K., Syvänen, S. & Raivo, S. 2017. Dinnostutaan! Kehittämiskonsepti ja työkalupakki. <https://www.tsr.fi/documents/20181/303551/116001-loppuraportti-TSR+raportointi+FINAL+pdf.pdf> (luettu 17.9.2019).
- Valtee, P. 1987. Kunnallisen työyhteisön johtaminen: esimiesten käsityksiä: empiirisiä tutkimustuloksia kunnallishallinnon johtajien työstä, esimiestoiminnasta ja tuottavuuskäsityksistä. Työelämän suhteiden neuvottelukunta 1986:3. Helsinki: Työelämän suhteiden neuvottelukunta.
- Walton, R. 1985. From control to commitment in the workplace. *Harvard Business Review* 64, March–April.
- Weick, K. 1995. Sensemaking in organisations. London: Sage.
- Wenger, E. 1999. Communities of practice. Learning, meaning and identity. New York: Cambridge University Press.
- Wenger, E. 2003. Communities of practice and social learning systems. Teoksessa D. Nicolini, S. Gherardi & D. Yanow (toim.) *Knowing in organizations. Practice-based approach*. New York: Sharpe, 77–99.
- Whitney, D., Trosten-Bloom, A. & Rader, K. 2010. Appreciative leadership. Focus on what works to drive winning performance and build thriving organization. USA: McGraw Hill.
- Vähämäki, M. 2008. Dialogi organisaation oppimisessa. Itseohjautuvan muutoksen mahdollisuus tuotantotyössä. Sarja A-2/2008. Turku: Turun kauppa-
korkeakoulu.

- Yukl, G. 1999. An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *Leadership Quarterly* 10, 2, 285–306.
- Zhou, J. 2003. When the presence of creative coworkers is related to creativity: role of supervisor close monitoring, developmental feedback and creative personality. *Journal of Applied Psychology* 88, 261–276.
- Zuboff, S. 1990. Viisaan koneen aikakausi. Uusi teknologia ja yritystoiminta. Keuruu: Otava.

7

Työstressi ja siitä palautuminen Katsaus alan tutkimuksen kehitykseen

Ulla Kinnunen

PANEUDUN LUVUSSA työstressitutkimuksen kehitykseen Suomessa 1970-luvulta lähtien aina näihin päiviin asti. Kuvaan kehitystä vallalla olleiden teorioiden ja omakohtaisten tutkimusesimerkkien avulla. Hyödynnän kuvauksessa erityisesti joitakin vuosien varrella syntyneitä aikaisempia tekstejäni.¹ Kehitys on johtanut pahoinvoinnin tutkimisesta työhyvinvoinnin ja sitä ylläpitävien mekanismien, kuten työstä palautumisen, tutkimiseen. Pohdin myös työelämän laadun käsitettä ja kehittämistä työstressitutkimuksen näkökulmasta. Työelämän muutostrendien vuoksi on hyvin todennäköistä, että hyvinvointi- ja jaksamiskysymykset sekä palautumisen haasteet työelämässä ovat keskiössä jatkossakin.

Johdanto

Kirjassaan *Kaikkea stressistä* vuodelta 2012 Salla Toppinen-Tanner ja Kirsi Ahola kysyvät, onko stressi elämän mauste vai kuoleman suudelma (Toppinen-Tanner & Ahola 2012, 3). Heidän vastauksensa on, että se voi olla molempia. Stressiteoria on ensisijaisesti kehitetty vastamaan kysymykseen, miten stressi voi johtaa sairastumiseen. Vasta myöhemmin alettiin pohtia sitä, mitä voimme tehdä sairastumisen torjumiseksi. Tämä on merkinnyt näkökulman muutosta negatiivisista häiriöistä ja sairaudesta lähtevästä tarkastelusta positiiviseen voimavarojen ja terveyden sekä stressin mahdollisten myönteisten vaikutusten tarkasteluun. Tietoa työstressistä, ja laajemminkin työpsykologiasta, voidaan hyödyntää, kun pyritään kestävään työelämään (*sustainable working life*), millä viitataan työ- ja elinoloihin, jotka tukevat ihmistä osallistumaan työelämään koko työuran ajan aina eläkeikään asti ja mielellään vielä sen jälkeenkin.

Työelämään stressiteoriaa alettiin laajemmin soveltaa 1970-luvulla. Pohjan tälle loivat taylorismi ja sille vastareaktionä syntynyt ihmissuhdekoulukunta, jotka kumpikin painottivat paljolti työn tuotannollisia tavoitteita. Taylorismi pyrki massatuotantoon ja tuotannon tehokkuuteen. Siihen päästiin parhaiten osittamalla työtehtävät niin, että kullekin työntekijälle jäi suoritettavaksi vain pieni osatehtävä. Näin suorituskyky voitiin hioa maksimaaliseksi työliikkeitä tehostamalla, mutta ihmisen tarpeet jäivät taka-alalle. Ihmissuhdekoulukunta kiinnitti huomiota työpaikan sosiaalisiin suhteisiin, jotka olivat tärkeitä myös työsuorituksen kannalta. Käytännössä tämä merkitsi huomion kiinnittämistä johtamistyylihin ja ryhmän käyttäytymiseen, kuten kuuluisat Yhdysvalloissa tehdyt Hawthorne-tutkimukset osoittivat. Näitä tutkimuksia on myöhemmin kritisoitu monista puutteista, eikä niiden pätevydestä voida nykykriteerien valossa olla varmoja. Ne kuitenkin nostivat esiin psykologisten ja sosiaalisten tekijöiden merkityksen työpaikoilla. Ihmisen tarpeisiin alettiin kiinnittää entistä enemmän huomiota ja tarveteorioiden pohjalta alkoi syntyä ajatus itseään toteuttavasta ihmisestä.

Kari Lindströmin (1987, 17) mukaan osin reaktiona edellä esitetyille ajatuksille ja sovelluksille syntyi Pohjoismaissa 1960–1970-luvun vaihteessa tilanne, jossa tavoitteena oli soveltaa psykologista tietoa työntekijän terveyden turvaamiseksi. Niinpä myös Suomessa alettiin lähinnä Ruotsin mallin mukaisesti tehdä työn psyykkiseen kuormitukseen ja stressiin liittyvää tutkimusta. Työterveyslaitoksella luotiinkin 1970-luvulla ja 1980-luvun alussa suomalaisen työstressitutkimuksen perusta useilla ala- ja ongelmakohtaisilla tutkimuksilla ja selvityksillä.

Käytän kirjoituksessani pääasiassa stressikäsitteistöä, mutta yhtä hyvin voisin käyttää kuormituskäsitteistöä. Anna-Liisa Elon (1989) mukaan kummassakin tutkimusperinteessä tutkittava ilmiö on ollut pitkälti sama: ihmiseen kohdistuvat vaatimukset suorituksen (kuormitustutkimuksen painotus) ja hyvinvoinnin (stressitutkimuksen painotus) kannalta. Käsitteet on myös pyritty erottamaan toisistaan (Niemi & Teikari 1984). Kuormituskäsite on tulkittu neutraaliksi, joka vaihtelee positiivisesta negatiiviseen, kun taas stressi on nähty yksinomaan negatiivisena käsitteenä. Kuitenkin lienee niin, jos uskomme Hans Selyen (1980) näkemyksiin, että stressikin voi olla joko positiivista (*eustress*) tai negatiivista (*distress*) ja vain pitkään jatkuva negatiivinen stressi on uhka hyvinvoinnille ja terveydelle.

Huomio ympäristöstä yksilöön

Liikkeelle lähdettiin stressitutkimuksen pioneerien Walter Cannonin ja Hans Selyen johdolla. He kuvasivat eläinkokeissaan elimistön fysiologisia vasteita erilaisiin fyysisiin stressitekijöihin (esim. kipu, kuumuus, kylmyys, fyysinen kuormitus) ja osoittivat autonomisen hermoston ja sisäeritysjärjestelmän merkityksen stressiin sopeutumisessa. Esimerkiksi Hans Selyen (1956) näkemyksen mukaan stressi on kehon epäspesifi reaktio ympäristöärsykkeisiin ja ympäristöärsyke sinänsä aiheuttaa yksilön fysiologisen stressireaktion ilman ärsyksen merkityksen subjektiivista arviointia. Sittemmin psykologinen lähestymistapa, joka ankkuroituu

Richard Lazaruksen (1966) tutkimustyöhön, ymmärsi stressin yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksen seurauksiksi, jotka voivat olla psykologisia, käyttäytymisessä ilmeneviä tai fysiologisia. Lazaruksen mukaan stressiä ilmenee silloin, kun yksilöön kohdistuvat vaatimukset ylittävät hänen voimavaransa. Stressi tarkoittaa vuorovaikutustilannetta, jonka siinä oleva ihminen arvioi menetykseksi, uhaksi tai haasteeksi. Näistä stressi liittyy erityisesti uhkakokemuksiin. Äärimmilleen vietyinä tämä lähestymistapa tarkoittaa sitä, ettei mikään ole stressaavaa, ellei yksilö määrittele sitä sellaiseksi. Tämä puolestaan merkitsee kognitiivisen arvioinnin ja tulkinnan painottamista: se miten yksilö arvioi ja tulkitsee tilanteen merkitystä itselleen, välittää stressireaktion eikä suinkaan ”objektiivinen” tilanne sinänsä. (Kinnunen 1993, 66.)

Etenkin kognitiiviset stressiteoriat, kuten Lazaruksen teoria, painottavat stressin hallinnan (*coping*) merkitystä: se millä keinoilla yksilö käsittelee stressiään, on olennaista hänen hyvinvointinsa kannalta. Huomattavasti yksinkertaistaen tämä tarkoittaa sitä, että sairauteen ei altistakaan stressi vaan se tapa, jolla stressistä pyritään selviytymään. Stressin hallinnalla Lazarus (Lazarus & Folkman 1984) tarkoittaa henkilön kognitiivisia ja toimintaan suuntautuneita keinoja käsitellä (vähentää, minimoida, hallita tai sietää) vaatimuksia, jotka kuluttavat ihmisen voimavaroja tai ylittävät ne. Näitä keinoja on jaoteltu monella tapaa. Ehkä tunnetuin on jako ongelma- ja tunnesuuntautuneisiin keinoihin. Edellä mainitut pyrkivät ratkaisemaan ongelman eli eliminoimaan stressitilanteen aiheuttajan, kun taas tunnesuuntautuneet keinot pyrkivät helpottamaan omaa olotilaa eli kestämään ja sietämään tilannetta. Mikäli tilannetta ei voida muuttaa, voidaan kuitenkin muuttaa tilanteen merkitystä, vaikkapa positiivisen vertailun tai valikoivan tarkkaavuuden avulla.

Tehdessäni väitöskirjaani 1980-luvulla edellä kuvatut näkemykset olivat vallalla. Hyödynsin tutkimuksessani Lazaruksen prosessisuuntautunutta lähestymistapaa stressiin seuraamalla opettajia työssään toistuvasti yli lukuvuoden ajan. Olin siis kiinnostunut siitä, miten stressi ilmenee ajassa etenevänä prosessina. En kuitenkaan tutkinut kognitiivista arviointia

stressikokemuksen määrittäjänä, mutta stressinhallinta kiinnosti ajanhen- gen mukaan. Tulokset osoittivat, että opettajien stressiprosessissa oli selvä syklinen vaihtelu lukuvuoden aikana. Syyslukukausi oli kuormittavampi kuin kevätlukukausi. Myös stressiprosessin kulku lukukausien aikana oli hyvin ennustettavissa aina edellisen mittauksen perusteella. Kuitenkin joululoma katkaisi tämän ennustettavuuden. Tämä merkitsee sitä, että yksilöiden väliset erot stressin kokemisessa pysyivät samoina lukukausien ajan, mutta joululomalla niissä tapahtui muutoksia. Muutokset olivat tul- kittavissa siten, että joululomalla tapahtui huomattavaa elpymistä syyslukukauden aikaisesta stressistä. Koulun ja kodin ihmissuhdearviot ennusti- vat, etenkin samanaikaista, mutta myös pitemmän aikavälin stressiä. Sen sijaan työmäärän arviot eivät ennustaneet stressiprosessin kulkua. (Kinnu- nen 1989.) Jälkikäteen arvioituna tutkimus oli edellä aikaansa kiinnittäes- sään huomiota elpymiseen (*recovery*), joka nousi vasta 2000-luvulla laajem- man kiinnostuksen kohteeksi.

Tutkimuksessa käytin myös henkilökeskeistä tutkimusotetta (*person-centered approach*) kutsumatta sitä nykytermein sellaiseksi. Pyrin siis löytämään aineistosta erilaisia sekä stressin ajallisia kehityskulkuja että stressinhallintaprofiileja. Opettajien keskuudesta voitiin syyslukukauden aikana identifoida neljä erilaista stressiprosessin kulkua. Ensimmäistä ryhmää kuvasi tasainen uupuminen: he tunsivat koko syksyn ajan muita enemmän lamaannusta, uupumusta, huolta ja ahdistusta. Ryhmälle oli ominaista muita vähäisempi opettajakokemus sekä tunnesuuntautuneet stressinhallintakeinot. Päinvastainen tilanne oli hyvävoimaisilla: nämä opettajat olivat vireitä ja tarmokkaita koko syylukukauden ajan. He oli- vat useammin miehiä kuin naisia ja stressinhallinnaltaan ongelmanrat- kaisuun pyrkiviä. Kolmas ryhmä oli nimeltään alkuelpyjät, joiden voimat palautuivat hyvin viikonlopun aikana lukukauden alkupuolella, mutta marraskuusta lähtien parin päivän vapaa ei enää lievittänyt oloa. Neljät- tä ryhmää kuvasi alun ja lopun uupuminen eli heidän stressiprosessinsa eteneminen muistutti u-käyrää. Alku- ja loppu-uupuminen oli tyypillistä

alakoulun naisopettajille, jotka käyttivät stressitilanteissa sosiaalista tukea. (Kinnunen 1989.)

Tällaisten yksilöllisten kehityskulkujen tunnistaminen liittyi sinänsä ajanhenkeen, joka korosti Lazaruksen teorian mukaisesti ihmisten kokemusten ja reaktioiden yksilöllisyyttä. Tänä päivänä henkilökeskeinen tutkimusote on kehittynyt metodologisesti huomattavasti verrattuna 1980-lukuun, jolloin profileja etsittiin klusterianalyysin avulla (ks. Wang, Sinclair, Zhou & Sears 2013).

Monimutkaisista malleista karsittuihin stressimalleihin

1980-luvulla ja 1990-luvun alkupuolella työstressitutkimus oli todella suosittua ja lähes jokainen alan tutkija pyrki luomaan oman stressimallinsa. Robert Kahn ja Philippe Byosiere (1992) ovat laatineet kattavan esityksen tämän ajan stressimalleista. Vaikka mallit olivat erilaisia, niistä yleensä löytyivät samat perusosat. Objektiiivinen ympäristö vaikuttaa ihmisten erilaiseen tulkintaan ympäristöstä ja tämä tulkinta puolestaan ihmisten reaktioihin. Potentiaalisia ympäristön stressitekijöitä (*stressors*) on luokiteltu usealla tavalla, esimerkiksi niiden sisällön, keston tai vakavuuden mukaan. Samoin ihmisten reaktiot (*stress reactions, strain*) ovat jaettavissa lyhyt- ja pitkäkestoisiin, psyykkisiin ja somaattisiin. Psyykkiset reaktiot ilmenevät tunne-elämässä, kognitiivisissa toiminnoissa ja käyttäytymisessä. Somaattisia reaktioita ovat puolestaan erilaiset kivut, säryt ja häiriöt elimistön toiminnassa. Lisäksi malleissa saattoi olla mukana erilaisia yksilöllisiä tekijöitä (esim. stressinhallinta, persoonallisuus) monimutkaistamassa oletettuja yhteyksiä.

Näistä ajalle tyypillisistä suhteellisen monimutkaisista malleista huolimatta Robert Karasek oli jo vuonna 1979 esittänyt oman työstressimallinsa, joka perustui vain kahteen käsitteeseen: työn hallinta ja työn vaatimukset (Karasek 1979). Työn hallintaa kuvaavat mahdollisuus vaikuttaa työoloihin ja työn sisältöön sekä mahdollisuus käyttää omia taitojaan

monipuolisesti työssä. Työn vaatimukset pitävät sisällään esimerkiksi työn määrän, aikapaineet ja rooliristiriidat. Näiden kahden ulottuvuuden perusteella työt voidaan jakaa neljään luokkaan: kuormittamaton ja kuormittava työ sekä passiivinen ja aktiivinen työ. Myöhemmin malliin lisättiin kolmas ulottuvuus: sosiaalinen tuki (Karasek & Theorell 1990). Mallin yksityiskohtaisempi kuvaus löytyy esimerkiksi Feldtin, Kinnusen ja Maunon (2017) kirjoittamasta kirjanluvusta.

Malli innoittaa edelleen työelämän stressitutkimusta. Suomessa erityisesti Mika Kivimäki tutkimusryhmineen on epidemiologisissa tutkimuksissa osoittanut, että kuormittava työ, jossa on siis vähän hallintamahdollisuuksia ja paljon vaatimuksia, on terveydelle haitallista. Tutkimusryhmä koostuu usean maan tutkijoiden konsortioista, jolla on käytössään laadukkaita pitkittäisiä tutkimusaineistoja. Kuormittavaan työhön sisältyy esimerkiksi kohonnut riski sairastua sydän- ja verisuonisairauksiin (Kivimäki ym. 2012) ja joutua työkyvyttömyyseläkkeelle tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi (Mäntyniemi ym. 2012). Sen sijaan syöpäsairauksien riskiä kuormittava työ ei näyttäisi kasvattavan (Heikkilä ym. 2013).

Toinen karsittu malli, joka on edelleen erittäin suosittu, on Johannes Siegristin (1996) ponnistelujen ja palkkioiden malli (ks. myös Feldt ym. 2017). Sen perusajatus on, että kun työntekijä sijoittaa ponnistuksiaan (energiaa, aikaa) työhönsä, hän odottaa saavansa siitä vastineita, joita kutsutaan palkkioiksi. Tällaisia palkkioita ovat palkan lisäksi arvostus, etene-
mismahdollisuudet työssä ja työpaikan varmuus. Mikäli työntekijä tuntee, että hän sijoittaa enemmän kuin saa vastineeksi, voi seurauksena olla voimakkaita kielteisiä tunnetiloja, mitkä pitkään jatkuessaan voivat johtaa sairastumiseen. Malliin liittyy myös ylisitoutumisen käsite, joka kuvaa voimakasta kunnianhimoa yhdistyneenä tarpeeseen tulla hyväksytyksi ja arvostetuksi. Ylisitoutuneisuus voi ylläpitää ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaa vääristämällä havaintoja omista ponnisteluista ja voimavaroista. Myös tämä malli on ohjannut lukuisia tutkimuksia, joiden tulokset on koottu useiksi katsauksiksi ja meta-analyysiksi. Niiden mukaan työn ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta lisää myöhempää sairastumisriskiä

esimerkiksi sydän- ja verisuonitauteihin (Dragano ym. 2017) ja masennukseen (Rugulies, Aust & Madsen 2017). Myös ylisitoutumisella on yhteyksiä sairauksiin tai niiden riskitekijöihin ja fysiologisiin terveysriskien osoittamiseen (Siegrist & Li 2016).

Vaikka edellä mainitut karsitut mallit ovat edelleen voimissaan, tutkimusta innoittavat jälleen myös monimuotoisemmat mallit. Näistä tunnetuin on työn vaatimusten ja voimavarojen malli (Bakker & Demerouti 2017; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001). Sen mukaan työn ominaisuudet voidaan jakaa työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin. Työn vaatimukset ovat sellaisia työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia ominaisuuksia, jotka vaativat fyysistä tai psyykkistä ponnistelua ja siksi kuluttavat energiaa ja kuormittavat tekijäänsä. Työn voimavarat puolestaan ovat työn ominaisuuksia, jotka auttavat työn tavoitteiden saavuttamisessa, vähentävät työn vaatimusten aiheuttamaa kuormitusta ja mahdollistavat henkilökohtaisen kasvun, oppimisen ja kehittymisen työssä. (Seppälä & Hakanen 2017.)

Mallin mukaan työn vaatimukset (esim. aikapaineet, ristiriitaiset odotukset, hankalat ihmissuhteet, organisaatiomuutokset) voivat johtaa pahoinvointiin, kuten työuupumukseen. Työuupumus kehittyy pitkittyneen stressin seurauksena työntekijän voimavarojen ehtyessä ja se koostuu kolmesta oireesta, jotka ovat voimakas väsymys, kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (Kalimo, Hakanen & Toppinen-Tanner 2006). Sen sijaan työn voimavarat (esim. vaikutusmahdollisuudet, esimiehen tuki, työn varmuus) ylläpitävät hyvinvointia ja motivaatiota, kuten työn imua (ks. Seppälä & Hakanen 2017). Työnimuinen työntekijä tuntee itsensä tarmokkaaksi ja menee mielellään työhön (tarmokkuus), kokee työnsä tärkeäksi ja mielekkääksi (omistautuminen), pystyy syventymään työhönsä ja nauttii siihen uppoamisesta (uppoutuminen).

Tämä malli on viime aikoina ollut suosittu joustavuutensa vuoksi. Se ei nimittäin etukäteen määrää mitä työn vaatimuksia ja voimavaroja tulisi tutkia, vaan sen ajatus on, että kussakin työssä on yleisten työn vaatimusten ja voimavarojen lisäksi alasta ja ammatista riippuvia työhön liittyviä

voimavaroja ja vaatimuksia. Mallin perusajatukset ovat saaneet tutkimustukea niin Suomessa kuin kansainvälisestikin (ks. Bakker & Demerouti 2017; Hakanen 2014). Koska malli erottaa negatiivisen (energian ehtymisen polku) ja positiivisen (motivaatiopolku) kehityskulun, se on ollut innoittamassa erityisesti positiiviseen psykologiaan kuuluvien ilmiöiden, kuten työn imun, tutkimusta.

Työn epävarmuus stressiteorian valossa

Stressiteoreettinen malli sopii monen ilmiön tutkimiseen hyvinvoinnin näkökulmasta. Omissa tutkimuksissani se on ohjannut etenkin erilaisten negatiivisten ilmiöiden hyvinvointivaikutusten tutkimista. Tällaisia ovat esimerkiksi työn epävarmuus ja työn ja perhe-elämän väliset ristiriidat. Työn epävarmuus, joka usein määritellään työn menettämisen uhkaksi, voidaan nähdä työn stressitekijänä. Työn epävarmuutta on erittäin vaikea käsitellä ja hallita, koska se koskee työn tulevaisuutta. Työntekijä ei ole varma, menettääkö hän työnsä lähitulevaisuudessa, mikä rajoittaa sen käsittelemismahdollisuuksia.

Työn epävarmuuden tutkimus sai alkunsa Suomessa 1990-luvulla vallinneen voimakkaan laman aikana. Tuolloin tutkimusryhmämme seurasi työntekijöitä neljässä keskisuomalaisessa organisaatiossa (tehdas, kauppa, pankki, kunnan sosiaali- ja terveystoimi). Kuten tutkimuksemme (ks. esim. Kinnunen, Mauno, Nätti & Happonen 1999; 2000), niin myös monet muut tutkimukset ovat melkein poikkeuksetta todenneet työn epävarmuuden negatiiviseksi ilmiöksi työntekijän hyvinvoinnin ja terveyden kannalta (ks. Cheng & Chan 2008; De Witte, Pienaar & De Cuyper 2016; Sverke, Hellgren & Näswall 2002; Virtanen ym. 2013). Mielenkiintoista on, että työn epävarmuudella on jopa haitallisempia terveysvaikutuksia kuin työttömyydellä. Tämä on havaittu suomalaisessa tutkimuksessa, jossa vertasimme työttömien ja työssään epävarmojen oireilua (Griep ym. 2016).

Työttömyyden pitkittyessä työttömien oireilu kuitenkin lisääntyi ja ylsi samalle tasolle kuin laajasti epävarmuutta kokevilla.

Palasimme työn epävarmuuteen uudelleen 2000-luvulla, jolloin meitä kiinnosti kysymys, onko määräaikainen työ riski hyvinvoinnille. Määräaikaisesta työstä vallitsee julkisuudessa kielteinen kuva; kyse on töistä, joissa on jatkuva epävarmuus töiden jatkumisesta ja joissa tämän vuoksi voidaan huonosti. Näin ollen määräaikaisessa työssä olevien pitäisi voida huonommin kuin pysyvissä työsuhteissa työskentelevien, mutta tukeeko tutkimus tätä käsitystä.

Tarkasteltaessa terveyttä Marianna Virtasen ja kollegoiden (2005) tekemän katsauksen mukaan määräaikaiset työntekijät oirehtivat enemmän kuin pysyvissä työsuhteissa olevat työntekijät, mutta heidän työstä poisaolonsa jäivät vähäisemmiksi kuin pysyvissä työsuhteissa olevilla työntekijöillä. Määräaikaisten vähäisiä sairauspoissaoloja on selitetty sillä, että määräaikaiset kenties tulevat töihin sairaana, sillä he eivät uskalla olla pois töistä epävarman työtilanteensa vuoksi. Määräaikaisilla työntekijöillä näytti olevan myös suurempi riski työtaturmiin verrattuna pysyviin työntekijöihin, mikä voi liittyä heidän työturvallisuuskoulutuksensa puutteisiin. Lisäksi määräaikaisten sairastavuus oli sitä suurempaa, mitä epävaakaampi heidän työsuhteensa oli. (Kinnunen Mauno, Mäkikangas & Nätti 2011, 109.)

Tarkasteltaessa työtyytyväisyyttä belgialaisen tutkijan Nele De Cuyperin työryhmineen (2008) tekemän katsauksen perusteella ilmenee, että 12 tutkimuksessa pysyvien työntekijöiden työtyytyväisyys oli suurempaa kuin määräaikaisten, kymmenessä tutkimuksessa ryhmien välillä ei ollut eroja ja seitsemässä tutkimuksessa määräaikaiset olivat työhönsä tyytyväisempiä kuin pysyvät. Näihin jälkimmäisiin kuului mm. suomalainen tutkimus (Mauno, Kinnunen, Mäkikangas & Nätti 2005), jossa tutkimuskohteena oli hoitoalan henkilöstö. Tutkimuksessa havaittiin, että kokemastaan suuremmasta työn epävarmuudesta huolimatta hoitoalan määräaikaiset työntekijät olivat työhönsä tyytyväisempiä kuin pysyvät työntekijät. (Kinnunen ym. 2011, 110.)

Itse asiassa useammassakin tutkimuksessa on havaittu, että vakinaisessa työsuhteessa koetulla työn epävarmuudella eli työttömyyden uhalla on haitallisemmat hyvinvointivaikutukset kuin määräaikaisessa työsuhteessa koetulla epävarmuudella. Tätä aluksi yllättävältäkin tuntuva tutkimustulosta on tulkittu psykologisen sopimuksen rikkoutumisen avulla, mikä saakin tuloksen ymmärrettäväksi. Psykologinen sopimus sisältää työntekijän (ja työnantajan) odotukset velvollisuuksista työssä sekä siitä, mitä työstä saa vastineeksi. Tilanteessa, jossa koetaan työn epävarmuutta, vakinaisten työntekijöiden psykologinen sopimus rikkoutuu, koska he odottavat työltään varmuutta ja jatkuvuutta ja kokevat siksi hyvinvoinnin laskua. Sen sijaan vastaavassa tilanteessa määräaikaisten psykologinen sopimus ei rikkoudu, koska he eivät odota työltään esisijaisesti jatkuvuutta eikä heidän hyvinvointinsa näin ollen kärsi. Toki voi olla niin, että pitkäkestoisessa määräaikaisessa työsuhteessa työntekijän odotukset työtä kohtaan alkavat muistuttaa vakinaisten työntekijöiden odotuksia. Havaitsimme tutkimuksessamme, että mikäli määräaikaisessa työssä ollaan pakosta, työ ei täytä odotuksia ja usko löytää uusi työ on vähissä, seuraukset hyvinvoinnille ovat kielteisimmät. (Kinnunen ym. 2011, 112–114.)

Keskiöön työstressistä palautuminen

Nykypäivän työelämää kuvataan yhä useammin 24×7×365-logiikan mukaisesti toimivaksi työnteon maailmaksi. Tällaisessa globaalissa – aina auki olevassa – maailmassa työntekijän on oltava valmis reagoimaan työn niin vaatiessa ja arki vapaa-aikoinen sovitetaan yhä useammin työn vaatimusten mukaisesti. Työstä on siis tullut rajatonta monella tapaa. Esimerkiksi rajattomuus näkyy siinä, etteivät aika ja paikka enää aseta työnteolle rajoja. Tämä on pitkälti informaatioteknologian ansiota tai syytä – työtä voi tehdä missä vain ja milloin vain. Tämä kehitys koskee erityisesti tietotyötä (työtä, johon kuuluu tiedon tuottamista, käsittelyä tai välittämistä), jota tekee nykypäivän yhä useampi. Työn rajattomuus merkitsee myös sitä,

että yksilön kyky asettaa rajoja omalle työlleen korostuu. Sen lisäksi, että yksilön on osattava organisoida omia töitään ja priorisoida tehtäviään ja pitää oma ydintehtävä kirkkaana, hänen on huolehdittava myös omasta hyvinvoinnistaan ja palautumisestaan.

Näitä muutoksia vasten ei liene ihme, että työstä palautuminen on uhattuna. Aika, joka jää levolle ja sen aikana tapahtuvalle palautumiselle, on olennaisesti vähentynyt. Työstä palautuminen viittaa prosessiin, joka vähentää tai poistaa fysiologiset ja psykologiset stressioireet, jotka ovat syntyneet työn vaatimusten ja kuormittavien tilanteiden vuoksi (Meijman & Mulder 1998). Palautuminen siis korjaa työstressin aiheuttamat kielteiset vaikutukset yksilöön ja hänen elimistöönsä. Tällaisia kielteisiä vaikutuksia voivat olla väsymyksen lisääntyminen ja stressihormonitason kohoaminen, jotka palautumisen myötä palaavat kuormitusta edeltävälle tasolle. Palautumista voi myös kuvata prosessina, jonka aikana työntekijän voimavarat – esimerkiksi vireys, energia ja positiivinen mieliala – täydentyvät (Zijlstra & Sonnentag 2006). Palautumisessa on kyse psykofysiologisesta elpymisprosessista. (Kinnunen 2017, 128.)

Vaikka palautumisen merkitys tunnetaan, sen tutkimus on ollut huomattavasti vähäisempää kuin työstressiin ja -kuormitukseen liittyvä tutkimus. Aikaisempi palautumisen tutkimus keskittyi fyysisesti kuormittaviin teollisuustöihin. Tavoitteena oli löytää sopiva työajan rytmitys katkoksiineen ja lepotaukoineen, jotta väsymys olisi pysynyt aisoissa ja työsuoritus säilynyt optimina. Siinä oli siis työnteon tehostamisen painotus, ei hyvinvoivan työntekijän intressi. Myöhemmin tutkimus keskittyi tiettyihin erityiskysymyksiin, kuten kuljetusalan tapaturmariskeihin tai vuorotyöhön. Vuotta 2006 voidaan pitää rajapyykkinä, jolloin nykyinen palautumisen tutkimus astui suuren harppauksen eteenpäin. Tällöin siitä julkaistiin kaksi teemanumeroa tunnetuissa työpsykologian ja työterveyden alan eurooppalaisissa lehdissä.²

Palautuminen on merkityksellistä, koska kasautuva työstressi johtaa hyvinvoinnin vaarantumiseen, mikä puolestaan pitkällä tähtäimellä ennakoii haitallisia terveysvaikutuksia (Geurts & Sonnentag 2006). Tämä kehi-

tyskulku on kuvattu ponnistelujen ja palautumisen mallissa (Meijman & Mulder 1998). Mallin mukaan on luonnollista, että työssä kuormitutaan sen vaatimien henkisten tai fyysisten ponnistelujen vuoksi. Jos tästä kuormituksesta palaudutaan työn jälkeen, työntekijä voi kohdata seuraavan työpäivän palautuneessa tilassa. Peruslähtökohta on, että palautuminen käynnistyy sen jälkeen, kun työn vaatimustekijät eivät ole enää läsnä. Mikäli palautuminen on riittämätöntä, työntekijä joutuu aloittamaan seuraavan työpäivän epäedullisessa tilassa (esim. väsyneenä), minkä vuoksi hän joutuu ponnistelemaan entistä enemmän selvittääkseen työstään. Tämä lisäponnistelu voi aloittaa stressin kasautumisen, mikä voi pitkällä aikavälillä johtaa terveysongelmiin. (Kinnunen 2017, 128.)

Psykologinen palautumisen tutkimus on pitkälti keskittynyt tarkastelemaan niitä prosesseja ja mekanismeja, joiden avulla työntekijät palautuvat. Sonnentag ja Geurts jakavat nämä mekanismit toimintoihin ja palautumiskokemuksiin. Toiminnot viittaavat harrastuksiin, kuten liikuntaan, musiikin kuunteluun tai soittamiseen. Kokemukset puolestaan syntyvät näistä toiminnoista siten, että esimerkiksi liikunta voi auttaa työstä irrottautumisessa, musiikin kuuntelu rentoutumisessa ja soittaminen voi tuottaa taidonhallintakokemuksia. Ne kaikki puolestaan auttavat palautumaan, eli pitävät mielialan positiivisena ja vähentävät työstä syntynyttä väsymystä. (Sonnentag & Geurts 2009, 4–6.)

Vuonna 2007 Sabine Sonnentag ja Charlotte Fritz totesivat artikkelissaan, että palautumista edistävästä toiminnoista ja kokemuksista tärkeimpiä ovat kokemukset. Tämä toteamus varmasti auttoi siinä, että palautumisen kokemuksiin liittyvä tutkimus alkoi lisääntyä. Myös se, että he samaan aikaan julkaisivat arviointimenetelmän, joilla näitä kokemuksia voidaan mitata, auttoi palautumiskokemusten tutkimuksen kukoistuksessa. Aivan viime aikoina on julkaistu kolme meta-analyysia (Bennett, Bakker & Field 2018; Steed ym. 2019; Wendsche & Lohmann-Haislah 2017), jotka kaikki osoittavat, että Sonnentagin ja Fritzin (2007) tunnistamat neljä vapaa-ajan palautumiskokemusta (psykologinen irrottautuminen työstä, rentoutumi-

nen, taidonhallinta ja kontrolli) toimivat määritelmiensä mukaisesti, eli ne auttavat palautumaan työstä ja pitävät yllä hyvinvointia.

Psykologinen irrottautuminen (*psychological detachment*) tarkoittaa yksilön kokemusta olla henkisesti irti työstään. Kyse on tilasta, jossa yksilö ei mieti työhön liittyviä tehtäviään ja velvollisuuksiaan, vaan sulkee työasiat pois mielestään. Rentoutunutta olotilaa (*relaxation*) kuvaa alhainen virittymisen taso (ts. rentoutuneisuus, levollisuus, rauhallisuus). Taidonhallintakokemukset (*mastery*) syntyvät haasteellisissa tilanteissa, jotka johtavat menestykseen ja uuden saavuttamiseen, kuten uuden kielen tai harrastuksen opettelu. Kontrolli vapaa-ajalla (*control*) tarkoittaa kokemusta siitä, missä määrin yksilö voi päättää, mitä tekee vapaa-ajallaan ja kuinka sen tekee. (Kinnunen 2017, 135; Sonnentag & Fritz 2007.)

Olimme eturintamassa aloittamassa palautumisen psykologista tutkimuslinjaa Suomessa. Olemme validoineet palautumiskokemusten mittarin Suomen oloissa ja osoittaneet, että palautumisen kokemuksilla ei ole vain suoraa yhteyttä lisääntyvään hyvinvointiin, vaan sen lisäksi ne toimivat välittävinä tekijöinä esimerkiksi työn vaatimusten ja hyvinvoinnin välisessä yhteydessä. Toisin sanoen suuret työn vaatimukset vaikeuttavat työstä irrottautumista vapaa-ajalla, mikä puolestaan lisää väsymyksen tuntemuksia työssä. Vastaavasti runsaat työn voimavarat lisäävät taidonhallintakokemuksia vapaa-ajalla, mikä puolestaan edistää työn imua. (Kinnunen, Feldt, Siltaloppi & Sonnentag 2011.) Palautumisen kokemukset voivat myös muuntaa työn vaatimusten yhteyttä hyvinvointiin. Esimerkiksi tarkasteltaessa työn epävarmuuden yhteyttä palautumisen tarpeeseen havaittiin, että jos työntekijät kokivat paljon työn epävarmuutta, niillä työntekijöillä, jotka kykenivät rentoutumaan vapaa-aikana, oli pienempi palautumisen tarve työpäivän jälkeen kuin niillä, jotka eivät kyenneet rentoutumaan (Kinnunen, Mauno & Siltaloppi 2010). Näyttää siis siltä, että rentoutuminen vapaa-ajalla palauttaa tehokkaasti niitä voimavaroja, joita epävarma työtilanne vie, vaikkei rentoutuminen luonnollisestikaan kykene poistamaan epävarmaa työtilannetta.

Kuitenkaan emme kyenneet osoittamaan vuoden seurantatutkimuksessa, että palautumisen kokemuksilla olisi yhteys myöhemmin koettuun hyvinvointiin. Ainoastaan ilmeni, että suuret työn vaatimukset haittasivat työstä irrottautumista ja rentoutumista vapaa-ajalla vielä vuoden päästäkin, kun taas runsaat työn voimavarat edistivät taidonhallintakokemusten ilmenemistä vapaa-ajalla samalla vuoden aikavälillä. (Kinnunen & Feldt 2013.) Myöhemmin olemme osoittaneet, että suuri työkuorma ja heikko työstä irrottautuminen ennustavat uupumusasteisen väsymyksen lisääntymistä vuoden aikavälillä ja että työkuorman lisääntyminen ja irrottautumisen heikentyminen vuoden aikana ennakoivat myös uupumusasteisen väsymyksen lisääntymistä vuoden aikavälillä. Heikko työstä irrottautuminen ennustaa myös myöhempiä uniongelmia ja irrottautumisen heikkeneminen ennakoi uniongelmiensa lisääntymistä vuoden aikavälillä. (Sianoja, Kinnunen, Mäkikangas & Tolvanen 2018.)

Palautumisen tutkimus käynnistyi siis paneutumalla kysymykseen, kuinka vapaa-ajalla palaututaan. Tämä tutkimus on kiistatta osoittanut palautumiskokemusten merkityksen ja etenkin työstä irrottautumista on pidetty merkittävimpänä palautumiskokemuksena (Sonnentag & Fritz 2015). Alun jälkeen kiinnostus on yhä enemmän suuntautunut siihen, voiko palautumista tapahtua myös työssä ilmenevillä tauoilla ja ovatko samat palautumisen kokemukset merkityksellisiä myös tällöin. Epäily oli, ettei etenkin työstä irrottautuminen tauoilla olisi hyväksi, sillä se voisi viedä ajatukset liian kauaksi työstä, minkä vuoksi työrytmiin pääseminen voisi tauon jälkeen vaikeutua. Eniten on tutkittu työpäivän pisintä taukoa eli lounastaukoa.

Tutkimusryhmässämme tehdyssä tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin lounastauon vaikutuksia palautumisen näkökulmasta vuoden aikavälillä, havaittiin, että jos lounastauko koettiin virkistäväksi, se ennusti tarmokkuuden lisääntymistä ja uupumuksen vähentymistä vuoden aikavälillä. Lounastauko koettiin virkistäväksi, jos se pidettiin säännöllisesti, sen aikana irrottauduttiin työstä ja jos tauon pystyi viettämään itse haluamallaan tavalla (Sianoja, Kinnunen, De Bloom, Korpela & Geurts 2016.) Myös lou-

nastauon aikana suoritettu 15 minuutin mittainen puistokävely ja rentoutusharjoitus lisäsivät työpäivän lopussa koettua keskittymiskykyä ja vähensivät koettua väsymystä. Puistokävelyn myönteiset vaikutukset välittyivät lounastauosta nauttimisen kautta, kun taas rentoutusharjoituksen vaikutukset keskittymiskykyyn kulkivat työstä irrottautumisen kautta. (Sian-
oja, Syrek, De Bloom & Kinnunen 2018.)

Puistokävelyssä tutkittavia ohjattiin kiinnittämään huomiota ympäröivään luontoon ja välttämään keskustelua toistensa kanssa. Emme kuitenkaan voi sanoa mikä vaikutti: luonto vai kävely. (Kinnunen 2017, 132.) Sekä rentoutumisharjoituksen että puistokävelyn myönteiset vaikutukset heijastuivat myös työpäivän päättyessä mitattuun verenpaineeseen: se las-
ki verrattuna tilanteeseen ennen kahden viikon mittaista harjoitusjaksoa. Näin kävi kuitenkin myös kontrolliryhmässä, joka vietti lounastaukoaan entiseen tapaan. (Torrente ym. 2017.) Tämä viittaa siihen, että toistuva ve-
renpaineen mittaus voi jo sinänsä toimia interventiona.

Palautumisen tutkimus on siis kääntänyt työstressitutkimuksen tarkastelukulman siitä, mikä johtaa stressiin, kysymykseen, miten kertyneestä stressistä palaudutaan. Tämä muutos voidaan nähdä ajanhengen mukaisena, sillä onhan näkökulma – samaan ilmiöön – huomattavasti positiivisempi. Palautumisen kokemuksilla, ts. mekanismeilla, jotka auttavat palautumaan stressistä, on nähty yhtymäkohtia stressinhallinnan (*coping*) käsitteeseen. Kuitenkin Sonnentag ja Fritz (2007) toteavat, etteivät käsitteet ole identtisiä, sillä stressinhallintakeinot viittaavat yrityksiin käsitellä vaatimuksia, jotka kuluttavat yksilön voimavaroja tai ylittävät ne, kun taas palautumisen kokemukset viittaavat keinoihin palauttaa yksilön voimavaroja, kuten energiaa. Stressinhallintakeinojen ja palautumisen kokemusten väliset korrelaatiot olivatkin alhaisia Sonnentagin ja Fritzin (2007) tutkimuksessa.

Työstressiteoriat ja työelämän laadun kehittäminen

Etenkin Pohjoismaissa on pitkään tehty työtä ”hyvän työn” ja ”terveen organisaation” kriteerien saavuttamiseksi. Näitä kriteereitä on psykologiassa hahmotettu juuri edellä kuvatuista stressiteoreettisista lähtökohdista käsin. Anna-Liisa Elon ja Taru Feldtin (2005, 313) mukaan hyviä töitä on kuitenkin entistä vaikeampi suunnitella etukäteen, koska työt muuttuvat nopeasti. Tällöin keskiöön nousee se, että työntekijöillä on vapautta vaikuttaa itseään ja omaa työtään koskeviin asioihin. Kun psykologiassa puhutaan hyvästä tai terveestä työstä (*healthy job design*), yhteiskuntatieteissä puhutaan samasta asiasta työelämän laadun käsitteellä.

Työelämän laadun käsite, joka on peräisin 1960–1970-luvuilta, on tullut uudelleen muotiin yhteiskuntatieteilijöiden ja päätöksentekijöiden keskuudessa sen vuoksi, että sillä on mahdollisia vaikutuksia yksilöiden ja yritysten hyvinvointiin ja jopa kansalliseen hyvinvointiin (Findlay, Kalleberg & Warhurst 2013). Työelämän laadusta on useita näkemyksiä, mutta ei yksimielisyyttä siitä, mitä sillä tarkoitetaan. Myös eri tieteenalojen piirissä on keskitytty sen eri puoliin. Taloustieteilijät keskittyvät tyypillisesti työn ulkoisiin tekijöihin, palkkaan ja työn turvallisuuteen, sosiologit työn sisäiseen laatuun, kuten taitojen käyttöön työssä ja työn vaikutusmahdollisuuksiin, kun taas psykologit tutkivat työhyvinvointia erilaisten edellä kuvattujen stressimallien avulla. (Kinnunen & Nätti 2017.)

Psykologian alan tutkijat Gudela Grote ja David Guest (2016) esittivät äskettäin näkemyksensä työelämän laadun kriteereistä, joka perustuu alun perin 1970-luvulla tehtyyn työhön. He listasivat kymmenen kriteeriä työelämän (hyvälle) laadulle. Listan kaksi viimeistä kriteeriä – yksilöllinen proaktiivisuus ja joustava työnteko – ovat uusia, jotka eivät kuulu 1970-luvulla esitettyihin. Ne ovat nousseet kriteereiksi työelämän muuttumisen myötä. Yksilöllinen proaktiivisuus viittaa tukeen työntekijän aloitteellisuudelle niin, etteivät työllisyysriskit siirry tarpeettomasti työntekijälle. Joustavassa työnteossa yhdistyvät organisaation ja työntekijän intressit, eikä vain organisaation hyöty.

He jakavat nämä kymmenen kriteeriä kolmeen eri tasoon. Ensimmäiselle tasolle, ns. ytimeen, he sijoittavat työntekijän ja hänen työnsä. Tällä tasolla painottuvat työntekijän proaktiivisuus sekä työntekijän osaamisen kehittyminen työssä. Toinen taso kattaa kontekstin (organisaation), jossa työ tehdään ja jota kuvaa riittävä ja oikeudenmukainen palkkaus, turvallinen ja terveellinen työympäristö ja sosiaalinen integraatio työpaikalla. Tämä viimeksi mainittu näkyy positiivisena organisaatioilmastona ja psykologisena turvallisuutena. Kolmas taso viittaa tekijöihin, jotka liittyvät työn ulkopuoliseen maailmaan. Näitä ovat eri elämänalueiden huomiointi, sosiaalinen relevanssi (sitoutuminen sosiaalisesti vastuullisiin organisaatiokäytäntöihin) ja joustava työnteko. Lisäksi kasvu ja turvallisuus (1–2) ja konstitutionalismi (2–3) sijoittuvat eri tasojen välimaastoon. Kasvu ja turvallisuus viittaavat töihin, jotka edistävät työllistymistä ja mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun. Konstitutionalismi merkitsee työntekijän oikeuksien ja osallistumisen suojelemista ja edistämistä. Groten ja Guestin mukaan nämä esitetyt työelämän laadun kriteerit ovat universaaleja, joihin tulisi siis pyrkiä. Tästä universaalista lähtökohdasta huolimatta he katsovat, että työelämän laatu on myös subjektiivinen käsite, joka liittyy yksilöiden odotuksiin ja kokemuksiin. (Kinnunen & Nätti 2017.)

Työelämän laadun määrittelyn ongelmia lisääkin se, että yksilöillä on erilaisia preferenssejä ja prioriteetteja. Kyvyiltään, elämänolosuhteiltaan ja persoonallisuudeltaan erilaiset ihmiset suosivat erilaisia töitä. Lisäksi ihmisten prioriteetit muuttuvat elämänkulun myötä tapahtuvien muutosten vuoksi. Tutkimuskirjallisuudessa tällainen yksilöllisyys yleensä huomioidaan. Esimerkiksi tutkittaessa työn erilaisten ominaisuuksien yhteyttä hyvinvointiin saatetaan ottaa huomioon sukupuoli, ikä ja sosioekonominen asema, mutta työelämän laadusta puhuttaessa tämä usein unohdetaan ja näkemys ”yksi koko sopii kaikille” on vallassa (Jones, Haslam & Haslam 2017). Näin ollen silloin, kun työelämän laatua kuvataan yhdellä indikaattorilla (esim. edellä kuvatulla hyvän työn ydinpiirteiden listauksella), unohtuu helposti käsitteen yksilöllinen luonne. Toisin sanoen se, että yksilön kokemukset, elämäntavoitteet ja yhteisön standardit, joihin työntekijät

vertaavat itseään, vaikuttavat siihen, mikä on hyvää työtä kunkin työntekijän kannalta. Kuitenkin on muistettava, että liika yksilöllisyyden huomioiminen voi myös vaarantaa työelämän laadun ulottuvuuksien universaalien luonteiden. Tällöin emme enää pysty sanomaan mitään yleispätevää. (Kinnunen & Nätti 2017.)

Työelämän laadusta on Suomessa kattavaa tietoa Tilastokeskuksen suorittamien työolotutkimusten ansiosta. Ne kertovat, että työelämän laatu on monessa suhteessa parantunut vuosien myötä. Tietoa työelämän laadusta on myös Euroopan tasolla eurooppalaisten työolotutkimusten kautta. Vertailut eri maiden kesken kertovat, että suomalainen työelämä on keskimäärin hyvää laatuluokkaa. Tämä havainto koskee laajemminkin Pohjoismaita. Tästä huolimatta edelleen on töitä ja työpaikkoja, joissa työn laatua on syytä erityisesti kehittää. Kehittäminen on toki eduksi kaikilla työpaikoilla. Olemassa olevan kattavan tiedon vuoksi onkin ehdotettu, että tutkijoiden olisi yhä useammin syytä ryhtyä työelämän ”observoinnin” sijaan kehittämään työelämää. Tämä on luonnollisesti tärkeää, mutta tarvitsemme sekä arvioivaan tietoon että kehittämiseen tähtäävää tutkimusta. (Kinnunen & Nätti 2017.)

Stressiteoreettinen työelämän tutkimus kiinnittää työolojen kehittämisen (primaaripreventio) lisäksi huomiota myös yksilön voimavarojen (esim. taitojen, stressinhallinnan, palautumisen) vahvistamiseen (sekundaaripreventio) – toisin sanoen niihin keinoihin, joilla voimme vähentää työntekijöiden kokemia stressireaktiota. On huomattava, että tällöin tavoite ei ole saada ihmiset kestävämmän yhä enemmän stressiä ja jatkamaan työskentelyä huonoissa työoloissa. Tärkeää on kiinnittää huomio yksilöiden toimijuuteen ja omiin vaikuttamismahdollisuuksiin.

Lopuksi

On ollut aikoja, jolloin stressitutkimukseen on suhtauduttu kriittisesti ja koko stressikäsitettä on pidetty turhana (ks. esim. Kinnunen 1989). Tänä

päivänä varsin harvoin näkee tällaista kritiikkiä, joskin nykyään puhutaan usein työhyvinvoinnista tai jaksamisesta työstressin sijaan. Äskettäin julkaistun katsausartikkelin mukaan työhön liittyvän stressin vuosittaiset kustannukset ovat mittavat, sillä arviot liikkuvat noin 221 miljoonan ja 189 biljoonan USA:n dollarin (US\$) välillä. Katsaus perustuu 15 tutkimukseen, joista yksi käsitteli 15:sta Euroopan Unionin maata. Kulut syntyvät tuottavuuden laskusta (70–90 %) ja terveydenhuoltoon ja sairauksien hoitoon liittyvistä kuluista (10–30 %). (Hassard, Teoh, Visockaite, Dewe & Cox 2018.) Ei siis ole ihme, että työstressin – tai työhyvinvoinnin – tutkimus on edelleen ajankohtaista.

Kuten tästä luvusta on käynyt ilmi, psykologista työhyvinvointitutkimusta ohjaavat erilaiset stressiteoreettiset ja stressin kääntöpuolta valottavat palautumisen mallit. Mikäli työelämässä meneillään olevat muutosprosessit jatkuvat, on vaikea nähdä, että tulevaisuudessa ei olisi enää sijaa työstressitutkimukselle. Näitä käynnissä olevia muutosprosesseja voidaan kuvata esimerkiksi työn intensifikaation (*work intensification*) ja työn laajentumisen (*work extension*) kautta. Työn intensifikaatiota luonnehtivat kiihtyminen, nopeutuminen ja tehokkuus, mikä käytännössä tarkoittaa yhä kovempaa ja nopeampaa työskentelytahtia yhä useammassa töissä ja työpaikoilla. Työn laajentuminen merkitsee sitä, että työ valuu yksityiselämään ja vapaa-aikaan entistäkin enemmän digitalisaation ja globalisaation yhä edetessä vähentäen palautumiselle jäävää aikaa. Näin ollen hyvinvointi- ja jaksamiskysymykset sekä palautumisen haasteet työelämässä ovat todennäköisesti keskiössä jatkossakin.

Etenkin interventioilla, joilla näihin muutoksiin ja niiden hyvinvointihaittoihin pureudutaan, on jatkossa kysyntää. On arvioitu, että uudet haasteet liittyvät esimerkiksi lisääntyneeseen teknologian käyttöön, työvoiman monimuotoistumiseen ja sosiaalisen median käyttöön työelämässä (Richardson 2017). Vaikka ajatus, että teknologia voi aiheuttaa stressiä (ns. teknostressi), ei ole uusi, meiltä puuttuvat interventiot, joilla teknostressin hyvinvointi- ja terveysvaikutuksiin voidaan vaikuttaa. Joissakin organisaatioissa on rajoitettu esimerkiksi sähköposteihin vastaamista työajan jälkeen, minkä pitäisi jättää enemmän aikaa palautumiselle, mutta meiltä

puuttuu tieto, onko tällainen interventio (väliintulo) tehokas. Työvoima on yhä useammin heterogeenistä esimerkiksi iän ja kulttuurisen taustan osalta. Tämän vuoksi myös stressi-interventioiden tulisi ottaa huomioon nämä erot. Esimerkiksi se, mikä on tehokasta ikääntyville, ei ehkä toimi millenium-sukupolvelle. Verkkokiusaaminen (*cyberbullying*) on tuttu ilmiö lasten ja nuorten keskuudessa, mutta siihen on kiinnitetty vähemmän huomiota työelämässä. Sen vastainen interventio organisaatiotasolla voisi olla väkivaltaa ja kiusaamista vastustavan ilmapiirin luominen.

On ennakoitu, että etenkin kolme tutkimussuuntausta stimuloi stressiteorian kehittymistä tulevaisuudessa (Bliese, Edwards & Sonnentag 2017). Nämä suuntauksat liittyvät fysiologisen tiedon integrointiin, työn ja muun elämän välisten syklien tutkimiseen ja stressinhallintainterventioiden kokeelliseen tutkimukseen. Koska teknologia mahdollistaa entistä paremmin fysiologiset mittaukset (esim. stressihormonit, verenpaine, sykeväli-vaihtelu) todellisissa työoloissa, sen ennakoidaan edistävän stressiprosessin yhä hienovaraisempaa kuvausta. Työn ja muun elämän syklien tutkimisella tarkoitetaan työn stressitekijöiden, muuntavien ja välittävien tekijöiden sekä stressireaktioiden tutkimista pitkittäisasetelmien avulla. Tämä mahdollistaisi eri tekijöiden yhteyksien tutkimisen entistä dynaamisemmalla tavalla ja edistäisi stressin prosessiteorioiden kehittymistä.

Vaikka stressiteoria perustuu kausaaliseen ajatteluun, kausaalisuhteita on tutkittu harvoin. Kokeellinen tutkimus olisi siksi tarpeen. Vaikka tutkittavia voi olla epäeettistä arpoa työskentelemään erilaisiin stressaaviin työoloihin, stressinhallintainterventiot tarjoavat mahdollisuuden kokeellisiin asetelmiin. Suurin osa erilaisista stressinhallinnan interventioista on toteutettu kvasikokeellisilla asetelmilla (ts. tutkittavia ei ole arvottu koe- ja vertailuryhmiin), mikä heikentää päätelmien tekoa kausaalisuhteista. Jatkossa tarvittaisiin satunnaistettuja vertailevia kokeita (*randomized controlled trial*, RCT), jotta voisimme tehdä pitäviä päätelmiä erilaisten interventioiden vaikuttavuudesta. Kaikkea tätä tietoa tarvitaan tukemaan organisaatioita käsittelemään moninaisia ja ennakoimattomia työn stressitekijöitä tulevaisuudessa.

Viitteet

- 1 Kinnunen 1993; Kinnunen 2017; Kinnunen, Mauno, Mäkikangas & Nätti 2011; Kinnunen & Nätti 2017.
- 2 European Journal of Work and Organizational Psychology 2006, vol. 15, no 2 ja Scandinavian Journal of Work, Environment and Health 2006, vol. 32, no 6.

Lähteet

- Bakker, A. B. & Demerouti, E. 2017. Job demands – resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology* 22, 273–285.
- Bennett, A. A., Bakker, A. B. & Field, J. G. 2018. Recovery from work-related effort: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior* 39, 262–275.
- Bliese, P. D., Edwards, J. R. & Sonnentag, S. 2017. Stress and well-being at work: a century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *Journal of Applied Psychology* 102, 389–402.
- Cheng, G. H.-L. & Chan, D. K.-S. 2008. Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review* 57, 272–303.
- De Cuyper, N., de Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T. & Schalk, R. 2008. Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews* 10, 25–51.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. 2001. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86, 499–512.
- De Witte, H., Pienaar, J. & De Cuyper, N. 2016. Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: is there causal evidence? *Australian Psychologist* 51, 18–31.
- Dragano, N., Siegrist, J., Nyberg, S., Lunau, T., Fransson, E., Alfredsson, L. & Kivimäki, M. 2017. Effort-reward imbalance at work and incident coronary heart disease. *Epidemiology* 28, 619–626.
- Elo, A-L. 1989. Teollisuustyön psyykkinen kuormitus. Työ ja ihminen, lisännumero 1/1989.
- Elo, A-L. & Feldt, T. 2005. Johtaminen ja työyhteisön kehittäminen työhyvinvoinnin tukena. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 311–331.
- Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. 2007. Työstressin teoreettisia malleja. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 39–71.
- Findlay, P., Kalleberg, A. L. & Warhurst, C. 2013. The challenge of job quality. *Human Relations* 66, 441–451.

- Geurts, S. A. E. & Sonnentag, S. 2006. Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 32, 482–492.
- Griep, Y., Kinnunen, U., Nätti, J., De Cuyper, N., Mauno, S., Mäkikangas, A. & De Witte, H. 2016. The effects of unemployment and perceived job insecurity: a comparison of their association with psychological and somatic complaints, self-rated health and satisfaction. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 89, 147–162.
- Grote, G. & Guest, D. 2016. The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations* 21, 149–167.
- Hakanen, J. 2014. Onnellisena työssä? 81/2 kysymystä työn imusta. Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.) *Positiivisen psykologian voima*. Jyväskylä: PS-kustannus, 340–365.
- Hassard, J., Teoh, K. R. H., Visockaite, G., Dewe, P. & Cox, T. 2018. The cost of work-related stress to society: a systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology* 23, 1–17.
- Heikkilä, K., Nyberg, S. T., Theorell, T., Fransson, E. I., Alfredsson, L., Bjorner, J. B., Bonenfant, S., ... Kivimäki, M. 2013. Work stress and risk of cancer: meta-analysis of 5700 incident cancer events in 116,000 European men and women. *BMJ, British Medical Journal* 346, f165.
- Jones, W., Haslam, R. & Haslam, C. 2017. What is a ‘good’ job? Modelling job quality for blue collar workers. *Ergonomics* 60, 138–149.
- Kahn, R. L. & Byosiere, P. 1992. Stress in organizations. Teoksessa M. D. Dunnette & L. M. Hough (toim.) *Handbook on industrial and organizational psychology* (vol. 3). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 571–650.
- Kalimo, R., Hakanen, J. & Toppinen-Tanner, S. 2006. Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karasek, R. A. 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24, 285–308.
- Karasek, R. A. & Theorell, T. 1990. *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kinnunen, U. 1989. Teacher stress over a school year. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research*, 70. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kinnunen, U. 1993. Stressi ja sen hallinta. Teoksessa K-L. Kuusinen (toim.) *Terveyspsykologia*. Helsinki: WSOY, 64–81.

- Kinnunen, U. 2017. Työstä palautuminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 127–147.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. 2013. Job characteristics, recovery experiences and occupational well-being: testing cross-lagged relationships across 1 year. *Stress and Health* 29, 369–382.
- Kinnunen, U. & Nätti, J. 2017. Työelämän laatu ja työuran jatkaminen: mikä ennustaa työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä? *Talous ja yhteiskunta* 45 (2), 10–15.
- Kinnunen, U., Mauno, S. & Siltaloppi, M. 2010. Job insecurity, recovery and well-being at work: recovery experiences as moderators. *Economic and Industrial Democracy* 31, 179–194.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M. & Sonnentag, S. 2011. Job demands – resources model in the context of recovery: testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 20, 805–832.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Mäkikangas, A. & Nätti 2011. Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia? Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus, 107–120.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J. & Happonen, M. 1999. Perceived job insecurity: a longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8, 243–260.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J. & Happonen, M. 2000. Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: a longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior* 21, 443–459.
- Kivimäki, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Fransson, E. I., Heikkilä, K., Alfredsson, L., ... Theorell, T. 2012. Job strain as a risk factor for coronary heart disease: a collaborative meta-analysis of individual participant data. *Lancet* 380, 1491–1497.
- Lazarus, R. 1966. Psychological stress and the coping process. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. & Folkman, S. 1984. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer.
- Lindström, K. 1987. Psykologisen tiedon käyttö henkisen hyvinvoinnin turvaamiseksi ja edistämiseksi työssä. Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo (toim.) Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos, 14–29.

- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A. & Nätti, J. 2005. Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 14, 209–238.
- Meijman, T. F. & Mulder, G. 1998. Psychological aspects of workload. Teoksessa P. J. D. Drenth & H. Thierry (toim.) *Handbook of work and organizational psychology*, Vol. 2. Work psychology. Hove, UK: Psychology Press, 5–33.
- Mäntyniemi, A., Oksanen, T., Salo, P., Virtanen, M., Sjösten, N., Pentti, J., Kivimäki, M. & Vahtera, J. 2012. Job strain and the risk of disability pension due to musculoskeletal disorders, depression or coronary heart disease: a prospective cohort study of 69842 employees. *Occupational and Environmental Medicine* 69, 574–581.
- Niemelä, E. & Teikari, V. 1984. Työn psyykinen kuormittavuus – käsitteet, malli ja mittaaminen. Raportti no. 82. Teknillinen korkeakoulu. Teollisuustalous ja työpsykologia.
- Richardson, K. M. 2017. Managing employee stress and wellness in the new millennium. *Journal of Occupational Health Psychology* 32, 423–428.
- Rugulies, R., Aust, B. & Madsen, I. E. H. 2017. Effort-reward imbalance at work and risk of depressive disorders. A systematic review and meta-analysis of prospective cohort studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 43, 294306.
- Selye, H. 1956. *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Selye, H. 1980. The stress concept today. Teoksessa I. Kutash & L. Schlessinger (toim.) *Handbook on stress and emotions*. San Francisco: Jossey Bass, 127–143.
- Seppälä, P. & Hakanen, J. 2017. Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 149–167.
- Sianoja, M., Kinnunen, U., Mäkikangas, A. & Tolvanen, A. 2018. Testing the direct and moderator effects of the stressor-detachment model over one year: a latent change perspective. *Work & Stress* 32(4), 357–378.
- Sianoja, M., Kinnunen, U., De Bloom, J., Korpela, K. & Geurts, S. 2016. Recovery during lunch breaks: testing long-term relations with energy levels at work. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology* 1, 1.

- Sianoja, M., Syrek, C., De Bloom, J., Korpela, K. & Kinnunen, U. 2018. Enhancing daily well-being at work through lunchtime park walks and relaxation exercises: recovery experiences as mediators. *Journal of Occupational Health Psychology* 23, 3, 428–442.
- Siegrist, J. 1996. Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* 1, 27–41.
- Siegrist, J. & Li, J. 2016. Associations of extrinsic and intrinsic components of work stress and health: a systematic review of evidence on the effort-reward imbalance model. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 13, 432.
- Sonnentag, S. & Fritz, C. 2007. The recovery experience questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology* 12, 204–221.
- Sonnentag, S. & Fritz, C. 2015. Recovery from job stress: the stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior* 36, S1, S72–S103.
- Sonnentag, S. & Geurts, S. 2009. Methodological issues in recovery research. Teoksessa S. Sonnentag, P. Perrewé & D. Ganster (toim.) *Current perspectives on job-stress recovery*. United Kingdom: Emerald, Howard House, 1–36.
- Steed, L.B., Swider, B. W., Keem, S. & Liu, J. T. 2019. Leaving work at work: a meta-analysis on employee recovery from work. *Journal of Management*. Advance online publication. doi.org:10.1177/0149206319864153.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. 2002. No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology* 7, 242–264.
- Toppinen-Tanner, S. & Ahola, K. (toim.) 2012. *Kaikkea stressistä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Torrente, P., Kinnunen, U., Sianoja, M., De Bloom, J., Korpela, K., Tuomisto, M. T. & Lindfors, P. 2017. The effects of relaxation exercises and park walks during workplace lunch breaks on physiological recovery. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology* 2(1).
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M. & Vahtera, J. 2005. Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology* 34, 610–622.

- Virtanen, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Jokela, M., Heikkilä, K., Fransson, E. I., Alfredsson L. & Kivimäki, M. 2013. Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: systematic review and meta-analysis. *BMJ, British Medical Journal* 347, f4746.
- Wang, M., Sinclair, R., Zhou, L. & Sears, L. (2013). Person-centered analysis. Methods, applications, and implications for occupational health psychology. Teoksessa L. Tetric, M. Wang & R. Sinclair (toim.) *Research methods in occupational health psychology: measurement, design, and data analysis*. New York: Routledge, 249–373.
- Wendsche, J. & Lohmann-Haislah, A. 2017. A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in Psychology* 7, 2072.
- Zijlstra, F. R. & Sonnentag, S. 2006. After work is done: psychological perspectives on recovery from work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 15, 129–138.

8

Työelämän vuorovaikutuksen tutkimus

*Teija Ahopelto, Sakari Ilomäki, Aija Logren,
Hanna-Leena Ristimäki, Sanni Tiitinen & Johanna Ruusuvuori*

TYÖELÄMÄN VUOROVAIKUTUKSEN tutkimus kohdistuu yksilöiden yhteistoimintaan erilaisissa luonnollisissa, taltioituissa työelämän tilanteissa. Siinä tutkitaan esimerkiksi ammattilaisen ja asiakkaan välisiä kohtaamisia erilaisissa työelämän konteksteissa, kuten ryhmäohjauksessa, työterveysneuvotteluissa ja teknologiavälitteisessä kotihoidossa, sekä ammattilaisten välisiä kohtaamisia erilaisissa työtehtävissä, kuten kokouksissa tai kehityskeskustelutilanteissa. Työelämän vuorovaikutuksen tutkimus tuottaa tietoa prosesseista, joiden avulla työtehtäviä toteutetaan vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Vuorovaikutuksen säännönmukaisuuksista kertyvä tieto valottaa osaltaan myös työelämän isoja murroksia, kuten työn digitalisaatiota.

Tuula Heiskanen, Sirpa Syvänen & Tapio Rissanen (toim.)
Mihin työelämä on menossa? – tutkimuksen näkökulmia
Tampere: Tampere University Press 2019, 245–266.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-006-9>

Johdanto

Työtehtävät toteutetaan suurelta osin ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Palveluammateissa työtä tehdään kasvokkaisessa tai virtuaalisessa kontaktissa ammattilaisen ja asiakkaan välillä, johtaminen on suurelta osin vuorovaikutusta organisaation eri toimijoiden ja sidosryhmien kanssa, ja tiimityö on yleinen työskentelytapa usealla alalla. Toimiva vuorovaikutus on siis työn sujumisen tärkeä edellytys. Työelämän vuorovaikutuksen tutkiminen on kuitenkin verrattain uusi suuntaus työelämän tutkimuksessa. Perinteisesti työelämän ilmiöitä on lähestytty esimerkiksi työn sosiologian, työpsykologian ja organisaatiopsykologian näkökulmista. Työn sosiologiassa tarkastelun keskiöön nousevat rakenteelliset ilmiöt, kuten työurat, työmarkkinat ja työelämän eriarvoistuminen, työpsykologiassa keskiössä ovat yksilö ja hänen suhteensa työhön, kun taas organisaatiopsykologiassa tarkastellaan erityisesti yksilön suhdetta työyhteisöön ja työorganisaatioon.

Työelämän vuorovaikutuksen tutkimus tuo työelämän rakenteellisen ja psykologisen ymmärryksen oheen sosiaalipsykologisen näkökulman, jossa tutkitaan yksilöiden yhteistoimintaa työelämän tilanteissa, työtehtäviä toteutettaessa. Autenttisten, nauhoitettujen vuorovaikutustilanteiden analyysiin perustuva vuorovaikutuksen tutkimus on 1960-luvulta asti tuonut esiin, miten ihmisten välinen vuorovaikutus sisältää säännönmukaisia ja normatiivisia toimintatapoja, joiden varassa yhteistyö mahdollistuu. Nämä säännönmukaisuudet antavat toimijoille mahdollisuuden ymmärtää erilaisten työelämän tilanteiden luonnetta ja niissä odotuksenmukaista toimintatapaa. Esimerkiksi johtajan ja alaisen välisessä vuorovaikutuksessa osapuolet olettavat, että johtajalla on oikeus määrätä työntekijä toteuttamaan tiettyjä työtehtäviä ja muovaavat toimintaansa sen mukaisesti. Tai potilaan ja lääkärin välisessä vuorovaikutuksessa potilaat antavat lääkärin kertoa diagnoosin, vaikka tietäisivät sen hyvin etukäteen jo itsekkin. Jos tällaisia oletuksia rikotaan, syntyy helposti konflikteja tai yhteisymmärryksen murtumista. Yhteisymmärrystä tilanteen ja toiminnan luonteesta pidetään yllä sanallisen ja ei-sanallisen vuorovaikutuksen – keskustelun –

avulla. Myös itse keskustelu sisältää säännönmukaisia rakenteita, joita siihen osallistuvat käyttävät, vaikka eivät sitä välttämättä tietoisesti ajattele. Lapsesta asti opimme, että kun kysytään, kysymykseen kuuluu vastata. Tai kun ehdotetaan jotain toimintaa, on paikallaan hyväksyä tai hylätä ehdotus. Vastauksen puuttuminen näissä tilanteissa tuottaa vaikutelman odotuksenmukaisen vuorovaikutustavan rikkomisesta.

Työelämän tutkimuksessa tieto näistä säännönmukaisuuksista auttaa ymmärtämään vuorovaikutuksessa toteutettavia työn tekemisen prosesseja. Sen avulla saadaan tietoa niistä toimintatavoista, joiden varassa prosessit toteutuvat sujuvasti ja toisaalta niistä toiminnan piirteistä, jotka voivat tuottaa yhteisymmärryksen murenemista ja siten prosessin hidastumista tai keskeytymistä. Näiden säännönmukaisuuksien tunteminen on myös keskeinen edellytys vuorovaikutuksessa tapahtuvan työn kehittämiseksi. Jotta voidaan korjata tai parantaa olemassa olevaa työn tekemisen prosessia, on ensin tiedettävä, miten ja millaisten resurssien varassa prosessi toimii.

Vuorovaikutusta tutkimalla saadaan välineitä juuri tällaisten ilmiöiden selvittämiseen. Taltioidun aineiston avulla voidaan selvittää, miten organisaation perustehtävää, kuten koulutusta, neuvontaa tai vaikkapa neuvottelua rakennetaan vuorovaikutusprosessissa. Kun käsillä on aito työelämän vuorovaikutustilanne, voidaan havainnoida vaikkapa sitä, miten osallistujat tuottavat tilanteessa omaa asiantuntemustaan näkyväksi, keitä kohdellaan oikeutettuina tekemään päätöksiä käsiteltävistä asioista tai miten eri osapuolia voidaan osallistaa keskusteluun tai käsitellä mahdollisia eriäviä mielipiteitä. Näin saadaan esiin tietoa esimerkiksi siitä, millaiset keskustelutavat tuottavat autoritaarista tai demokraattista johtamistapaa tai auttavat välttämään konflikteja kokouksissa.

Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa harjoitettu työelämän vuorovaikutuksen tutkimus on osa laajempaa, etnometodologisen vuorovaikutustutkimuksen perinnettä. Etnometodologian kiinnostuksen kohteena ovat niin sanotut kansan menetelmät yleisemmin, eli kysymys siitä, miten ja millaisin metodein yhteiskunnan jäsenet kykenevät

yhteistoimintaan ja keskinäiseen yhteisymmärrykseen tilanteen luonteesta riippumatta (Garfinkel 1984, 1–34). Etnometodologisen lähestymistavan tunnetuin empiirinen sovellus on keskusteluanalyysi, joka tutkii keskustelun säännönmukaisia rakenteita taltioitujen aineistojen avulla. Kuva- ja äänitaltiointien avulla voidaan seurata toiminnan rakentumista pikkutar- kasti, toiminto toiminnolta, puheenvuoro puheenvuorolta ja tehdä siten päätelmiä siitä, millaista toimintaa osallistujat pitävät milloinkin odotuk- senmukaisena. Taltiointitekniikan kehittyminen on mahdollistanut tut- kimustavan yleistymisen ja sen avulla saadun tiedon kumuloitumisen.

Esittelemme seuraavassa vuorovaikutustutkimuksen näkökulmaa työ- elämän tutkimukseen esimerkkihankkeiden avulla. Lopuksi keskuste- lemme työelämän vuorovaikutustutkimuksen paikasta ja lupauksesta suhteessa työelämän suuriin murroksiin, kuten digitalisoitumiseen, globa- lisaatioon ja työn muutokseen yleisemmin.

Keskusteluanalyttinen näkökulma työelämän vuorovaikutukseen

Keskusteluanalyttisen näkökulman taustalla vaikuttaa Erving Goffmanin (1983) ajatus siitä, että tilanteessa tapahtuvaa vuorovaikutusta tulee tarkastella itsenäisenä tutkimuskohteena. Näkökulmaa voi avata ver- taamalla sitä organisaatiokulttuurin määritelmään, jonka mukaan orga- nisaatiokulttuuri muodostuu ajattelu- ja toimintamalleista, joita noudate- taan, jotka ohjaavat organisaation jäsenten käyttäytymistä ja jotka opitaan organisaation jäsenyyden kautta (Mauno & Ruokolainen 2005). Myös ih- misten välinen vuorovaikutus sisältää toimintamalleja, joita noudatetaan, jotka ohjaavat toimintaa ja jotka opitaan: arkikeskustelun toimintamallit opitaan sosialisatiossa, työelämän toimintatavat taas osallistumalla ins- titutionaalisiin (työelämän) tilanteisiin. Keskusteluanalyttinen tutki- mustapa pyrkii paikantamaan näitä toimintamalleja tai säännönmukai-

suuksia, jotka ohjaavat toimintaa ja joiden varassa vuorovaikutus toimii (vrt. Garfinkel 1984).

Aiemmassa arkikeskusteluja koskevassa tutkimuksessa on havaittu säännönmukaisuuksia, jotka toistuvat vuorovaikutuksessa keskustelijoiden ominaisuuksista tai meneillään olevasta tilanteesta riippumatta. On havaittu, että puheenvuorot ovat kontekstista riippuvaisia ja kontekstia muovaavia, eli jokainen puheenvuoro vaikuttaa siihen, mitä seuraavaksi on asianmukaista sanoa ja toisaalta jokaisessa puheenvuorossa näkyy puhujan tulkinta edeltävästä vuorosta (Heritage 1984). Esimerkiksi terveydenhoitajan neuvolavastaanotolla tuttia tarmokkaasti imevästä vauvasta esittämä lausahdus: ”Hän näyttää nauttivan tuosta kovasti” voidaan tulkita sekä leikkimieliseksi ja viattomaksi small-talkiksi että huomautukseksi vanhemmille siitä, että lasta ei olisi ruokittu riittävästi. Se, miten vanhemmat vastaavat tähän, näyttää samalla heidän tulkintansa terveydenhoitajan vuorosta. (Heritage & Sefi 1992.)

Toinen tunnettu säännönmukaisuus liittyy puheenvuorojen jakautumiseen. Tiedetään, että ihmisillä on tapana puhua vuorotellen, minimoida puheenvuorojen väliset tauot, välttää puhumasta toisten puheenvuorojen päälle pitkiä aikoja ja jakaa puheenvuoroja erityisillä tekniikoilla (Sacks, Schegloff & Jefferson 1974; Schegloff 2000). On myös havaittu, miten katseen suuntaamisella ja muilla ei-sanallisilla keskustelun keinoilla on tärkeä merkitys yhteisen ymmärryksen rakentamisessa meneillään olevasta toiminnasta ja puhutun merkityksestä (Ruusuvuori 2001; Tiitinen & Ruusuvuori 2012; Rossano 2013).

Muita keskeisiä säännönmukaisuuksia ovat orientoituminen tiedollisiin oikeuksiin eli siihen, kenen oletetaan (ja sallitaan) tietävän eniten tietystä asiasta (Heritage & Raymond 2005) sekä orientoituminen deonttisiin oikeuksiin eli siihen, kenellä oletetaan olevan oikeus päättää jostakin tulevaisuudessa tapahtuvasta asiasta (Stevanovic & Peräkylä 2012). Nämä keskeiset odotukset muokkaavat toimintaamme vuorovaikutuksessa. Niihin perehtyminen tuo esiin, millä tavoin erilaiset institutionaaliset valta-asetmat puhutaan esiin työelämän vuorovaikutuksessa.

Institutionaalisisessa työtehtävien hoitoon liittyvässä keskustelussa arkikeskustelun säännönmukaisuudet muovautuvat instituution tarpeisiin. Työelämän tilanteissa osallistujat ottavat keskustelussa monin tavoin huomioon osallistujien institutionaaliset roolit. Esimerkiksi lääkärissä ja hoitoaloilla ammattilaiset välttävät tuomasta esiin omia huoliaan ja keskittyvät asiakkaan ongelmien kuuntelemiseen ja ratkaisemiseen (Ruusuvuori 2007). Toisaalta arkikeskustelusta tutut, usein tiedostamattomat keskustelun säännönmukaiset toimintatavat vaikuttavat myös institutionaalisisessa keskustelussa. Esimerkiksi neuvolavuorovaikutuksessa seuraava puhuja valitaan yleensä samalla tavalla kuin arkivuorovaikutuksessa, eli ilman varsinaista nimeämistä, suuntaamalla katse tähän (Sacks ym. 1974). Neuvolavuorovaikutuksessa tällä seuraavan puhujan valintatavalla on seurauksia esimerkiksi siihen, miten kaikkia vuorovaikutuksen osapuolia voidaan osallistaa keskusteluun. Kun äiti ja isä ovat yhtä aikaa asiakkaina neuvolakäynnillä, terveydenhoitajat voivat suunnata molempia vanhempia koskevan kysymyksen sanallisesti molemmille osapuolille. Jos terveydenhoitajan katse kysymyksen lopussa kuitenkin suuntautuu äitiin, sekä äiti että isä tulkitsevat kysymyksen olevan suunnattu ensisijaisesti äidille. Jos äitiä kohdellaan näin ensisijaisena vastaajana kysymyksiin jatkuvasti, voi isä kokea tulevansa kohdelluksi toissijaisena vanhempana (Tiitinen & Ruusuvuori 2012).

Tutkimalla työelämän eri kontekstien institutionaalisia erityispiirteitä saadaan esiin toistuvia käytänteitä, joiden avulla kyseistä työtehtävää toteutetaan. Näistä käytänteistä voidaan erottaa, millaisia vuorovaikutuksellisia seurauksia niillä on. Esimerkiksi KELAN asiakaspalvelua on kehitetty tutkimalla asiakaspalvelijoiden tapaa ottaa vastaan puheluita (Sorjonen & Raevaara 2006). Tietoa erilaisten terveydenhuollon kohtaamisten kehittämistä varten ovat tuottaneet kuvaukset siitä, miten potilaan on helpompi ottaa vastaan vaikea diagnoosi, jos se kerrotaan tietyllä tavalla (Maynard 1992), millaisilla keskustelun keinoilla psykoterapeutti auttaa asiakasta muokkaamaan ajatteluaan (Voutilainen, Peräkylä & Ruusuvuori 2010) ja millaisin tavoin lääkäri voi osoittaa empatiaa potilaille säilyttäen silti am-

mattiroolinsa (Ruusuvuori 2005; 2007). Institutionaalisia erityispiirteitä kuvaamalla on myös tuotu esiin, millaisen toiminnan seurauksena hätäpuhelu voi epäonnistua ja johtaa onnettomaan lopputulokseen (Whalen, Zimmerman & Whalen 1988).

Työelämän vuorovaikutuksen tutkimus tuottaa tietoa siitä, miten työelämän tilanteissa tuotetaan ja ylläpidetään sosiaalisia suhteita ja institutionaalisia rooleja sekä niihin liittyviä tiedollisia oikeuksia ja velvollisuuksia, muodostetaan jaettua ymmärrystä meneillään olevasta institutionaalisesta tehtävästä ja koordinoidaan tehtävän suorittamisessa olennaisia yhteistä toimintaa.

Työelämän vuorovaikutuksen tutkimuksen kaksi osa-aluetta

Keskusteluanalyttisen työelämän vuorovaikutuksen tutkimuksen ympäristöt voi jakaa karkeasti kahteen kategoriaan: ammattilaisen ja asiakkaan väliset vuorovaikutustilanteet ja ammattilaisten väliset vuorovaikutustilanteet. Ammattilaisen ja asiakkaan välisissä tilanteissa Työelämän tutkimuskeskuksessa tehdyt tutkimuksemme ovat kohdistuneet muun muassa ohjaajan ja ohjattavien väliseen vuorovaikutukseen elintapaohjauksessa ja työnohjauksessa sekä terveydenhoitajien ja asiakkaiden väliseen vuorovaikutukseen lastenneuvolassa. Ammattilaisten välistä vuorovaikutusta tutkimme esimerkiksi kehityskeskusteluissa sekä johtamistyön käytännöissä. Seuraavaksi esittelemme kumpaakin osa-aluetta tarkemmin.

Vuorovaikutus ammattilaisen ja asiakkaan välillä

Esimerkkejä vuorovaikutuksesta ammattilaisen ja asiakkaan välillä tarjoavat tutkimuksemme ohjaustilanteista, videovälitteisistä terveydenhuollon kohtaamisista sekä työterveysneuvottelusta.

Vuorovaikutus ohjaustilanteissa

Ohjaus on ohjaajan, ohjattavan ja ohjausta järjestävän yhteisön yhteistä toimintaa, jossa tavoitteena on tukea ohjattavan tavoitteellista prosessia (Vehviläinen 2014), kuten oman työkyvyn, elintapojen tai ammatillisen osaamisen kehitystä.

Ohjattujen ryhmien vuorovaikutusta tutkitaan usein analysoimalla osallistujien ja ryhmänohjaajien käsityksiä vuorovaikutuksesta. Esimerkiksi ryhmän osallistujan passiivista osallistumista on tutkittu kyselyllä hiljaa olemisen syistä. Kyselyn osallistujat näkivät hiljaa olemisen johtuvan eritoten henkilökohtaisista luonteenpiirteistä. (Yildirim 2012.) Osallistujien näkemyksiä tutkimalla ei kuitenkaan saada esiin vuorovaikutuksen käytänteisiin kiinnittyviä seikkoja, jotka osaltaan saattavat tuottaa osallistumisen vähyyttä. Analysoimalla vuorovaikutuksessa tapahtuvaa toimintaa on esimerkiksi näytetty, miten hiljaisuus voi olla myös osallistumisen strategia tai kyseessä olevassa vuorovaikutustilanteessa relevantti toimintatapa, jonka avulla ohjattava toteuttaa hyvän, yhteistyöhaluisen ja tehokkaasti toimivan osallistujan roolia (Kettunen, Poskiparta, Liimatainen, Sjögren & Karhila 2001). Aitoihin vuorovaikutustilanteisiin keskittyvällä tutkimusotteella on siis mahdollista saada tietoa erilaisten osallistumistapojen ja toimintakäytänteiden sosiaalisesta merkityksestä.

Työelämän tutkimuskeskuksessa ohjausvuorovaikutuksen tutkimusta on tehty Suomen Akatemian yhteydessä toimivan Strategisen tutkimuksen neuvoston rahoittaman ”Näyttöön perustuvaa terveyden edistämistä työpaikoilla” (Promo@Work) -konsortiohankkeen osatutkimuksessa (<https://ohjausvuorovaikutus.fi>). Tutkimusaineistoina olemme käyttäneet kasvokkaisia ja skype-välitteisiä videoaineistoja 2. tyyppin diabeteksen ennaltaehkäisyyn tähtäävistä elintapaohjausryhmistä, palo- ja pelastustoimen lähijohtajien työnohjauskellisista ryhmistä ja pienyrittäjänäisten työkyvyn tukemiseen tähtäävistä vertaisryhmistä. Aineistot on kerätty konsortion yhden osapuolen, Työterveyslaitoksen, aiemmissa tutkimushankkeissa. Ohjausvuorovaikutukseen liittyen olemme tarkastelleet kolmea teemaa: ohjaajan keinoja tukea ryhmäläisten osallistumista ja ohjauksen tavoittei-

den mukaista toimintaa, ryhmäläisten keskinäistä vuorovaikutusta ryhmäohjauksessa sekä videovälitteisyyden vaikutusta ohjausvuorovaikutuksen kulkuun.

Ohjaajan osallistavaa toimintaa analysoivat tutkimuksemme valottavat sitä, miten sekä ohjaajan luoma ohjaustilanteen rakenne että ohjaajan tilanteessa käyttämät erilaiset puheenvuorojen muotoilut avaavat hyvin erilaisia mahdollisuuksia tai rajoitteita ryhmäläisten osallistumiselle. Klassisten ohjausmallien mukainen toimintatapa on niin sanottu päivänkakkaramalli eli ohjaajavetoinen vastauskierros, jossa kukin ryhmäläinen vastaa vuorollaan ohjaajan esittämään kysymykseen tai tehtävään (esim. Corey 2011). Tällainen strukturoitu rakenne on ohjaajakeskeinen ja tarjoaa ryhmän jäsenille rajallisesti osallistumismahdollisuuksia.

Monissa aineistomme ohjaustilanteissa sovelletaan ratkaisukeskeistä ohjausta, jossa käytetään tarkkaan ohjeistettuja ongelmien ratkaisuun tähtäviä tehtäviä ja neuvojen pyytämistä muilta ryhmäläisiltä. Vuorovaikutuksen tarkastelu näissä tilanteissa havainnollistaa, miten ohjauksen rakenteen jäsentäminen tiukasti tehtävien mukaan sekä ryhmäläisten keskinäisen kommentoinnin kehystäminen neuvojen antamiseksi voivat vaikuttaa muuta ohjaustilanteessa olennaista toimintaa. Ne voivat esimerkiksi tehdä ongelmien emotionaalisen puolen tunnustamisen ja siten sosiaalisen tuen antamisen haastavaksi. Jos ohjauksen rakenteeseen kuitenkin jätetään tilaa myös agendan ulkopuoliselle toiminnalle ja kannustetaan kommentoimaan avoimemmin ”mitä vielä tulee mieleen”, ryhmäläiset voivat helpommin yhdistää neuvomisen ja emotionaalisen tuen tarjoamisen. (Tiitinen, Weiste, Vehviläinen, Ruusuvuori, Nevanperä & Laitinen 2017; Tiitinen, Weiste, Ruusuvuori & Laitinen 2018.)

Ohjaajan keinojen lisäksi olemme tarkastelleet ryhmäohjauksen osallistujien keskinäistä vuorovaikutusta ja sitä, millaista lisäarvoa se tuottaa ryhmäohjaukseen. Analyysin kohteena ovat olleet esimerkiksi ryhmäläisten esittämät kysymykset ja itsereflektoiva puhe. Kysymysten analyysi osoittaa, että ne tekevät ryhmäläisten käsityksiä näkyväksi ohjaajalle ja muille ryhmäläisille. Tämä auttaa ohjaajaa muokkaamaan ja kohdentaa-

maan ohjauksen sisältöjä osallistujille sopiviksi, synnyttää ryhmäläisten keskuudessa reflektointia sekä edesauttaa vertaistuen muodostumista. (Logren, Ruusuvuori & Laitinen 2017a.)

Analyysimme ryhmäläisten itsereflektioivasta puheesta puolestaan osoittaa, että myös itsereflektioiva puhe tekee puhujan näkemyksiä näkyväksi muille osapuolille ja toimii siten mahdollisena yhteisen reflektointikeskustelun lähtökohtana. Itsereflektioiva puhe tarkoittaa sellaisia vuoroja, joissa asetetaan arvioivaan, tulkitsevaan tai tarkkailevaan asemaan suhteessa omaan toimintaan (Vehviläinen & Lindfors 2005). Analyysimme perusteella itsereflektioivilla vuoroilla osoitetaan asennoitumista muutokseen. Niillä tuodaan esiin, että omassa toiminnassa on jotakin korjattavaa, josta ollaan tietoisia, vaikka varsinaisia muutoksia omassa elintavoissa ei olisikaan vielä tehty. Toiseksi itsereflektioivilla vuoroilla voidaan rakentaa yhteistä ymmärrystä ongelmallisesta käyttäytymisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Kiinnostavaa on, että itsereflektioiva puhe ei ole riippuvaista yksinomaan ohjaajan aloitteista vaan osallistujat tuottavat sitä myös oma-aloitteisesti. Niinpä se on myös yksi merkki ryhmäläisten aktiivisesta ja toiminnan tavoitteita kunnioittavasta osallistumisesta meneillään olevaan toimintaan. (Logren, Ruusuvuori & Laitinen 2017b.)

Analyysien perusteella on selvää, että ryhmämuotoinen ohjaus ei ole vain ”yksilöohjausta ryhmän läsnä ollessa”, vaan ryhmän jäsenten keskinäinen vuorovaikutus mahdollistaa sellaisia keskustelun kulkuja, joita yksilöohjauksessa ei syntyisi. Ryhmäläiset voivat kommentoida ja haastaa toistensa puheenvuoroja ohjaajan toiminnasta poikkeavilla ja sitä täydentävillä tavoilla. Ryhmäläiset voivat myös ottaa tilapäisesti ohjaavan roolin suhteessa toiseen ryhmäläiseen, mikä voi tuottaa ohjauksen tavoitteen mukaisia seuraamuksia. Esimerkiksi esittäessään toiselle ryhmäläiselle kysymyksiä, toimintaehdotuksia tai neuvoja, puhujat saattavat arvioida niitä myös suhteessa omaan toimintaansa, jolloin syntyy itsereflektiota eli juuri ohjauksen yleisen tavoitteen mukaista toimintaa.

Vuorovaikutus videovälitteisissä terveydenhuollon kohtaamisissa

Ohjaajan toiminnan ja ryhmäläisten keskinäisen vuorovaikutuksen lisäksi ohjausvuorovaikutusta käsittelevät tutkimuksemme ovat tarkastelleet videovälitteisyyden vaikutusta ohjaustilanteen kulkuun. Tarkastelemissamme videovälitteisissä ryhmäohjaustilanteissa ohjattavien ryhmä kokoontuu samaan tilaan ja on yhteydessä videoneuvottelun avulla ohjaajaan. Videopuhelutekniikkaan liittyvä viive ja tekniset häiriöt saavat aikaan ikään kuin kaksi erilaista vuorovaikutuksellista todellisuutta, joissa ryhmäläiset kuulevat ohjaajan puheen hieman eri tavoin ajoitettuna kuin itse ohjaaja (ja vastaavasti ohjaaja kuulee ryhmäläisten vuorot eri tavoin ajoitettuna). Tämä synnyttää tarkoituksetonta päällekkäispuhunutta, jonka välttämiseksi ryhmäläiset helposti luovuttavat puheenvuoronsa ohjaajalle. Päällekkäispuhunutta ja muita teknologian tuottamia häiriöitä ratkaistessaan sekä ryhmäläiset että ohjaaja vaikuttavat olevan tietämättömiä niiden teknologisista taustasyistä. Tekniset häiriöt voivat siis rajoittaa ryhmäläisten osallistumismahdollisuuksia ilman, että osapuolet ovat tästä tietoisia ja pystyisivät vaikuttamaan asiaan. (Ilomäki, Ruusuvuori & Laitinen 2018.)

Työelämän vuorovaikutuksen digitalisointimisehityksen myötä uudenlaisten vuorovaikutuksen tapojen ja niiden seurausten tarkastelu nousee entistä olennaisemmaksi osaksi työelämän tutkimusta. Näitä uudenlaisia vuorovaikutuksen tapoja tutkitaan vuonna 2017 käynnistyneessä, Työsuojelurahaston rahoittamassa ”Terveydenhuollon työntekijät digimurroksessa – Yhteistyön ja asiakaslähtöisyyden uudet haasteet”-tutkimushankkeessa, joka toteutetaan Tampereen yliopiston ja Työterveyslaitoksen yhteistyönä. Hankkeessa selvitetään, miten videovälitteisyys muokkaa vuorovaikutusta ikäihmisten kotihoidon etäkäynneillä ja lääkärin etäkonsultaatioissa.

Aikaisempi tutkimus on osoittanut, että kielellisen toiminnan rinnalla myös erilaiset keholliset vuorovaikutuksen tavat ovat keskeisiä työvälineitä sekä lääkärin vastaanotolla (Robinson & Stivers 2001; Ruusuvuori 2001) että vanhustyössä (Hydén 2013; Sävenstedt, Zingmark, Hydén & Brulin 2005). Vuorovaikutuksen siirtyessä kasvokkaisesta videovälitteiseksi näi-

den multimodaalisten keinojen hyödyntämisen ehdot kuitenkin muuttuvat. Miten esimerkiksi lääkkeiden ottaminen järjestetään kotihoidon etäkäynnillä, kun hoitaja ei voi nähdä kuvaruudun ulkopuolelle rajautuvaa lääkkeiden ottotapahtumaa? Toinen keskeinen tutkimusaihe ovat ne keinot, joilla osapuolet ratkovat teknisiä ongelmia. Etäkonsultaation kuuluvuusongelmia selvitellessään osallistujat voivat käyttää hyödyksi myös vanhempaa tekniikkaa, kuten lanka- ja matkapuhelimia. Uudenlaisten teknologiavälitteisten työelämän vuorovaikutustilanteiden tarkastelu paljastaakin, että teknologisten ratkaisujen ja laitteiden onnistunut integraatio osaksi työelämän arkea vaatii osallistujien joustavia ja luovia käytäntöjä, joilla laitteet kotoutetaan osaksi jo olemassa olevia vuorovaikutuksen ja työnteon käytäntöjä.

Vuorovaikutus työterveyshuollossa

Työterveysneuvottelu on moniammatillinen tilanne, jossa läsnä on myös työterveyshuollon asiakas. Tampereen yliopiston ja Työterveyslaitoksen työterveysneuvottelua tutkivassa konsortiohankkeessa tarkasteltiin, millä tavoin neuvotteluprosessin kautta työhön paluuseen liittyvät ratkaisut neuvottelun kuluessa tehdään ja millä tavoin neuvottelun eri osapuolet osallistuvat päätöksentekoon.

Työterveysneuvottelun osallisina ovat ainakin työterveyslääkäri, työntekijä ja esimies. Työterveyshuollon puolelta myös työterveyshoitaja ja työfysioterapeutti saattavat osallistua neuvotteluun. Lisäksi työnantajaa voi olla edustamassa henkilöstöhallinnon asiantuntija ja työntekijää tukemassa työsuojeluvaltuutettu. Työterveysneuvottelun yleisenä tavoitteena on yhteisesti hyväksyttävän päätöksen tekeminen, sillä työkyvyn tukemisen katsotaan olevan sekä työntekijän että työnantajan etu. Työterveysneuvottelun osapuolten intressit ja näkökulmat syntyvään päätökseen saattavat kuitenkin erota toisistaan (Liira, Juvonen-Posti, Viikari-Juntura, Takala, Honkonen, Tuisku, Martimo & Redemann 2012). Esimerkiksi päätös työkokeilusta, osasairauslomasta tai uudelleen kouluttautumisesta on seurauksiltaan varsin erilainen suhteessa työntekijään, esimieheen tai työter-

veyslääkäriin. Työterveysneuvottelu on siis monella tapaa arkaluonteinen ja haasteellinen tilanne.

Aiemmassa tutkimuksessa vastaavanlaisista institutionaalisista ympäristöistä on esitetty, että kuntoutuvalla henkilöllä on vain rajallinen valta vaikuttaa oman työhön paluunsa ehtoihin ja sen sijaan joko työnantaja (Seing, Ståhl, Nordenfelt, Bülow & Ekberg 2012) tai terveydenhuollon ammattilaiset (Backman 2008; Bülow & Wilinska 2014) ovat tässä avainasemassa. Työterveysneuvottelu-hankkeen tulokset viittaavat kuitenkin siihen, että sekä aineistomme työterveyslääkärit että muut osallistujat kohtelevat tärkeänä kaikkien osapuolten osallistamista yhteisen päätöksen tekemiseen (Ristimäki & Ruusuvuori 2018). Neuvotteluvuorovaikutuksen tutkimus tuo myös esiin tapoja, joilla sekä neuvottelun puheenjohtajana toimivat lääkärit että muut neuvottelun osapuolet mahdollistavat muiden osallistumisen päätöksentekoon. Yksityiskohtainen vuorovaikutuksen analyysi tuottaa siis tietoa siitä, minkälaisen toimintojen varaan päätöksenteko rakentuu ja minkälaisilla vuorovaikutuskeinoilla eri osapuolet voivat vaikuttaa keskustelun kulkuun ja työssä jatkamista koskeviin päätöksiin.

Vuorovaikutus ammattilaisten välillä

Ammattilaisten välistä vuorovaikutusta on Työelämän tutkimuskeskuksessa tutkittu lähinnä johtamistyön kontekstissa tarkastelemalla kehityskeskustelujen dynamiikkaa (Ahopelto 2018; Ruusuvuori, Asmuss, Henttonen & Ravaja 2019; Tuominen 2018) sekä tasa-arvon edistämisen näkökulmasta (Leinonen 2016). Kehityskeskustelut tarjoavat selkeärajaisen ja merkityksellisen kontekstin tutkimukselle. Ensinnäkin kehityskeskusteluissa tulevat näkyviksi esimiehen ja työntekijän institutionaaliset tehtävät ja orientoituminen niihin sekä keskusteltavaan aiheeseen. Kehityskeskusteluissa havaittujen vuorovaikutustapojen voidaan katsoa heijastavan myös organisaation yleisiä vuorovaikutuksen käytänteitä ja toimivan siten organisaation pienoismallina. Toiseksi kehityskeskustelut ovat keskeinen osa työpaikoilla käytävää työntekijän ja esimiehen välistä vuo-

rovaikutusta. Niillä on merkittävä rooli strategian toteuttamisessa, työjohtamisessa sekä työntekijän kehittämisessä ja työssäoppimisessa. (Juuti 1998; Järvinen 2003, 43–50.) Kolmanneksi kehityskeskustelut tavoittavat yleisyydellään suurimman osan suomalaisista työntekijöistä. Kansallisen työolobarometrin (2014) mukaan 71 % työntekijöistä kertoi työsuorituksaan arvioitavan säännöllisesti kehityskeskustelujen yhteydessä. (Työolobarometri 2014).

Aiempi tutkimus kehityskeskusteluista on keskittynyt enimmäkseen keskusteluprosessin kehittämiseen ja hyötyjen kuvaamiseen, kuten kehityskeskustelujen vaikutukseen työtyytyväisyyteen. Myös vuorovaikutustutkimuksessa yksi päämäärä on keskustelujen kehittäminen, mutta sen edellytyksenä nähdään olevan empiirinen ymmärrys siitä, miten keskusteluprosessi autenttisissa keskustelutilanteissa itse asiassa etenee. Tutkitaan, miten ja millaiseksi keskustelijat rakentavat institutionaalista rooliaan ja millaiset käytänteet vuorovaikutuksessa ovat odotuksenmukaisia ja millaiset ongelmallisia. Mikroanalyttinen tarkastelukulma mahdollistaa myös valta-asetelmien, emootioiden ja asennoitumisen tarkastelemisen. Suomalaisia ja tanskalaisia kehityskeskusteluaineistoja tutkiessamme havaitsimme, miten esimiehet voivat käyttää kehityskeskustelua saadakseen tietoa työolosuhteista kentällä. He esimerkiksi rohkaisevat alaisia valittamaan asioista, jotka aiheuttavat harmitusta alaisten keskuudessa. Tutkimuksessa kuvataan myös, miten arkaluontoisista asioista keskusteleminen vaatii erityistä tunnetyötä molemmilta osapuolilta: on saavutettava yhteinen ymmärrys siitä, että valittaminen on suotavaa ja mahdollista ennen kuin siihen ryhdytään. (Ruusuvuori ym. 2019.)

Työelämässä tunteet, toisten odotukset ja institutionaaliset asemat kietoutuvat yhteiseen toimintaan monin tavoin. Kehityskeskusteluissa, kuten monissa muissakin työelämän tilanteissa, on tärkeää, että keskustelijat kokevat voivansa kertoa mieltään askarruttavista asioista. Esimieheltä odotetaan työntekijän kokemuksen vastaanottamista, ymmärtämistä ja ongelmanratkaisuun osallistumista. (Ahopelto 2018.) Luottamuksellisen suhteen luominen tapahtuu välittömässä vuorovaikutuksessa osapuolten

(esimiehen ja työntekijän) kesken. Tämä tapahtuu usein pienin, kehollisen vuorovaikutuksen mahdollistamin keinoin. Esimerkiksi tapa, jolla tilanne aloitetaan, on tärkeä osa luottamussuhteen rakentamista. Vuorovaikutustutkimuksen keinoin saadaan esiin usein piiloon jääviä käytänteitä, joiden avulla suhdetta tuotetaan. Tutkimissamme kehityskeskusteluissa on esimerkiksi tyypillistä, että tilanne aloitetaan keventävällä kommentilla, huumorilla tai muulla jutustelulla ennen kuin siirrytään varsinaiseen asiaan. Tärkeässä osassa tässä ovat myös tapa, jolla tilaan asetetaan suhteessa toiseen, katsekontakti, sekä nyökkäyksiin ja kasvoniilmeihin annettavat palautteet, joilla osoitetaan kuuntelemista (Tuominen 2018). Tunteiden ja kehollisen vuorovaikutuksen merkitys ja käsittely työelämän vuorovaikutuksessa on edelleen vähän tutkittu alue, josta ollaan käynnistämässä kansainvälistäkin tutkimusta erityisesti terveydenhuollon kentällä.

Työelämän tulevaisuuden murrokset ja vuorovaikutuksen tutkimus

Kuten aiemmin on kuvattu, vuorovaikutustutkimus valottaa työtehtävien toteuttamisen kannalta olennaisia tärkeitä piirteitä, jotka ovat ihmisten arkikokemukselle tuttuja mutta jäävät vakiintuneiden työelämän tutkimusperinteiden analyttisen fokuksen ulkopuolelle. Etnometodologinen vuorovaikutuksen tutkimus kiinnittyy nimensä mukaisesti ihmisten arkiin käytäntöihin, ja työelämän muuttuessa sille aukeaa uudenlaisia tutkimuskohteita. Työelämän tulevaisuutta ja vuorovaikutuksen tutkimuksen roolia siinä voidaan hahmotella kolmen suuren kehityslinjan, työn digitalisaation, työmarkkinoiden globalisoitumisen sekä työelämän muuttumisen ja siitä seuraavien sosiaalipoliittisten sopeuttamistarpeiden kautta (ks. esim. Kauhanen 2017; Pyöriä 2017). Tarkastelemme seuraavassa, miten yllä kuvattu etnometodologisen vuorovaikutustutkimuksen ohjelma voi tuottaa uutta ymmärrystä näistä teemoista.

Työn digitalisaatio ja alustatalous

Vuorovaikutustutkimus tuottaa tarkkaa ja kuvailevaa tietoa erilaisista toimintakäytänteistä autenttisissa työelämän tilanteissa. Tämä prosessitieto on välttämätöntä, kun käytänteitä kehitetään ja muutetaan. Digitalisaatio ja sen mukanaan tuomat tekoälysovellukset sekä näiden sovellusten soveltaminen työelämän käytäntöihin vaativat ymmärrystä siitä, millä tavoin prosesseja toteutetaan nykymuodossaan, ilman digitaalisia sovelluksia. Esimerkiksi Business Finlandin rahoittamassa tutkimusprojektissa ”New Competitiveness and business impact from intelligence, intuition, integration and interaction” (2018–2020) tutkimme yhdessä Tampereen yliopiston laskentatoimen ja signaalinkäsittelyn tutkimusryhmien sekä hankkeeseen osallistuvien yritysten kanssa tekoälyn soveltamista johtamistyöhön. Johtamisen päätöksentekoprosesseja analysoimalla tuotamme tietoa siitä, millaisia vuorovaikutuksen säännönmukaisuuksia on hyvä ottaa huomioon digitaalisia järjestelmiä kehitettäessä. Tulevaisuudessa myös esimerkiksi virtuaalitodellisuudessa tai monimediatioissa (ks. esim. Luff, Heath, Yamasita, Kuzuoka & Hirota 2016) tapahtuva yhteistyö voi nousta Työelämän tutkimuskeskuksessa tehtävän tutkimuksen aiheeksi.

Etnometodologista näkökulmaa voidaan hyödyntää myös erilaisten digitaalisten tuotteiden kehittämisessä sekä palvelumuotoilussa. Esimerkiksi Promo@Work-hankkeessa toteutetun ohjausmobiilisovelluksen suunnittelussa hyödynnettiin vuorovaikutustutkimuksen näkökulmia, kun toimivaksi havaittua elintapaohjausta käännettiin mobiilisovellukseksi. Muotoilimme muun muassa käyttäjän saamia palauteviestejä käyttämällä apuna empatiaa käsittelevää tutkimusta (ks. esim. Wynn & Wynn 2006). ”Työterveysneuvottelu työhön paluun tuessa” -hankkeessa vuorovaikutustutkimuksen tulosten pohjalta kehitettiin sähköinen oppimisohjelma työterveysneuvotteluun valmistautuville. Ohjelma on avoimesti saatavilla Työterveyslaitoksen internet-sivuilla.

Globalisaatio: työvoiman liikkuminen, suomalaisen työn hinta- ja osaamiskilpailukyky

Työn globalisaatiota määritellään yleensä työvoiman liikkuvuuden ja suomalaisen työn hinta- ja osaamiskilpailukyvyn kautta. Näiden makrotason ilmiöiden rinnalla vuorovaikutustutkimus tarjoaa näkökulman siihen, miten globalisaation kaltainen megatrendi todentuu arjen käytännöissä. Työmarkkinoiden globalisaatioita voidaan tarkastella esimerkiksi monikielistyvien työyhteisöjen ja työpaikalla tapahtuvan integraation kautta. On muun muassa tutkittu niitä käytänteitä, joiden kautta kielen oppiminen tapahtuu maahanmuuttajille suunnatussa rakennusalan koulutuksessa (Lilja & Tapaninen 2019). Tutkimuksen tuottamaa tietoa voidaan hyödyntää sekä työelämätaito- että kielikoulutuksessa ja tukea näin maahanmuuttajien työelämään ja yhteiskuntaan kiinnittymistä. Työyhteisöjen kansainvälistyminen avaa tutkimusnäköaloja paitsi monikielisyyden myös multimodaalisuuden, eli sanallisten ja ei-sanallisten vuorovaikutuksen resurssien tarkastelemiseen, yhteistä ymmärrystä muodostettaessa (Mondada 2016; Haddington & Kääntä 2011).

Muuttuva työ ja sosiaalipoliittiset sopeuttamistarpeet

Keskustelussa työelämän tulevaisuudesta ennustetaan usein epätyypillisten työaikojen ja työsuhteiden lisääntyvän. On arveltu pätkätoiden, freelance-toiden ja työttömyysjaksojen vuorottelun yleistyvän samalla, kun yhtenäiset ja pitkäkestoiset työurat muuttuvat yhä harvinaisemmiksi. Vuorovaikutustutkimus tarjoaa tällaisen makrotason rakenteellisen uudistuksen tarkasteluun tarkkanäköisen ja vahvasti empiirisen lähestymistavan. Esimerkiksi välityömarkkinoihin liittyvän valmennuksen potentiaalisesti mahdollistamaa voimaantumisen prosessia voidaan ymmärtää vuorovaikutuksen mikrotasolla eri tavalla verrattuna perinteisiin vaikuttavuuden mittauksiin. Tällaiseen valmennusvuorovaikutuksen tarkasteluun on tarttunut Suomen Akatemian rahoittama ”Työmarkkinoiden marginaaleista kohti voimaantumista?” -tutkimushanke. Sen sijaan, että tarkastellaan ryhmäkohtaisia eroja erilaisten toimenpiteiden välillä, vuorovaikutustut-

kimus tarjoaa välineitä esimerkiksi sen tunnistamiseen, miten välityömarkkinoiden valmennusvuorovaikutuksessa tasapainotellaan erilaisten työkykyä ja työelämävalmiuksia koskevien kulttuuristen ja institutionaalisten odotusten välillä.

Lopuksi

Olemme tässä luvussa kuvanneet Työelämän tutkimuskeskuksessa tehtävän vuorovaikutustutkimuksen keskeisiä teemoja ja tutkimuksia ja hahmotelleet näkökulmia työelämän tutkimuksen nouseviin teemoihin.

Etnometodologinen vuorovaikutuksen tutkimus analysoi ihmisten yhteistoimintaa työelämän tilanteissa. Se tarjoaa työelämän tutkimukseen näkökulman, joka valottaa työn sosiologian, työpsykologian ja organisaatiopsykologian katvealueeseen jääviä työelämän ilmiöitä. Tieteellisen tiedon lisäksi empiiriseen näyttöön pohjautuva ymmärrys olemassa olevista työelämän käytänteistä ja institutionaalisissa tilanteissa piilevistä normatiivisista odotuksista tuottaa sovellettavissa olevaa tietoa työelämän kehittämisen ja päätöksenteon pohjaksi. Työelämän tutkimuskeskukseen on luotu vahva pohja tutkimukselle, joka jatkaa työelämän vuorovaikutuksen tarkastelemista myös keskuksen seuraavalla kolmikymmenvuotiskaudella.

Lähteet

- Ahopelto, T. 2018. Ongelmista ohjaamiseen – työntekijöiden kertomien ongelmien käsittely kehityskeskusteluissa. Pro gradu -tutkielma. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Backman, S. 2008. Työkykyarviokokous moniammatillisen työryhmän päättöksentekotilanteena. Tutkimus vuorovaikutuksesta ja potilaan osallisuudesta. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Bülow, P. H. & Wilinska, M. 2014. Delaktighet i avstämningsmöten. School of Health Sciences, Jönköping University. Research Report 1.
- Corey, G. 2011. Theory and practice of group counseling. Belmont: Brooks/Cole, Cengage Learning.
- Garfinkel, H. 1984. Studies in ethnomethodology. Toinen painos. Cambridge: Polity Press.
- Goffman, E. 1983. The interaction order. *American Sociological Review* 48, 1–17.
- Haddington, P. & Kääntä, L. (toim.) 2011. Kieli, keho ja vuorovaikutus: multimodaalinen näkökulma sosiaaliseen toimintaan. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Heritage, J. 1984. Garfinkel and ethnomethodology. Cambridge: Polity Press.
- Heritage, J. & Sefi, S. 1992. Dilemmas of advice: aspects of the delivery and reception of advice in interactions between health visitors and firsttime mothers. Teoksessa P. Drew & J. Heritage (toim.) *Talk at work: interaction in institutional settings*. Cambridge: Cambridge University Press, 359–417.
- Heritage, J. & Raymond, G. 2005. The terms of agreement: indexing epistemic authority and subordination in talk-in-interaction. *Social Psychology Quarterly* 68, 1, 15–38.
- Hydén, L.-C. 2013. Storytelling in dementia: embodiment as a resource. *Dementia* 12, 359–367.
- Ilomäki, S., Ruusu vuori, J. & Laitinen, J. 2018. Turn-taking in video-mediated group counselling. Esitelmä konferenssissa Australasian Institute for Ethnomethodology and Conversation analysis, ATEMCA 2018. University of Macau, Macao, 29.11.2018.
- Juuti, P. 1998. Ylempien toimihenkilöiden työn kehittäminen. Helsinki: Johtamistaidon opisto. Aavaranta-sarja 43.
- Järvinen, P. 2003. Onnistu esimiehenä. Helsinki: WSOY.

- Kauhanen, M. 2017. Työllisyys ja työttömyys – miten suomalaiset työmarkkinat ovat muuttuneet? Teoksessa H. Taimio (toim.) Tuotannon tekijät – palkansaajien Suomi 100 vuotta. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos, 152–189.
- Kettunen, T., Poskiparta, M., Liimatainen, L., Sjögrén, A. & Karhila, P. 2001. Taciturn patients in health counseling at a hospital: passive recipients or active participants. *Qualitative Health Research* 11, 3, 399–422.
- Leinonen, M. 2016. Toimintatutkimus ja työkonferenssimenetelmä työpaikkojen tasa-arvon edistämässä. Väitöskirja. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere: Tampere University Press.
- Liira, J., Juvonen-Posti, P., Viikari-Juntura, E., Takala, E-P., Honkonen, T., Tuisku, K., Martimo, K-P. & Redemann, B. 2012. Työterveyshuollon hyvät käytännöt: työhön paluun tuki. Helsinki: Duodecim.
- Lilja, N. & Tapaninen, T. 2019. Suomen kielen käyttämisen ja oppimisen mahdollisuudet ammatillisen oppilaitoksen rakennusalan vuoro-vaikutustilanteissa. *Puhe ja kieli* 39, 1, 69–98.
- Logren, A., Ruusuvoori, J. & Laitinen, J. 2017a. Group members' questions shape participation in health counselling and health education. *Patient Education and Counseling* 100, 10, 1828–1841.
- Logren, A., Ruusuvoori J. & Laitinen J. 2017b. Self-reflective talk in group counselling. *Discourse Studies* 19, 4, 422–440.
- Luff, P., Heath, C., Yamashita, N., Kuzuoka, H. & Jirotko, M. 2016. Embedded reference: translocating gestures in video-mediated interaction. *Research on Language and Social Interaction* 49, 4, 342–361.
- Mauno, S. & Ruokolainen, M. 2005. Organisaatiokulttuurin yhteys henkilöstön työhyvinvointiin ja työasenteisiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feld & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 142–165.
- Maynard, D. 1992. On clinicians co-implicating recipients' perspective in the delivery of diagnostic news. Teoksessa P. Drew & J. Heritage (toim.) Talk at work. Interaction in institutional settings. Cambridge: Cambridge University Press, 331–358.
- Mondada, L. 2016. Challenges of multimodality: language and the body in social interaction. *Journal of Sociolinguistics* 20, 3, 336–366.
- Pyöriä, P. (toim.) 2017. Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.

- Ristimäki, H-L. & Ruusuvuori, J. 2018. Orientation to shared decision-making in multi-party negotiations on employees' possibilities to return to work after long sick leave. 5th International Conference on Conversation Analysis, Loughborough, U.K. 15.7.2018.
- Robinson, J. D. & Stivers, T. 2001. Achieving activity transitions in physician-patient encounters: from history taking to physical examination. *Human Communication Research* 27, 2, 253–298.
- Rossano, F. 2013. Gaze in conversation. Teoksessa J. Sidnell & T. Stivers (toim.) *The handbook of conversation analysis*. Malden: Wiley-Blackwell, 308–329.
- Ruusuvuori, J. 2001. Looking means listening: coordinating displays of engagement in doctor-patient interaction. *Social Science & Medicine* 52, 1093–1108.
- Ruusuvuori, J. 2005. "Empathy" and "sympathy" in action: attending to patients' troubles in Finnish homeopathic and general practice consultations. *Social Psychology Quarterly* 68, 3, 204–222.
- Ruusuvuori, J. 2007. Managing affect. Integration of empathy and problem solving in two types of medical consultation. *Discourse Studies* 9, 5, 597–620.
- Ruusuvuori, J., Asmuss, B., Henttonen, P. & Ravaja, N. 2019) Complaining about others at work. *Research on Language and Social Interaction* 52, 1, 41–62.
- Sacks, H., Schegloff, E. A. & Jefferson, G. 1974. A Simplest systematics for the organization of turn-taking for conversation. *Language* 50, 4, 696–735.
- Schegloff, E. A. 2000. Overlapping talk and the organization of turn-taking for conversation. *Language in Society* 29, 1–63.
- Seing, I., Ståhl, C., Nordenfelt, L., Bülow, P. & Ekberg, K. 2012. Policy and practice of work ability: a negotiation of responsibility in organizing return to work. *Journal of Occupational Rehabilitation* 22, 4, 553–564.
- Sorjonen, M-L. & Raevaara, L. (toim.) 2006. *Arjen asiointia. Keskusteluja Kelan tiskin äärellä*. Helsinki: SKS.
- Stevanovic, M. & Peräkylä, A. 2012. Deontic authority in interaction: the right to announce, propose, and decide. *Research on Language and Social Interaction* 45, 3, 297–321.
- Sävenstedt, S., Zingmark, K., Hydén, L-C. & Brulin, C. 2005. Establishing joint attention in remote talks with the elderly about health: a study of nurses' conversation with elderly persons in teleconsultations. *Scand J Caring Sci* 19, 4, 317–324.

- Tiitinen, S. & Ruusuvuori, J. 2012. Engaging parents through gaze: speaker selection in three-party interactions in maternity clinics. *Patient Education and Counseling* 89, 38–43.
- Tiitinen, S., Weiste, E., Ruusuvuori, J. & Laitinen, J. 2018. Ryhmäohjauksen vuorovaikutusmekanismit vertaistuen kokemusten taustalla. *Psykologia* 53, 05–06, 345–363.
- Tiitinen, S., Weiste, E., Vehviläinen, S., Ruusuvuori, J., Nevanperä, N. & Laitinen, J. 2017. Vertaistuen vuorovaikutuksen mikroanalyysi pienyrittäjänäisten ryhmäohjauksessa. *Terveyspsykologian päivät*, Helsinki, 1.11.2017.
- Tuominen, J. 2018. Hyvä vuorovaikutussuhde eli ”rapport” kehityskeskusteluissa: kuinka esihenkilö ja työntekijä rakentavat hyvää vuorovaikutussuhdetta ennen varsinaiseen kehityskeskusteluun siirtymistä. Pro gradu -tutkielma. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Työolobarometri – Syksy 2014. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työ ja yrittäjyys 49/2015. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-020-6> (luettu 1.2.2019).
- Vehviläinen, S. & Lindfors, O. 2005. ”Varmaan se oma itsetunto on nousussa”: itsereflektio ja kohentunut vointi haastattelupuheessa. *Aikuiskasvatus* 25, 3, 191–202.
- Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus.
- Voutilainen, L., Peräkylä, A. & Ruusuvuori, J. 2010. Professional non-neutrality: criticizing the third party in psychotherapy. *Sociology of Health & Illness* 32, 5, 798–816.
- Whalen, J., Zimmerman, D. H. & Whalen, M. R. 1988. When words fail: a single case analysis. *Social Problems* 35, 4, 335–362.
- Wynn, R. & Wynn, M. (2006) Empathy as an interactionally achieved phenomenon in psychotherapy: characteristics of some conversational resources. *Journal of Pragmatics* 38, 9, 1385–1397.
- Yildirim, T. 2012. The unheard voice in group counseling: quietness. *Educational Sciences: Theory and Practice* 12, 1, 129–134.

9

Ikkunoita työelämän tasa-arvoon sukupuolen näkökulmasta

Päivi Korvajärvi & Tuula Heiskanen

SUKUPUOLEN NÄKÖKULMA työelämään avaa ikkunoita moneen suuntaan. Lainsäädännössä ja politiikan teossa sukupuolten tasa-arvo painottuu naisten aseman edistämiseen. Usein sovellettu näkökulma on tarkastella tasa-arvoa numeerisesti. Toisenlainen näkökulma on tarkastella, mitä ovat kulttuuriset ymmärrykset sukupuolesta ja tasa-arvosta ja miten nämä ymmärrykset toimivat työelämässä. Luvussa tuodaan esille sukupuolten tasa-arvon tilaa työelämässä, sen muuttamisen mahdollisuuksia näistä eri näkökulmista ja erilaisia käsitteellisiä otteita sukupuolten tasa-arvon jäsentämiseen työelämässä. Luvussa lomitetaan toisiinsa sukupuolten tasa-arvon tutkimuksen empiirinen ja käsitteellinen kerroksellisuus.

Tuula Heiskanen, Sirpa Syvänen & Tapio Rissanen (toim.)
Mihin työelämä on menossa? – tutkimuksen näkökulmia
Tampere: Tampere University Press 2019, 267–301.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-006-9>

Johdanto: Tasa-arvoilmasto Suomessa

Työelämän tasa-arvon tutkimus on paljolti naisten syrjinnän ja sukupuolten eriarvoisuuden muodostumisen tutkimusta. Työelämän tutkimuksessa on aina ollut keskeistä puhe ja tutkimus muutoksesta ja muutoksen suunnista, toisin sanoen tulevaisuudesta, jota rakennetaan menneisyyden päälle. Siten tarvitaan visioita jostakin paremmasta tai ainakin uusista näkymistä toimia sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Kun työelämään liitetään näkökulmaksi sukupuoli, voidaan edelleenkin puhua myös muuttumattomuudesta ja muuttumattomuuden ja muutoksen suhteiden tai dynamiikan tutkimuksesta

Keskustelu sukupuolen sisällöistä ja sukupuolistuneiden suhteiden seurauksista työelämässä Suomessa on moninaista. Yksi tarkastelunäkökulma on sellainen sukupuolten tasa-arvo, joka voidaan tehdä julkisuudessa numeerisesti näkyväksi. Sen seurauksena voi todeta Raija Julkusen (2010, 284) tavoin, että ”sukupuolten laskennallisesta tasapainosta on tullut yhä enemmän tasa-arvon synonyymi”. Kuitenkin numeroin voidaan osoittaa esimerkiksi, miten paljon suomalaiset palkkatyöntekijät kokevat sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää ja mikä on suomalaisten tilanne verrattuna muihin eurooppalaisiin maihin (Pietiläinen ym. 2018). Mitattavat numerot ymmärretään helposti olemassa oleviksi tosiasioiksi (Hyvärinen 2018) ja tässä mielessä sukupuolten tasa-arvon arviointi on osin teknistynyt numerotiedoksi, prosenteiksi ja määriksi. Samalla numerot ovat toki informatiivisia. Vuonna 2017 vain joka viides nainen arvioi, että naiset ja miehet ovat Suomessa tasa-arvoisia. Miehistäkin vain hieman vajaa puolet arvioi naisten ja miesten olevan tasa-arvoisia. (Tasa-arvobarometri 2018, 20–21.) Hallituksen vuosina 2016–2018 tekemien verotus- ja sosiaalietuuksien muutosten seurauksena tulojaan menettäneistä yli puolet (55 %) oli naisia ja tappiot olivat suurimmat alimmilla tulotasolla (Elomäki & Haataja 2018.) Numerot ovat myös olennaisia, kun arvioidaan tai ohjelmallisesti ohjataan sukupuolten tasa-arvon edistämistä.

Toisenlainen keskustelun suunta on tarkastella, mitä ovat kulttuurisesti yhteiset ymmärrykset sukupuolesta ja sukupuolten tasa-arvosta, ja miten

nämä ymmärrykset toimivat työelämässä. Silloin käsitellään sukupuolten suhteita ja sukupuolten tasa-arvoa sekä kulttuurisesti yhteisinä että yksilöllisinä kysymyksinä tai käytäntöinä. Kyse on vaikutelmista, kokemuksista, tuntemuksista ja rutiineista, jotka mielletään usein henkilökohtaisiksi ja jokaisen itsensä määrittelemiksi. (Korvajärvi & Kinnunen 1996.) Silti ne eivät useinkaan ole ainutlaatuisen yksilöllisiä kokemuksia, tunteita tai valintoja, vaan ne paljolti seuraavat yhteiskunnassa tai jossakin osakulttuurissa vallalla olevia käsityksiä tai toimintatapoja.

Vaikka koko lailla jokainen periaatteessa kannattaa sukupuolten tasa-arvoa, konkreettisista ehdotuksista ja toimenpiteistä on vaikea ja mahdotontakin päästä yksimielisyyteen. Sukupuolten tasa-arvo nähdään yhteisenä hyvänä (Julkunen 2010, 270), jolloin sen hyödytkin tulevat kaikille. Siten sukupuolten välisiä konflikteja väistetään ja ohitetaan. Sukupuolten konflikti työelämässä taas nousee esille yksittäistapauksissa, joissa keskiössä on joku henkilö, josta mediajulkisuus voi kohista oman aikansa. Nämä tapaukset voivat synnyttää oikeustapauksia, mutta ne eivät yleensä politisoidu kovin pitkäjänteiseksi toiminnaksi.

Tätä yleiskuvaa horjutettiin keväällä 2018. Kansalaisyhteiskunnan ja myös liike-elämän politisoitumisesta kertoo #metoo-kampanja, joka maailmalla on johtanut toimenpiteisiin. Myös Suomessa se on saanut aikaan työpaikkakohtaista mobilisaatiota ja selkeitä kannanottoja (esimerkiksi Seksuaalisen häirinnän nollatoleranssi 2018) sekä yksimielisen tuomion kansanedustajien eduskuntapuheissa. #metoo-kampanjan myötä keskustellaan paitsi naisiin kohdistuvasta seksuaalisesta ahdistelusta ja häirinnästä myös erityisesti taidealan nöyryyttävistä toimintakäytännöistä, jotka ovat kohdistuneet nimenomaan naispuolisiin esittäviin työntekijöihin. (#metoo, YLE 2018.)

Sukupuolten tasa-arvon tilaa työelämässä voi valaista myös politiikan tutkimuksen käsittein. Poliitiikan tutkimuksessa nähtiin kymmenkunta vuotta sitten kaksi tasa-arvopolitiikan suuntaa. Ne ovat sukupuolen valtavirtaistaminen ja yhdenvertaisuuden korostus. (Kantola & Outshoom 2007, 14–17.) Valtavirtaistaminen voidaan ymmärtää eri tavoin. Voi ajatel-

la, että työelämän tasa-arvon tulee perustua selkeään näyttöön. Kuitenkin esimerkiksi palkkaeriarvoisuuden todentaminen työpaikkatasollakin on osoittautunut vaikeasti todennettavaksi, vaikka naisten ja miesten keskimääräinen palkkaero on pysynyt samalla tasolla pitkään. Selkeän näytön näkökulma on tuonut työpaikoille lainsäädännön myötä tasa-arvosuunnitelmat. Tasa-arvon kytkeminen osaksi työpaikan toimintaa ja osallistava toimijuus puolestaan voivat johtaa muutokseen paikallisesti. Onnistuessaan tämä taas voi hyvin toimia esimerkkinä tai mallina, jota voidaan soveltaa laajasti. Siten paikallinen muutos voi pitkällä tähtäimellä näkyä yhteiskunnallisten rakenteiden tasolla ja muuntua kaikkien hyväksymäksi sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuden korostus johtaa tarkastelemaan, miten sukupuoli kietoutuu muihin yhteiskunnallisiin eroihin ja miten esimerkiksi syrjintä voi kohdistua juuri tietynikäisiin naisiin, sekä nuoriksi että vanhoiksi luokiteltuihin naisiin (Viitasalo 2015; Pietiläinen ym. 2018) tai kuinka vaikkapa aasialaisten naisten työtä kauneushoidon alalla määrittää pikemminkin etninen tausta kuin sukupuoli (Kang 2013). Siten sukupuolten tasa-arvon sisältö laajenee ihmisten välisten erojen ja identiteettien kudemaksi, jossa on monenlaisia eriarvoisuutta tuottavia solmukohtia. Tämä edelleen mutkistaa sitä, miten arvioida sukupuolten tasa-arvon tilaa. Raija Julkusen (2016, 244) sanoin: ”Mitä erilaisempia miehet ovat keskenään ja naiset keskenään, sen vähemmän mieltä miesten ja naisten keskiarvojen vertaamisessa on.”

Tarkastelemme seuraavassa jaksossa työelämän tasa-arvokysymyksiä palkkaeron ja sen vähentämiseen esitettyjen toimenpiteiden valossa. Palkkaero liitetään usein työelämän eriytymiseen naisten ja miesten alueisiin. Palkkaeron vähentämiseen ovat tähdänneet samanarvoisen työn strategia ja toimintatutkimukselliset muutospyrkimykset.

Palkkaero ja sen muuttaminen

Segregaatio ja muutospyrkimykset

Näyteikkunana työelämän tasa-arvon tilaan toimivat yleensä palkkaukselliset erot ja yhtäläisyydet naisten ja miesten välillä. Suomi on sitoutunut kansainvälisiin sopimuksiin, jotka kieltävät sukupuolisyrittäjänsä (ILO 1958) ja asettavat tavoitteeksi saman palkan samanarvoisesta työstä (ILO 1951). Palkkaukselliseen tasa-arvoon liittyvät kysymykset ovat olleet työelämän tasa-arvopolitiikan ytimessä vuosikymmenestä toiseen (esim. Julkunen 2009). Naisten ja miesten palkkaerot ovat kaventuneet sekä EU-maissa että Suomessa hieman 2010-luvulla. Kuitenkin vuonna 2016 naisten ja miesten keskituntiansioiden ero oli 28 EU maassa hieman yli 16 prosenttia miesten eduksi. Suomessa tämä ero oli samaan aikaan melkein 17,5 prosenttia. (Eurostat 2018.) Kolmikantaisen työmarkkinajärjestöjen ja useiden ministeriöiden samapalkkaisuusohjelman tavoitteena on pienentää palkkaeroa 12 prosenttiin vuoteen 2025 mennessä (Samapalkkaisuusohjelma 2016).

Naisten ja miesten tehtävien eriytymisen omiksi alueikseen, eli sukupuolen mukaisen ammatillisen segregaation, katsotaan selittävän suuren osan naisten ja miesten välisestä palkkaeroista (Julkunen 2009, 16), vaikka liian yksioikoisista tulkinnoista varoitetaan (Gonäs & Karlsson 2006). Joka tapauksessa segregaation purusta on tullut keskeinen tavoite, kun tavoitteena on sukupuolen mukaisten palkkaerojen poistaminen. Segregoituneet työmarkkinat tarkoittavat niiden jakautumista sukupuolieron ja sukupuolen mukaisen hierarkian mukaan (Hirdman 1990). Tilastolliset analyysit osoittavat, että ammatit ja tehtävät ovat ensinnäkin jakautuneet Suomessa naisten ja miesten ammatteihin ja tehtäviin. Toiseksi naiset ja miehet sijoittuvat organisaatio-, palkkaus- ja arvostushierarkioissa eri kohtiin yleensä niin, että miehet ovat naisia ylempinä hierarkioissa. (Kolehmainen 1999.) Eurooppalaisessa vertailussa suomalaiset työmarkkinat ovat vahvasti segregoituneita ammattitaitain ja toimialoitain (2018 Report on Equality 2018, 62).

Kokonaiskuva yhteiskunnan rakenteellisena piirteenä naisten ja miesten erilleen sijoittumisesta horisontaalisesti ja vertikaalisesti on ollut varsin pysyvää aina 1950-luvulta lähtien (Anttalainen 1980; 1986). Vaikka kokonaiskuva näyttää pysyvältä, se ei ole pysynyt samanlaisena. Päin vastoin ammatillinen segregaatio on ollut ja on liikkuva. Aikavälillä 1950–1975 segregaatio vahvistui (mt.) ja vuosien 1970 ja 1990 välillä segregaatio on taas lievästi purkautunut (Kolehmainen 1999). Toimialoitain katsottuna vuosien 2004 ja 2014 välillä ei ole tapahtunut muutosta siinä, mitkä alat ovat naisten aloja, mitkä miesten aloja ja mitkä taas tasa-aloja, joissa 40 prosenttia työntekijöistä on jompaa kumpaa sukupuolta (Naiset ja miehet Suomessa 2005; 2007; 2014; 2016). Tilastokeskuksen ja Kelan tietoihin perustuen on esitetty, että vuonna 2015 vain joka kymmenes (10,2 prosenttia) palkansaajista työskenteli tasa-ammateissa (Missä Suomessa pesii... 2018). Työllisten naisten yleisimmät ammatit vuonna 2014 olivat hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät, myyjä ja kauppiaat, opettajat ja muut ope-tusalan erityisasiantuntijat sekä terveydenhuollon asiantuntijat. Työllisten miesten yleisimmät ammatit olivat taas luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat, kuljetustyöntekijät, rakennustyöntekijät ja konepaja- ja valimotyöntekijät mukaan lukien asentajat ja korjaajat. (Naiset ja miehet Suomessa 2016, 48–49.)

Ammatillisen segregaatian kokonaiskuva vaihtelee riippuen sen tarkas-telukulmasta. Segregaation muutoksen suunnat nimittäin vaihtelevat eri työnantajasektoreilla, eri koulutustasoilla ja eri ikäisillä. Valtion työpai-koilla segregaatio on liudentunut jatkuvasti, mutta yksityisellä sektorilla liudentuminen on pysähtynyt 2000-luvulla. Kunnissa segregaatio on ollut tiukempaa kuin valtiolla tai yksityisellä sektorilla. Segregaation tulevaisuuden kannalta on kiinnostavaa, että nuorimpien alle 30-vuotiaiden työntekijöiden keskuudessa naisten ja miesten eriytyminen ei ole tasaantunut. Päin vastoin vuonna 2010 sukupuolen mukainen ammatillinen eriytyminen oli nuorilla työntekijöillä kaikkein selvintä. Nuoret naiset ja miehet tekivät sellaisia valintoja, joka vahvistivat ja toistivat sukupuolen mukaista ammatillista eriytymistä. Näin tapahtui erityisesti yksityisen sektorin teh-

tävissä. (Napari 2008; Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot 2008; Mikkilä 2013.)

Segregaation purkamiseen tähtääviä projekteja on toteutettu Suomessa ainakin 1980-luvulta lähtien, jolloin esimerkiksi toimintatutkimuksen keinoin pyrittiin vetämään tyttöjä fysiikan opetukseen (Räsänen 1996). Juuri koulutuksen piirissä on projektimaista toimintaa ollut paljonkin ja ne ovat voineet olla paikallisesti ja varsinkin lyhyellä aikajänteellä hyvin onnistuneita (Brunila & Ylöstalo 2015). Kuitenkaan yhteiskunnan työmarkkinarakenteen tasolla tilastoissa koulutusvalintojen muutokset eivät vielä näy. Siten yhteiskuntarakenteen näkökulmasta segregaatio näyttää jäykältä ja se erottaa naisten ja miesten työt toisistaan. Segregaation muutoksen vaikeutta kuvaa se, että samapalkkaisuusohjelman tavoitteena on purkaa segregaatiota niin, että vuonna 2025 niinkin pieni määrä kuin viidennes palkansaajista toimisi tasa-aloilla ja siten neljä viidesosaa toimisi edelleen sukupuolen mukaan eriytyneillä työmarkkinoilla (Samapalkkaisuusohjelma 2016).

Palkansaajat arvioivat, että parhaiten sukupuolten tasa-arvo toteutuu juuri sellaisilla työpaikoilla, joiden sukupuolijakautuma on tasainen (Tasa-arvobarometri 2018, 64). Segregaation myötä rakentuu ammatillisen identiteetin ja sopivuuden alueita, joiden mukaan ihmiset tekevät valintoja ja joiden mukaan heitä ohjataan esimerkiksi työvoimakoulutuksessa toimimaan (Lyytinen & Kinnunen 2014). Nämä ”yhden sukupuolen” työnteon alueet voivat tarjota eräänlaisia sukupuolisovun paikkoja, joissa naisten ja miesten väliset erot ja hierarkiat eivät ole näkyvissä (Gherardi 1995, 15). Samalla näihin erotteluihin ovat juurtuneet myös työn tekemisen sisältöjen ja arvostusten kulttuuriset erot. Näistä eroista seuraa myös sukupuolen mukaisia ja naisia syrjiviä palkkaeroja. Ammatillisen segregaation olennaisin merkitys onkin sen kaikkalainen kulttuurinen läpäisevyys, itsestään selvyys ja siten muutoksen vaikeus.

Samanarvoisen työn strategia

Toinen merkittävä toimintalohko, jolla on pyritty pääsemään kiinni palkkaerojen syihin, on ollut samanarvoisen työn strategia. Strategia sai vahvat puolestapuhujat vuonna 1990, kun työmarkkinoiden keskusjärjestöt asettivat työnarvointityöryhmän. Naisaktivistit sekä ammattiyhdistysliikkeessä että akateemisessa maailmassa olivat muokanneet maaperää asian edistämisen tarpeelle. Kansainväliset esimerkit erityisesti Kanadasta ja Pohjois-Amerikasta olivat luoneet uskoa siihen, että palkkauksellisia vääristymiä voidaan korjata siten, että työn sisältö ja vaatimukset tunnustetaan keskeisiksi palkan määrittäjiksi ja että ne arvioidaan luotettavalla arviointimethodilla. Työryhmän tehtäväksi määriteltiin: 1) selvittää käytössä olevia työn vaativuuden arviointimenetelmiä 2) selvitystensä perusteella tehdä ehdotuksia arviointimenetelmien kehittämiseksi ottaen erityisesti huomioon naisvaltaiset alat ja tehtävät 3) sekä lisäksi selvittää mahdollisuuksia toimialojen rajat ylittäviin työn vaativuusvertailuihin.

Työryhmän työ tapahtui julkisuuden valokeilassa ja julkisuutta hyväksi käyttäen (Heiskanen 1996). Erityisesti naisvaltaisilla aloilla oli paljon odotuksia työryhmän työlle, kuten eräs lehtiotsikkokin antaa ymmärtää: ”Työnarvioinnin uudistamisessa kytee naisten toivo” (emt., 201). Selvitystyö tapahtui tutkimusten tukemana. Kolmanteen tehtävään, eli toimialarajat ylittäviin vertailuihin työryhmällä ei ollut tarjota vastauksia. Sellaisen vertailun potentiaalistakin mahdollisuutta epäiltiin useissa kannanotoissa. Kuvaava on esimerkiksi teknisiä toimihenkilöitä edustavan työmarkkinajohtajan lausunto liittonsa lehdelle, jossa hän toteaa, että sellaisen mittarin löytäminen olisi Nobelin rauhanpalkinnon arvoinen, koska se ratkaisisi palkkakiistat tässä maassa ikuisiksi ajoiksi (mt., 198).

Työryhmän useamman vuoden työrupeaman aikana tehtäväksi anto osoittautui paljon vaikeammaksi kuin alun perin oli ajateltu. Odotusten ja saavutusten väliin jäi kuilu. Naisvaltaisten alojen toive päästä vahvasti kiinni naisten töiden aliarvostukseen jäi työryhmän tehtävärajauksen ulkopuolelle. Työryhmän loppuraportin julkistamistilaisuudessa suuren palkansaajajärjestön työmarkkinajohtaja totesi: ”Kolme vuotta on ollut tär-

keätä aikaa, on herättänyt keskustelua, hionut särmiä ja asenteita. Voidaan sanoa, että nyt se työ vasta kunnolla oikein alkaa. Tässä on tehty tutkimustyötä, pohjustettu myönteistä maaperää ja se varsinainen työ alkaa tämän jälkeen”. (Mt., 203.)

Työryhmä päätyi suosittelemaan, että työmarkkinaosuudet käynnistäisivät toimintaa, joka edistää työn vaativuuden arvioinnin laatimista ja käyttöönottoa sopimusalaakohtaisesti. Jälkikäteisessä katsannossa voidaan todeta, että tämä tavoite on toteutunut. Sen sijaan naisten töiden aliarvostusta tuottavien käytäntöjen ja ajattelumallien jäljittämässä riittää miltei loputtomasti työsarkaa. Toiveet ja vaatimukset toimia naisten ja miesten perusteettomien palkkaerojen poistamiseksi kohdistuvat vahvasti sekä työmarkkinajärjestöille että työnantajille. (Tasa-arvobarometri 2018, 25.)

Toimintatutkimus tasa-arvoa edistämässä

Työelämän tasa-arvo on osoittautunut sekä tasa-arvopolitiikan että tutkimuksen valossa monisyiseksi asiaksi ja keinovalikoima havaittujen ongelmien poistamiseksi on tavoittanut vain joitakin syitä. Jotkin toimintatutkimukselliset hankkeet ovat valottaneet syiden kirjoa sellaisten työpaikkojen sisäisten prosessien ja käytäntöjen kautta, jotka asettavat naiset ja miehet erilaiseen asemaan (Drejhammar 2002; Heiskanen 2006; Meyerson & Kolb 2000).

Toimintatutkimuksen vahvuus työelämän tasa-arvotavoitteiden tukemisessa on siinä, että se asettaa tavoitteeksi käytäntöjen muuttamisen, jolloin käytäntöjä ylläpitäviä asiantiloja on mahdollisuus saada esille. Osallistava toimintatutkimus (Reason & Bradbury 2001) nojaa menettelytavoissaan vuorovaikutuksen voimaan. Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen lähestymistapa (Gustavsen & Engelstad 1986) katsoo, että sekä toiminta organisaatioissa, että asioille annettavat merkitykset ovat olennaisesti riippuvaisia kommunikaatioprosesseista.

Lähestymistapa on kehittänyt metodeita, joiden avulla organisaatioiden ja työpaikkojen ongelmakohtista päästään puhumaan tutkimuksen

tukemana demokraattisessa hengessä ja muuttamaan käytäntöjä havaittujen ongelmien pohjalta. Lukuisat lähestymistavan tutkimukset ovat tuoneet esille, että työpaikkojen ja organisaatioiden ongelmat näyttävät erilaisilta eri ryhmien näkökulmasta. Sama koskee myös tasa-arvokysymyksiä. Erilaisten näkökulmien kohtauttaminen onkin lähestymistavan yksi pää tavoitteista. Lähestymistavassa on tiedostettu, että keskustelut ovat valtajärjestysten vaikutusten alaisia. Tätä ongelmaa on pyritty kontrolloimaan keskustelutilanteiden ryhmäajoilla, joilla on toisaalta luotu turvallisia keskusteluareenoita ja toisaalta pyritty varmistamaan, että näkökulmien kirjo saadaan esille ja yhteisten keskustelujen piiriin.

Seuraava esimerkki koskee työkonferenssia, johon osallistui kuusi suurta yksityisen ja julkisen sektorin työpaikkaa (Leinonen & Heiskanen 2011). Kaikista oli mukana johdossa sekä asiantuntija- ja työntekijätehtävissä toimivia samoin kuin luottamusmiehiä ja työsuojeluvastaavia, miehiä ja naisia. Työkonferenssin tarkoituksena oli käynnistää työpaikkakohtaiset tasa-arvosuunnitelmat.

Toimintatutkimuksellisella prosessilla tuettiin tasa-arvosuunnittelua

Keskustelijat joutuivat työnsä pohjaksi miettimään, mikä on tasa-arvosuunnitelmalla vaikutettavien asioiden piiri. Valtakunnalliset palkkaus-rakenteet määrittävät raamit paikallisille sovelluksille. Pohdintaa aiheuttanut kysymys oli, missä määrin ja millä keinoin ne antavat liikkumavaraa naisvaltaisten alojen palkkaerojen kaventamiseen. Keskusteluissa muistutettiin muun muassa, että työehtosopimukset määrittelevät minimiehdot eivätkä velvoita käyttämään esimerkiksi palkkataulukoiden alinta hinnoittelua. Samoin muistutettiin, että sopimukset mahdollistavat palkkaliukemien hyödyntämisen, jos vain tahtotilaa löytyy.

Joskin ulkopuolella neuvotellut rakenteet asettavat rajoja ja ehtoja niin paikalliset käytännöt voivat omalta osaltaan olla ylläpitämässä palkkauk-

sellista epätasa-arvoa. Seuraava esimerkki edellä mainitusta työkonferenssista valaisee yhtä sellaista tilannetta:

A: [J]os ajatellaan vastuuta ja muuta, hän ei sitä päällikkönimikettä ikinä saa mikä hänelle kuuluis. Nii vastaavista tehtävistä nii moni muu yksikön niin sanottu päällikkö vetää kyllä ihan erilaisen palkan ja kun ajattelee Leenan vastuualuetta, nii eihän se ole oikealla tasolla.

B: Nii ja ku ajattelee sitä mikä porukka sillä on.

C: [Nii, vedettävänä.

A: [Kyllä sillä on ihan selkeesti, mutta kun aikanaan on sanottu, että riittävästi on päälliköitä, niin niitä on, piste. Että kyllä siellä niinku on selkeesti tällaisia asioita, että täytyy tulla vähän vastaan niissä asioissa. [...].] (Omena-organisaation keskustelu). (Mt., 260–261.)

Nimitysasiat ja niihin liittyvät käytännöt tunnistettiin yhdeksi alueeksi, jota olisi tarpeen tarkastella työpaikan tasa-arvokysymysten yhteydessä. Esimerkki koskee yksittäisen työntekijän työpanoksen arvostamista, mutta naisten töiden aliarvostus tuli esille myöskin yleisempänä kysymyksenä, joka vaatisi työpaikkakohtaista huomiota ja toimenpiteitä tilanteen korjaamiseksi. Arvostuksen puutteen nähtiin olevan yhteydessä laajassa mielessä työelämän valtarakenteisiin, ”tää tämmönen patriarkaalinen malli, niin kyllä se monessa asiassa kävelee vastaan”, kuten eräskin puhuja asian kietytti.

Näkökulmien moninaisuus käydyissä keskusteluissa heijasteli paitsi puhujien sukupuolta ja asemaa työpaikoilla myös yleisemmin käsityksiä tasa-arvosta. Näkemysten taustalla oli tulkittavissa olevan ainakin kolmenlaisia tasa-arvoymmärryksiä (Ylöstalo 2011; Ylöstalo ym. 2012). Näitä olivat tasa-arvo yhtäläisinä oikeuksina, sukupuolieroon perustuva tasa-arvo sekä muitakin ulottuvuuksia kuin sukupuolta tarkasteleva moninainen tasa-arvo. Työelämän tasa-arvokeskustelun kentällä viime mainittu on uusin keskusteluhaara sekä tasa-arvotyön käytännöissä että teoriamuodostuk-

nessa (Heiskanen ym. 2018). Moninaisen tasa-arvon kysymyksiä on tarkasteltu tutkimuksissa intersektionaalisuus-käsitteen kautta, jolla on viitattu yhteiskunnallisten erojen, kuten sukupuolen, etnisyyden, seksuaalisuuden ja luokan leikkaamiseen toistensa kanssa, niiden erilaisiin risteämiin ja yhteisvaikutuksiin.

Seuraavassa siirrymme tarkastelemaan, miten sukupuolten tasa-arvo työelämässä on ymmärretty paitsi erilaisissa säädöksissä, myös miten se on jäsenetty tutkimuksellisesti, jossa samanlaisuudesta ja erilaisuudesta on paljolti siirrytty erittelemään sukupuolten tasa-arvon moniperustaisuutta intersektionaalisella otteella.

Sukupuolen ja sukupuolten tasa-arvon ymmärrykset

Sopimukset, lait ja niiden toimeenpano

Tasa-arvosta piirtyy erilainen kuva riippuen näkökulmasta, joka asiaan otetaan. Näkökulmana voi olla esimerkiksi, sopimukset, lait, teoriat tai ihmisten arkiset ymmärrykset. Edelliset esimerkit antoivat väläyksiä ihmisten kokemuksista ja ymmärryksistä samoin kuin siitä, miltä tilanteet tilastojen valossa näyttävät. Tässä osassa siirrämme katseen tasa-arvon oikeudelliseen perustaan oikeuden täytäntöönpanoon tasa-arvopoliittisena ja työmarkkinallisena asiana.

Tasa-arvoa ja syrjinnänvastaista oikeutta säätelevät sekä kansalliset että Euroopan unionin ja kansainvälisen oikeuden sopimukset ja lait (Anttila 2013). Suomessa sukupuolten tasa-arvo palkkauksessa ja työn ehtoissa kuuluu perusoikeuksien piiriin: ”Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään” (PL 731/1999 6. pykälä). Tasa-arvolaisissa (1986/609) ja siihen myöhemmin tehdyissä täydennyksissä on tarkempia säädöksiä

koskien muun muassa työnantajien velvoitteita sukupuolten tasa-arvon ja samapalkkaisuuden edistämisestä ja tasa-arvosuunnitelman laatimisesta.

Kun tasa-arvon ja samapalkkaisuuden tavoite on näinkin vahvasti lailla ja sopimuksilla säädetty ja kun tasa-arvopoliittista tahtotilaakin löytyy (Julkunen 2009), niin Milja Saaren (2016) tavoin on perusteltua kysyä, mikä asian edistämisessä on niin vaikeaa, kun tavoitetta ei ole saavutettu vuosikymmentenkään kuluessa. Saari lähestyy kysymystä pohtimalla kennellä tai millä taholla on vastuu tasa-arvoisesta työelämästä ja erityisesti samasta palkasta samanarvoisessa työssä. Vastuutahoja hän tunnistaa useita: virallisen tasa-arvopoliittikan, kolmikantayhteistyön hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen välillä ja työpaikat.

Kunkin hallituksen laatimat tasa-arvo-ohjelmat ovat työväline, jolla toteutetaan tasa-arvolain velvoitteita ja samalla konkreettinen ilmaus tasa-arvopoliittikan tavoitteista. Työelämän tasa-arvoa käsittelevissä asioissa toteuttajina on nähty pääsääntöisesti työmarkkinajärjestöt ja työpaikat. Kuvattu työnarviointityöryhmä on esimerkki foorumista, jossa lain edellyttämää tasa-arvon edistämistyötä tehtiin samanarvoisen työn viitekehityksessä. Ryhmän työ toi esiin joitakin vaikeasti ratkaistavia kysymyksiä, joita lakeihin kirjattujen tavoitteiden toteuttamisessa on. Erityisesti tämä koski työn vertailua eri toimialojen kesken, jonka työryhmä rajasikin lopulta tehtäviensä ulkopuolelle. Asiaan ei ole myöskään palattu sen jälkeen, vaan työnarviointit tehdään sopimusalaakohtaisesti. Piilevänä asiana ryhmän työssä oli laaja kysymys naisten töiden aliarvostuksesta, jota ei otettu sellaisenaan asialistalle ja jonka kaikkia puolia työnarviointin tekniset menettelyt eivät välttämättä tavoita.

Työelämän tasa-arvoa koskevat säädökset ja sopimukset konkretisoituvat työpaikkojen arjessa ja käytännöissä. Tasa-arvolaki asettaa tasa-arvon turvaamis- ja edistämisvelvoitteita työnantajalle. Tasa-arvosuunnitelmien laatiminen ja palkkakartoitukset ovat laissa määriteltyjä toimenpiteitä tasa-arvotyön tekemiseksi. Käytännössä sen kaltainen tasa-arvotyö tapahtuu yhteistyössä henkilöstön kanssa ja erilaisten vastuiden ja intressien risteävässä kentässä, kuten Saari (mt., 39) huomauttaa.

Työnantaja on vastuussa liiketoiminnan tuloksesta, jossa markkinoiden ehdot ovat ratkaisevassa roolissa. Työpaikalla henkilöstöä koskevien neuvotteluiden osapuolena ovat pääsääntöisesti luottamusmiehet, jotka ovat puolestaan tilivelvollisia jäsenille, jotka ovat heidät äänestäneet tehtävään. Työpaikan monien edistettävien ja neuvoteltavien asioiden joukossa tasa-arvokysymykset eivät yleensä nouse ensisijaisuuslistan kärkeen.

Tahtotilan puute ei kuitenkaan ole ainoa tai pääasiallinen syy työpaikkatasoisen tasa-arvotyön hitaudelle. Edellä käsitelty empiirinen esimerkkimme tasa-arvosuunnitelman laatimisesta toi esille seikkoja, jotka synnyttävät vaikeutta tarttua asiaan. Yksi pohdintoja aiheuttanut kysymys oli, mitkä asiat ylipäänsä kuuluvat tasa-arvosuunnitelman piiriin, toinen vaikea asia oli saada ote erilaisten töiden arvostuksesta, joka tuli esille myös työnarviointiryhmän työssä. Taustalla oli tunnistettavissa myös laajempia kysymyksiä tasa-arvon erilaisista ymmärtämistavoista, joihin kytketty myös kysymys siitä, mitä roolia sukupuoli näyttelee työelämän käytännöissä ja ratkaisuissa.

Samankaltaisuutta ja erilaisuutta

Tasa-arvon käsittämistavoilla on vaikutusta tasa-arvopolitiikkaan ja käytännön tasa-arvotyöhön. Tasa-arvokäsitteen pohdintaa löytyykin vuosikymmenten ajalta erityisesti politiikan tutkijoilta (Kantola 2017; Kantola & Lombardo 2017). Yksi selkeästi erottuva keskustelulinja keskittyy tarkastelemaan tasa-arvoa yhtäläisinä oikeuksina. Sen keskeisin sisältö on, että kaikkia ihmisiä tulisi kohdella samoihin sääntöihin ja kriteereihin tukeutuen riippumatta sukupuolesta (Squires 1999, 120). Keskustelun voimakkaimmat aallot ovat lähtöisin Pohjois-Amerikasta, jossa sen juuret tukeutuvat kansalaisoikeusliikkeeseen ja lainsäädännöllä turvattavaan yksilöiden ja ryhmien yhtäläiseen kohteluun. Käsitteet eivät ole kuitenkaan suoraan siirrettävissä maasta toiseen. Pohjoismaissa tasa-arvokeskustelun painopisteet ovat erilaiset kuin Pohjois-Amerikassa historiallisesti muotoutuneista tavoitteista ja käytännöistä johtuen. Esimerkiksi Suomessa

työelämän tasa-arvoa koskevissa asioissa työmarkkinajärjestöillä on ollut varsin painava rooli lainsäädännön rinnalla, mikä on vaikuttanut näkökulmiin ja painotuksiin.

Yhtäläiset oikeudet ja syrjimättömyys kuuluvat ihmisoikeuksien piiriin ja tasa-arvon käsittäminen yhtäläisinä oikeuksina on helposti perusteltavissa oleva lähtökohta. Kriittinen keskustelu on kuitenkin nostanut esille ongelmia, joihin käsitteen käyttö yksinomaisena ohjenuorana voi johtaa. Monesti käytännön sovellukset yhtäläisten oikeuksien tasa-arvosta ovat kohdistuneet yhtäläisten mahdollisuuksien tarjoamiseen sukupuolesta riippumatta. Kritiikin mukaan mahdollisuuksien hyödyntäminen ei ole pelkästään yksilöllisten valintojen asia, vaan hyödyntämisen tiellä voi olla myös esteitä, jotka eriytyvät sukupuolen mukaan ja joihin olisi niin muodoin kiinnitettävä huomiota (Kantola ym. 2012, 9–11).

Toinen pääasiallinen kritiikin kärki kohdistuu yhtäläisten oikeuksien tasa-arvon takana olevaan käsitykseen sukupuolten samankaltaisuudesta ihmisinä. Riskinä on nähty, että ihmisten samankaltaisuutta korostava näkemys häivyttää tosiasialliset erot naisten ja miesten välillä ja päätyy käytännön tilanteissa vertaamaan kaikkia miehiseen normiin. Kritiikin esittäjät ovatkin tarjonneet tilalle sukupuolieroon rakentuvaa tasa-arvon käsitettä. Käytännön tasa-arvotyössä näkemystä on sovellettu esimerkiksi pääasiallisesti naisille kohdennetuissa erityistoimissa, kuten sukupuoli-kiintiöissä. Välittävänä siltana näiden erilaisten tasa-arvokäsitteiden voidaan pitää Joan Scottin ehdotusta. Hänen ajattelunsa mukaan tasa-arvo ei edellytä samanlaisuutta vaan päinvastoin erojen olemassaolon tunnistamista ja tietyissä tilanteissa erilaisten pitämistä samanveroisina (Scott 1988, 44).

Risteävät erot

Tuoreimpana tulokkaana tasa-arvokeskusteluun on keskustelu intersektionaalisuudesta ja sen kanssa osin päällekkäisenä keskustelu moniperustaisesta syrjinnästä. Keskustelussa on suunnattu huomiota siihen, että monet

yhteiskunnalliset luokittelut, kuten sukupuoli, luokka-asema, ikä, terveys ja etnisyys jäsentävät ihmisten asemia yhteiskunnallisen toiminnan kentillä ja vaikuttavat yhdessä niin, että syntyy alistuksen ja vallan paikkoja. Tieteellinen keskustelu on ollut monipolvista ja painotukset ovat vaihdelleet muun muassa sen mukaan, onko keskustelijalla yhteiskuntatieteen, politiikan tutkimuksen tai kulttuuritutkimuksen ote asiaan (Karkulehto ym. 2012). Yhdistävänä asiana on kuitenkin näkemys siitä, että huomion kiinnittäminen pelkästään yhteen yhteiskunnalliseen eroon, kuten sukupuoleen, antaa liian yksipuolisen kuvan silloin, kun yhteiskunnallinen asema muovautuu monen tekijän samanaikaisesta vaikutuksesta (Rodriguez ym. 2016).

Intersektionaalisuuskäsite on levinnyt Yhdysvalloista, jossa sen otti käyttöön Crenshaw (1989) tutkiessaan mustien naisten kokemaa sortoa, laajalle metodologiseksi ohjenuoraksi monenlaiseen tutkimukseen (McCall 2005). Työelämän tutkimuksen suuntaan osuva avaus on tullut Joan Ackerilta (2006). Hän kritisoi intersektionaalisuuden viitekehyksessä tehtyjä analyysejä liiallisesta painotuksesta yhteen tai toiseen yhteiskunnalliseen ryhmään sen sijaan, että huomio olisi niissä monimutkaisissa ja toisiaan ruokkivissa ja ristiriitaisissa prosesseissa, jotka tuottavat eriarvoisuutta. Hän on ottanut käyttöön käsitteen epätasa-arvoisuuden hallinnan järjestelmä (*inequality regimes*), jolla hän tarkoittaa löyhästi toisiinsa liittyviä käytäntöjä, prosesseja, toimintoja ja merkityksiä, jotka synnyttävät ja ylläpitävät luokkaan, sukupuoleen ja rotuun liittyviä eriarvoisuuksia tietyssä organisaatiossa (mt., 443).

Ackerin ajattelusta virikkeitä saaneena Heiskanen ym. (2018, myös Otonkorpi ym. 2015) ovat jäljittäneet epätasa-arvoisuuden hallinnan järjestelmiä puolustusvoimissa. Tutkimuksessa tuli esiin toisistaan poikkeavia näkemyksiä tasa-arvon tilasta organisaatiossa. Sukupuolella, ammatillisella asemalla, iällä ja sillä työskentelikö sotilas- vai siviilitehtävissä, oli kaikilla merkitystä siinä, millaisena tasa-arvo näyttäytyi, mutta ei kuitenkaan yksioikoisesti. Esimerkiksi koulutus- ja urajärjestelmän vuoksi hierarkkinen asema ja ikä olivat sidoksissa toisiinsa. Jako sotilas- ja siviiliäm-

matteihin erotteli kokemuksia mutta ei samalla tavalla miehillä ja naisilla. Ikä ja sen mukanaan tuomat palvelusvuodet olivat eduksi sotilastehtävissä niillä, jotka kuuluivat urakiertojärjestelmän piiriin, mutta eivät välttämättä tuoneet etua siviileille eivätkä kaikille sotilastehtävissä toimivillekaan. Siviilitehtävissä sukupuoli ja ammattiryhmä yhdessä erottelivat tasa-arvokokemuksia. Tasa-arvonäkökulmasta katsoen sosiaalisten asemien kirjo oli moniulotteisempi kuin puolustusvoimien viralliset jaot ja organisaatiokaaviot näyttävät. Tutkimuksen järjestämissä keskusteluryhmissä tuli näkyväksi, että sosiaaliset asemat ovat muovautuneet paitsi organisaation virallisten prosessien myös epävirallisten käytäntöjen ja merkityksenantojen kautta.

Intersektionaalisuutta käsittelevässä kirjallisuudessa paljon keskustelua aiheuttanut kysymys on ollut, mitä yhteiskunnallisia eroja pitäisi sisällyttää mukaan toisaalta tieteelliseen tutkimukseen ja toisaalta lakeihin ja säädöksiin (Yuval-Davis 2006). Erityistä huolta on kannettu siitä, mitä seuraa, jos moniperustaisen syrjinnän ajatus omaksutaan ilman erityistä huomiota sukupuoleen (Thorvaldsdottir 2007; Verloo 2006). Esimerkiksi puolustusvoimissa kokonaiskuva tasa-arvosta ilman sukupuolen huomioon ottamista olisi jäänyt vajavaiseksi, vaikka myös muilla jaoilla oli merkitystä. Melkein puolet naisista piti tasa-arvon tilaa epätyytyttävänä, kun miehistä samalla tavalla kriittisiä oli kymmenen prosenttia.

Seuraavassa jatkamme pohtimalla työelämän sukupuolistavien käytäntöjen käsitettä näkökulmana ajattelumalleihin ja rutiinimaisiin toimintatapoihin, jotka saattavat olla tasa-arvovajeiden taustalla. Esillä ovat sukupuolen kahtiajaon pulmat, työelämän yksilöllistyminen ja henkilökohtaistuminen, työelämän rodullistaminen ja työelämän mielenhallinnan keinot. Lopuksi esitämme ajankohtaisia kysymyksiä sukupuolten tasa-arvon tutkimiselle työssä.

Sukupuolistavat käytännöt, yksilöllisyys ja rakenteet

Sukupuolten tasa-arvo tai sukupuolen käsitteellistäminen työelämässä on tutkimuksessa nojannut pääasiallisesti kahtiajakoiseen käsitykseen sukupuolesta. Segregaation näkökulma on tästä hyvä esimerkki (McDonald 2016), samoin palkkaerojen näkökulma. Kuitenkin ainakin pohjoisamerikkalainen tutkimus sukupuolesta työelämässä on jo pidempään tunnistanut sukupuolen korjaukset ja niiden seuraukset työelämässä (Schilt & Connell (2007), tai laajemmin ylipäättänsä ajatuksen, että sukupuolten rajat voivat olla liikkuvia (West & Zimmerman 1987). Suomessa sukupuolirajojen suhteellisuutta ja sukupuolen moninaisuutta on käsitelty työelämään liittyen vain vähäisesti (Lehtonen 2014). Kuitenkin juuri sukupuolten tarkkojen rajojen kyseenalaistaminen ja sen tutkimus on tuottanut paljon käsitellyn ja käytetyn tutkimusotteen, sukupuolen tekemisen (*doing gender*) (West & Zimmerman 1987). Sen mukaisesti kaikkein olennaisinta on arvioida, miten ja millaisin käytännöin sukupuoli sekä muodostuu että se muodostetaan milloin feminiiniseksi ja milloin maskuliiniseksi. Millaisin toimin ihmiset vakuuttavat ja haluavat vakuuttaa toisilleen, että he edustavat jotakin sukupuolta, joskaan ei välttämättä yhtä kahdesta sukupuolesta (West & Zimmerman 2009)? Tämä näkökulma, samoin kuin näkökulma sukupuolten performatiivisuuteen (Nentwich & Kelan 2014), sisältävät hyvin mahdollisuuden tutkia sukupuolten moninaisuutta, mutta toistaiseksi sukupuolten moninaisuus ja siitä seuraavat eriarvoisuudet työelämässä ovat olleet hyvin vähäisesti esillä.

Sukupuolen kahtiajakaisuuden perustellusta kritiikistä huolimatta sukupuolten kahtiajakoon perustuva tilastotieto antaa kuvan yhteiskunnan sukupuolistuneista rakenteista ja niiden muutoksista pitkällä aikavälillä (Kinnunen 2019). Kuitenkin jos pyritään horjuttamaan sukupuolten kahtiajakaisuuteen perustuvaa eriarvoisuutta, olennaista on tarkastella, miten eriarvoisuudet muodostuvat arjen käytännöissä. Eri tahojen toiminta työssä ja työpaikoilla on vahvasti kytkeytynyt muuhun yhteiskunnalliseen toimintaan ja sen painotuksiin, ja siten myös segregaation kaltainen kahtiajakaisuus toimii perustana sille, miten työt organisoidaan eri ihmisille.

Tähän sisältyy sukupuolistavia käytäntöjä, joissa on mukana – usein rutiininomaisesti – ajattelumallit siitä, mikä sopii kenellekin, missä tehtävissä tarvitaan feminiinistä otetta ja missä maskuliinista otetta, ja mitä asiakkaiden oletetaan toivovan erilaisissa palveluissa toimivan työntekijän feminiinisydestä tai maskuliinisuudesta. Sukupuolistavat käytännöt toimivat juuri ajattelumalleina ja rutiinimaisina toimintapoina, mutta myös tietoisesti harkittuina toimintatapoina (Martin Yancey 2004; Korvajärvi 2011). Sukupuolistavat käytännöt ovat moniuotteisia. Koulutusvalinnat tai sukupuolen mukaan eriytyneille aloille suuntautuminen on yleensä itsestään selvä rutiini. Samalla rutiinit ovat käytäntöjä ja toimintatapoja, jotka jäävät sanallistamatta.

Sukupuolen mukaisen segregaaation uusiutuminen voidaan esittää yksilöllisinä valintoina kuten Helsingin Sanomat (9.9.2018) otsikoi: ”Arvot ohjaavat sukupuolia eri aloille”. Voidaan myös ajatella, että miehet ja naiset työntekijöinä ovat tietynlaisia. Esimerkiksi liikuntapalveluissa on muodostunut naisten ja miesten tehtäviä sillä perusteella, että naisilla on miehiä parempi rytmitaju. Yrittäjä ja liikunnanohjaaja (nainen) voi perustella asiaa tyyliin: ”... niistä [miehistä] ei ehkä ole niin paljon vetään tanssitunteja, tai rytmiin kun pitäisi liikkua musiikin mukaisesti, niin se on haastavaa. Sille ei vaan voi mitään, että siinä naiset ovat parempia.” (Koivunen ym. 2018, 23.) Tästä syystä ryhmäliikuntaa ohjaavat paljolti naiset ja miehet taas toimivat erilaisissa valmennustehtävissä (mt.). Asiakassuhteiden dynamiikka ja kuvitellut naisten ja miesten ostopäätökset sisältävät sukupuolistuneita käytäntöjä ja siten naiset ja miehet asiakkaina ovat tietynlaisia. Silloin tavaroihin ja markkinoitaviin tuotteisiin on istutettu sukupuoli mukaan (Korvajärvi 2009). Esimerkiksi mainostoimistoissa harkitaan tarkkaan, minkälaisin kirjaimin ja värein mainostetaan vaikkapa traktoreita tai meikkituotteita. Art director (mies) kuvasi tilannetta seuraavasti: ”Jos me tehdään isoja koneita, niin sitten käytetään todennäköisesti vähän paksumpaa tekstityyppiä ... jos tehdään vaikka meikkiesimerkkiä, niin se on kapeaa ja laihaa ... se on hienostuneempaa, kun taas traktoripuolessa on vahvaa ja voimakasta.” (Koivunen ym. 2018, 22–23.)

Sukupuolistavaksi käytännöksi voi nimittää myös Sipilän hallituksen kilpailukykysovimusta, jonka seurauksena naisvaltaiset julkisen sektorin alat menettivät lomarahojaan huomattavasti (Elomäki & Haataja 2018). Se on hyvä esimerkki sanoittamattomasta ja silti hyvin sukupuolistuneesta päätöksestä. Perusteltu ehdotus sukupuolitietoisesta budjetoinnista on sukupuolistava käytäntö, joka on sanoitettu ja joka pyrkii yhteiskunnalliseen muutokseen (Elomäki & Ylöstalo 2018).

Näitä esimerkkejä voi nimittää myös totunnaisiksi käytännöiksi, tasa-arvon kannatukseksi ilman omakohtaista toimintaa, tietoiseksi naiselisuuden tai miehisyyden korostukseksi ja tietoiseksi toiminnaksi eriarvoisuuksien purkamiseksi (Jokinen 2005, 55). Sukupuolistavat käytännöt eivät aina palaudu nais- tai miessukupuoleen siten, että feminiiniseksi ymmärrettävä toimija olisi aina nainen ja maskuliiniseksi ymmärrettävä toimija olisi aina mies.

Sukupuolistaviin käytäntöihin juurtuu jatkuvasti aineksia työelämän muutoksista ja siitä, mitä työelämässä vaaditaan. Kuitenkaan aina ei ole helppoa arvioida, mikä on työelämän muutosten seurausta sukupuolen kannalta ja minkälaiset muutokset taas nojaavat sukupuolistuneisiin käytäntöihin. Yksi paljon esillä ollut vaatimus on työelämän yksilöllistyminen tai henkilökohtaistuminen. Työelämän vaatimukset ovat yksilöllistyneet. Työhön sisältyy osaamisen lisäksi itsensä kehittämistä, muokkaamista ja markkinointia. Myös työhön liittyvät eriarvoisuudet, kuten sukupuolistunut eriarvoisuus tai työuupumus, oletetaan kohdattavaksi yksilönä ja yksilöllisenä ruumiina (Mäkinen 2012; Rikala 2016).

Yksilöllistyminen ei koske vain työn tekoa ja työssä toimimista, vaan työhön suuntautumista ylipäätensä. Yksilöllisyyden arviointi alkaa jo rekrytoinnista. Rekrytointikonsultit nojaavat tunteisiinsa ja vaistoihinsa ja tekevät – omien sanojensa mukaisesti – esityksiään työhön valittavista henkilöistä ”perstuntumalta” (Kinnunen & Parviainen 2016). Samalla on kerrottu (esimerkiksi Helsingin Sanomat 28.5.2017), että tekoälyä käytetään rekrytointien tukena ja viiden vuoden sisällä tekoäly tekisi varsinaisia rekrytointejakin. Jo nyt tekoäly voi tehdä hakijoille henkilökohtaisen

palautteen hakijasta. Työntekijöiden arvioinnissa on liikkeellä siis hyvin erisuuntaisia käytäntöjä: sosiaaliseen arvioon perustuva vaistomainen perustelu, ja tekoälyn poimima informaatio vaikkapa ilmeistä ja äänensävyistä videohaastatteluissa. Ensin mainittu vaikuttaa helposti intuitiiviselta ja satunnaiselta ja jälkimmäinen taas hyvinkin tosiasioihin perustuvalta. Toistaiseksi on kuitenkin olemattoman vähän tietoa siitä, minkälaiset sukupuolistuneet ajattelun mallit toimivat suositusten ja tekoälyn algoritmien taustalla. Algoritmithan ovat ihmisten suunnitteleimia ja siten myös kulttuuristen normien muovaamia.

Toisenlainen, joskin yksilöllistymiseen liittyvä, työelämän vaatimus on monenlaiset mielenhallinnan keinot ja välineet. Näyttää siltä, että uusliberalistiset ajatukset ja uusliberalismi mukaan lukien talouskuri suuntaavat ihmisten mieliä. Siten työntekijöiden mielen hallintaan sisältyy myös nykykapitalismin valtasuhteita. On nimittäin väitetty, että uusliberaalissa taloudessa jopa onnellisuus ja optimismi ovat asioita, joita edistetään monin teknologioin liikkeenjohdon taholta ja koulutuksessa. Onpa jopa väitetty, että myönteinen ajattelu ja onnellisuus on suorite, jossa ihmiset tuottavat tietynlaisia emotionaalisia tiloja samoin kuin kuntosalilla muokataan tiettyä lihasryhmää (Binkley 2011). Toisenlaisiakin näkökulmia on esitetty. Niiden mukaisesti pyrkimys onnellisuuteen voi olla tapa vastustaa materiaalisia tulevaisuuden arvoja ja samanaikaisesti se voi olla myös sopeutumisen strategia (Davies 2015).

Onnellisuus näytti olevan nuorten aikuisten tavoitteena muutama vuosi sitten myös Suomessa. Suomalaisen haastateltavien onnellisuus sisälsi yleensä toiveen jonkinlaisesta tavallisesta elämästä, johon kuuluivat koulutusta vastaava työ, kohtuullinen toimeentulo ja perhe. Samalla onnellisuus tarkoitti jotakin omakohtaista, autenttista ja kokonaisvaltaista elämää, jossa päämääränä oli ajaton onnellisuuden tunne, työn ja muun elämän sopusointu tyyliin ”minulle on tärkeää olla onnellinen sisäisesti, eikä niin, että joku ulkopuolinen tulee sanomaan, että olet onnistunut elämässä siitä ja siitä syystä”. Kun haastatteluissa puhuttiin menestyksestä, mielen hallintakin vaikutti sukupuolistuneelta. Nuoret naiset sanoivat, että heidän

piti pyrkiä myönteiseen orientaatioon, esimerkiksi ”kaikki riippuu itsestä ja niin sen pitääkin olla. Oma asenne pitää olla kohdallaan” tai ”uskon myönteiseen asenteeseen, pitää olla myönteinen, jotta onnistuu”. Nuoret miehet taas olivat naisia optimistisempia ja sanoivat luottavansa itseensä ja olevansa toisia nuoria aikuisia parempia, esimerkiksi tyyliin ”minulla ja kavereillani [IT-alalla] on tunne, että tyyppi, joka tietää, mitä tekee, ei päädy työttömäksi”. (Nikunen & Korvajärvi, ilmestyy.) Tulevaisuuden sukupuolten tasa-arvon kannalta voi kysyä, mitä siitä seuraa, jos juuri nuoret naiset sisäistävät sellaisen yksilöllisen asenteiden kehittämisen mielentilan, jota juuri uusliberaali arvomaailma olettaa kunnollisille kansalaisilleen ja työntekijöilleen. Silloin naisia arvioitaisiin osana osaamisen taloutta, mutta ei sukupuolisen oikeudenmukaisuuden kannalta (Julkunen 2016, 249).

Lopetamme nostamalla esille ajankohtaisia kysymyksiä sukupuolten tasa-arvon tutkimiselle työssä.

Työn tulevaisuus, tasa-arvo ja sukupuoli – haasteet tutkimukselle

Yhteiskunnan sukupuolistuneet rakenteelliset jaot – kuten ammatillinen segregatio tai sukupuolen mukaiset hierarkkiset erot – ja rakenteellinen eriarvoisuus muodostuu ja muodostetaan sukupuolistavissa käytännöissä, joissa nivoutuvat yhteen yhteisiksi oletetut kulttuuriset ajattelumallit ja niiden mukainen tai niitä vastustava toimintatapa, minuudet ja tunteet. Samanaikaisesti yksilöllisen ainutlaatuisuuden vaatimus asettaa myös sukupuolen yksilölliseksi ja ainutlaatuiseksi. Silloin ohitetaan se, minkälaisen sukupuolistuneiden käytäntöjen virrassa jokainen on pakotettu toimimaan. Samoin ohitetaan se, minkälaisiin vakiintuneisiin ja syvälle juurtuneisiin sukupuolijakoihin yksilölliseksi ainutlaatuisuudeksi ajateltu toiminta ja osaaminen kiinnittyy.

Sukupuolten tasa-arvossa kutoutuvat yhteen työelämä, politiikka ja talous. Ne ovat toisistaan erottamattomia. Silti keskusteltaessa sukupuolten

tasa-arvosta työelämässä pysytellään useimmiten työelämän rajojen sisällä, samoin kuin politiikan tutkimuksessa pysytellään politiikan teossa tai talouden tutkimuksessa talouden alalla. Keskustelun ja tieteenalojen (olete-
tut) rajat aitaavat keskustelua ja sukupuolten tasa-arvon monisäikeisyyttä turhankin paljon. Erityisesti talouden asiantuntijuus ja talouspolitiikka on onnistunut pitämään sukupuolinäkökulmat niille ulkopuolisina. Samanaikaisesti kuitenkin juuri talouspolitiikan ratkaisuilla voi olla tasa-arvoa-
jeita suurentavia, mutta myös niitä poistavia vaikutuksia. (Elomäki 2018.)

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen on hyvin mahdollista sekä julki-
suuden voimin, poliittisin toimin että työpaikoilla. Sukupuolten tasa-ar-
von edistäminen on yhtäaikaisesti monitasoista ja monimuotoista, ja kes-
keisiä ovat keskustelun kautta muodostettavat tavoitteet, joihin jokainen
työpaikalla voi sitoutua. Se perustuu samanaikaisesti muodolliseen hallin-
nolliseen päätöksentekoon ja kulttuuristen arvostusten muutoksiin.

Tutkimukset osoittavat, että keskeistä on hahmottaa, minkälaisesta
tasa-arvosta kulloinkin puhutaan, mitä arvostetaan ja minkälaisien eriar-
voisuuksien poistamiseen tähdätään. Kuitenkaan yhtä ja oikeaa tasa-arvoa
ei silti ole olemassa. Sen sijaan sukupuolten tasa-arvoa työelämässä voidaan
edistää ymmärtämällä se kysymykseksi sukupuolten yhtäläisistä oikeuk-
sista, sukupuolten välisistä eroista tai kysymykseksi moninaisista eroista,
joista sukupuoli on yksi ero muiden joukossa. Näillä kaikilla on paikkansa
tasa-arvotyön edistämässä. Samoin sukupuolten tasa-arvon edistäminen
sekä yhteiskunnan rakenteiden näkökulmasta että työyhteisöjen ja yksi-
löiden tasolla kietoutuvat yhteen ja tukevat toinen toisiaan. Sukupuolten
tasa-arvo on kokonaisuus, jossa eri osaset vaikuttavat toisiinsa sukupuolten
tasa-arvoa edistäen, mutta paradoksaalisesti myös joskus sitä estäen tai hi-
dastaen. (Ylöstalo ym. 2012.)

Niinpä sukupuolten tasa-arvolle on mahdollisuuksia. Kuitenkin työ-
paikkatasolla mahdollisuudet esimerkiksi työnarviointiin voivat jäädä
käyttämättä. Vaikka organisaatiot väittävät noudattavansa työn arvioin-
nin hyviä käytäntöjä ja sopimuksia, tosiasiansa niin ei tehdä. Sen sijaan pää-
tökset voivat perustua yhteiseen kulttuuriseen ymmärrykseen siitä, mikä

on sopiva palkka tietyissä tehtävissä. Muodollinen palkkausjärjestelmä ja sen toteuttamisen tavat voivatkin olla ristiriidassa keskenään. Koskinen Sandberg (2017) havaitsi, että neuvotteluprosesseihin sisältyi itsestään selviä käytäntöjä, jotka tuottivat palkkauksellista eriarvoisuutta sukupuolten välille. Näitä palkkausjärjestelmiin sisällyttäviä käytäntöjä olivat esimerkiksi miesten tekemien töiden korkeampi arvostus, sukupuolen tekeminen näkymättömäksi sekä vahva ja kyseenalaistamaton sukupuolten mukainen segregaatio. Toinen esimerkki käyttämättömistä mahdollisuuksista on tasa-arvosuunnitelmat. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat voivat jäädä suppeiksi ja niiden laatimisen prosessissa henkilöstön osallistaminen voi jäädä vähäiseksi. On merkillistä, että peräti 40 prosenttia palkansaajista ei tiedä, tai heidän tietoonsa ei ole tullut, onko heidän yli 30 henkilön työpaikallaan tällainen tasa-arvolain mukainen suunnitelma vai ei (Tasa-arvobarometri 2018, 79). Tällaisessa tilanteessa joutuu kysymään, onko sukupuolten tasa-arvo jokin ylimääräinen ja väistettävissä oleva asia työpaikoilla? Miten työnantajien, liikkeenjohdon, työntekijöiden tai asiakkaiden etu ei olisi työntekijöiden ihmisoikeuksien edistäminen länsimaisessa demokratiassa?

Myös naisten poliittiset organisaatiot ovat olleet suhteellisen toimetomia. Talouskuri koskettaa vahvasti työelämää ja erityisesti se koskettaa julkisen sektorin suhteellisen matalapalkkaisia vaikkakin koulutettuja naisia, jotka ovat joutuneet kilpailukyvyyn nimissä luopumaan lomarahoistaan ja siten osasta ansiotuloistaan. Tästä huolimatta naisliikkeiden vastarinta on jäänyt heikoksi ja hitaaksi. Sen sijaan suomalaisessa hallituspolitiikassa korostuvat talouden ensisijaisuudet ja siten politiikka on muuttunut kysymyksiksi taloudesta (Adkins ym. 2018). Tämän on osoitettu johtuvan paljolti siitä, että naisten poliittiset organisaatiot ovat kiinnittyneet likeisesti poliittisiin puolueisiin ja valtiovaltaan. Samalla on esitetty, että tämä tilanne on antanut tilaa ammattiyhdistysliikkeelle ja erityisesti sosiaalisen median välityksellä tapahtuvalle organisoitumiselle ja kampanjoinnille. (Elo-mäki & Kantola 2017.) Vastarintaa ja kamppailua esimerkiksi parempien palkkojen puolesta käydään aloittain ja ammattittain. Yhtenä kevään 2018

esimerkkinä tästä ovat pääkaupunkiseudun lastentarhaopettajien mielenosoitukset (Koskinen-Sandberg 2018). Vaikuttaa siltä, että työpolitiikassa sukupuolipolitiikka ei olekaan tavanomaisen poliittisten organisaatioiden hallussa. Sen sijaan sukupuolipolitiikan työelämässä ovat ottamassa pisteittäiset ja paikalliset kamppailut, joiden organisoituminen tapahtuu sosiaalisessa mediassa. Tämä näkyy laajemminkin sukupuolipolitiikassa, jossa sosiaalisen median kautta organisoitu toiminta on tuonut valtavasti näkyviin huumorin, ilon ja ironian avulla sukupuolten eriarvoisuuksien toistoa (Feministinen Ajatushautomo Hattu).

Tutkimuksen tehtävänä on paljastaa sukupuoleen juurtuneita itsestään selvyiksi. Mutta tutkimukselle ja tutkijalle saman tyyppisen asioiden toisto ja samanlaisuuksien löytäminen erilaisista työelämään liittyvistä prosesseista ei ole antoisaa, jollei tutkimuksesta seuraa mitään toimenpiteitä, ajattelumallien muutoksia ja tuoreita käsitteellisiä kiteytyksiä. Kuitenkin tutkimuksellinen tavoite ja intohimo on etsiä ja löytää uudenlaisia kysymyksiä ja kehitellä uudenlaisia käsitteellisiä välineitä sukupuolen esillä pitävään yhteiskunta-analyysiin. Siksi sukupuolten tasa-arvon tutkimus tarvitsee kumppaneita kuten mediaosaajia, dramatisoijia, taiteilijoita tai kuvittajia, jotka osaavat elävöittää tutkimustuloksia ja tuoda esille ajatuksia ja tunteita, joilla voi vaikuttaa työelämän instituutioiden toimintaan ja työntekijöiden elämään. Sukupuolten väliset eriarvoisuudet työelämässä eivät synny vain työelämässä. Siksi varsinkin työelämän tutkimuksen on syytä laventaa aluettaan ja eritellä niitä käsityksiä ja jäsennyksiä kuten vaikkapa raskaus, äitiys, isyys tai vanhemmuus, jotka ovat liukuneet osaksi työelämän käytäntöjä ja työssäkäyntiä ja jotka ovat jatkuvasti esillä ja joita pidetään rajoitteina esimerkiksi rekrytointitilanteissa (Naisten kohtaama syrjintä on yleistä 2018).

Maahanmuuttajien palkkatyön ja yritystoiminnan sukupuolistunut sisältö ja sukupuolten mukaiset eriarvoisuudet ovat yksi esimerkki siitä, että palkkatyötä ja yritystoimintaa arvioidaan suhteessa muuhun elämään ja olettamuksiin maahanmuuttajien tilanteesta. Monet yhteiskunnalliset luokittelut ja uskomukset alkaen kielestä ja kielen oppimisesta, pukeutu-

misesta, ihonväristä, ruumiillisuudesta, kansallisuudesta, hoivasta, koulutuksesta ja työkokemuksesta ovat sukupuolistuneita. Joan Ackerin (2006) epätasa-arvoisuuden hallinnan järjestelmä on yksi mahdollisuus tutkia empiirisesti, kuinka suomalainen työelämä on rodullistettua ja sukupuolistunutta ja minkälaisia kerroksia tästä löytyy. Ottamalla lähitarkasteluun maahanmuuttajien työelämysuhteita, sukupuolittuneita ja sukupuolistavia rodullistuneita käsityksiä (Näre 2012; 2018), voi myös avata valkoisuuden leimaamia käsityksiä työelämästä ja työelämän sukupuolistuneista prosesseista. Voi kysyä, mitkä ovat ne saranakohdat ja paikat, joissa työ ja työelämä samanaikaisesti sukupuolistuvat ja rodullistuvat? Mitä se kertoo sukupuolistuneista eriarvoisuuksista?

Yhteiskunnassa on menillään prosesseja, jotka usein ymmärretään ulkoapäin tuleviksi vääjämättömiksi reunaehdoiksi kuten robotisaatio, tekoäly, digitalisaatio, alustatalous, ilmastonmuutos ja sen seurauksena lisääntyvät muuttoliikkeet, ja globalisaatio tai immateriaalinen tuotanto. Lisäksi esillä ovat erilaiset mielenhallinnan ja ihmisten tekemien, vapaaehtoisten ja pakotettujen, valintojen kysymykset: yhtäältä intensiivinen palkkatyöorientaatio ja toisaalta samanaikainen yrittäjyysorientaation edistäminen sekä tietoisuus kokoaikaisten ja vakinaisten työsuhteiden vähenemisestä; yhtäältä samanaikainen ihmisten välinen kilpailu ja toisaalta vaihtoehtoisten yhteisöllisyyksien rakentaminen; ja näihin muutoksiin yhtäältä sopeutuvien minuuksien ja toisaalta niitä vastustavien minuuksien muovautuminen. Nämä eivät ole toisistaan erillisiä muutossuuntia, vaan ne ruokkivat ja tukevat toinen toisiaan.

Mitkä sitten olisivat sukupuolten tasa-arvoa kärkenään pitävän tutkimuksen käytännöt? Jotta tutkimus ei uuvu toistoon esimerkiksi aina uudelleen löydettävistä sukupuolten välisistä palkkaeroista, se tarvitsee yhteistoiminnallisia kumppaneita, jotka pystyvät herättämään koskettavia tunteita sekä toivottavista että vältettävistä ajattelun ja toiminnan malleista. Sukupuolten tasa-arvon puutteellisuuksia ja sukupuolten eriarvoisuuksia on helppo löytää. Esimerkiksi on selvää, että digitalisaatioon on upotettu – monesti tahattomasti – sukupuolikäsityksiä, jotka voivat olla

eriarvoistavia. Mutta mitä olisivat sellaiset tunteet, kokemukset ja kertomukset, joissa sukupuolten tasa-arvo aidosti edistää paitsi hyvää elämää myös sekä viihtyvyyttä että tuottavuutta työssä? Miten sukupuolten tasa-arvosta puhuminen ei olisi aina ongelma, vaan myös mahdollisuus, jota tutkimuksen käytännöt ja tutkijat voisivat edistää ilolla? Minkälaisissa sukupuolistuneiden ja rodullistettujen talouden ja politiikan valtasuhteissa tämä olisi mahdollista?¹

Viitteet

- 1 Kiitämme osuvista kommenteista professori Antti Saloniemeä.

Lähteet

- Acker, J. 2006. Inequality regimes, class, gender and race in organizations. *Gender & Society* 20, 4, 441–464.
- Adkins, L., Kortesoja M., Mannevuori, M. & Ylöstalo, H. 2017. Experimenting with price: crafting the new Social contract in Finland. *Critical Sociology*, doi.org/10.1177/0896920517740614, 1–14.
- Anttalainen, M-L. 1980. Naisten työt – miesten työt. Sukupuolen merkitys ammatillisessa koulutuksessa sekä eri alojen ja ammattien sukupuolirakenteen kehitys ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Valtioneuvoston kanslia.
- Anttalainen, M-L. 1986. Sukupuolen mukaan kahtia jakautuneet työmarkkinat Pohjoismaissa. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.
- Anttila, O. 2013. Kohti tosiasiallista tasa-arvoa? Sukupuolisyrjinnän kiellot oikeudellisen pluralismin aikana. Helsinki: Suomalainen lakimiesyhdistys.
- Arvot ohjaavat sukupuolia eri aloille 2018. Helsingin Sanomat 9.9.2018.
- Binkley, S. 2011. Happiness, positive psychology and the program of neoliberal governmentality. *Subjectivity* 4, 4, 372–398.
- Brunila, K. & Ylöstalo, H. 2015. Challenging gender inequalities in education and in working life – a mission impossible? *Journal of Education and Work* 28, 5, 443–460.
- Crenshaw, K. 1989. Demarginalizing the intersection of race and sex. A black feminist critique of antidiscrimination doctrine. *Feminist Theory and Antiracist Politics*. University of Chicago Legal Forum 140, 139–167.
- Davies, W. 2016. *The happiness industry. How the government and big business sold us well-being*. Verso: London and New York.
- Drejhammar, I.-B. 2002. Organisationsutveckling och jämställdhet i tre företag. *Arbetsmarknad och Arbetsliv* 8, 1, 31–46.
- Elomäki, A. 2018. Kohti feministisempää talouspolitiikkaa. Seitsemän askelta kohti tasa-arvoa edistävää ja syrjimätöntä talouspolitiikkaa. Helsinki: Kalevi Sorsan säätiö. Impulsseja. <http://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/2018/03/Elomäki-Feministisempää-talouspolitiikkaa-VALMIS-WEB.pdf> (luettu 9.5.2018).
- Elomäki, A. & Kantola, J. 2017. Austerity and feminist resistance in Finland: between established women's organisations and new movements. Teoksessa J. Kantola & E. Lombardo (toim.) *Gender and the economic crisis in Europe: politics, institutions and intersectionality*. Basingstoke: Palgrave, 231–55.

- Elomäki, A. & Haataja A. (toim.) 2018. Vero- ja etuusmuutosten vaikutus sukupuolten taloudelliseen tasa-arvoon. Teoksessa A. Elomäki & H. Ylöstalo (toim.) Tasa-arvoa talousarvioon – talousarvion sukupuolivaikutusten arviointi ja sukupuolitietoinen budjetointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 52/2018. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia, 19–56.
- Elomäki, A. & Ylöstalo, H. (toim.) 2018. Tasa-arvoa talousarvioon – talousarvion sukupuolivaikutusten arviointi ja sukupuolitietoinen budjetointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 52/2018. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Eurostat 2018. Gender pay gap in unadjusted form. https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=sdg_05_20 (luettu 12.9.2018).
- Feministinen Ajatushautomo Hattu. <http://www.hautomohattu.fi/> (luettu 26.5.2018).
- Garfinkel, H. 1967/1984. *Studies in ethnomethodology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall; Cambridge: Polity Press.
- Gherardi, S. 1995. *Gender, symbolism and organizational cultures*. London: Sage.
- Gonäs, L. & Karlsson, J. 2006. Gender segregation: divisions of work in post-industrial welfare states. Aldershot: Ashgate.
- Gustavsen, B. & Engelstad, P. H. 1986. The design of conferences and the evolving role of democratic dialogue in changing working life. *Human Relations* 39, 2, 101–116, doi.org/10.1177/001872678603900201.
- Heiskanen, T., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Leinonen, M. & Ylöstalo, H. 2018. Gender issues on change agenda – practicing intersectionality in action research. *Gender, Work and Organization* 25, 3, 459–474, doi.org/10.1111/gwao.12072.
- Heiskanen, T. 2006. Gender issues in action research: implications for adult education. *International Journal of Lifelong Education* 25, 5, 519–533.
- Heiskanen, T. 1996. Tiedon paikka sukupuolistuneiden käytäntöjen muuttamisessa. Teoksessa M. Kinnunen & P. Korvajärvi (toim.) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino, 191–210.
- Heiskanen, T. 1997. Comparable worth as social problem solving. Teoksessa L. Rantalaiho & T. Heiskanen (toim.) *Gendered practices in working life*. Lontoo: MacMillan, 174–187.
- Hirdman, Y. 1990. Genussystemet. Julkaisussa *Demokrati och makt in Sverige. Maktutredningens huvudrapport*. Stockholm: SOU 1990, 44, 73–114.

- Hyvärinen, M. 2018. Väärin kysytty! Journalismi ja ”faktojen” tuotanto kyselytutkimuksilla. *Alusta!* 20.8.2018. <http://alusta.uta.fi/artikkelit/2018/08/20/vaearin-kysytty-journalismi-ja-faktojen-tuotanto-kyselytutkimuksilla.html> (luettu 16.9.2018).
- ILO 1951. Samanarvoisesta työstä naisille ja miehille maksettava sama palkka. 100/1951.
- ILO 1958. Työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuva syrjintä. 111/1958.
- Jokinen, E. 2005. *Aikuisen arki*. Helsinki: Gaudeamus.
- Julkunen, R. 2009. *Työelämän tasa-arvopolitiikka*. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Julkunen, R. 2010. *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. 2016. Sukupuoli valtiollisen politiikan kohteena. Teoksessa M. Husso & R. Heiskala (toim.) *Sukupuolikysymys*. Gaudeamus: Helsinki, 231–256.
- Kang, M. 2013. What does a manicure have to do with sex? Racialized sexualization of body labour in routine beauty services. Teoksessa C. Wolkowitz, R. L. Cohen, T. Sanders & K. Hardy (toim.) *Body/sex/work. Intimate, embodied and sexualized labour*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 160–174.
- Kantola, J. 2017. Tasa-arvopolitiikan suunta muuttui. *Politiikasta* 11.9.2017 <http://politiikasta.fi/tasa-arvopolitiikan-suunta-muuttui/> (luettu 11.9.2019).
- Kantola, J. & Lombardo, E. (toim.) 2017. *Gender and the economic crisis in Europe: politics, institutions and intersectionality*. Lontoo: Palgrave Macmillan.
- Kantola, J. & Nousiainen, K. 2008. Pussauskoppiin? Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien yhdistämisestä. *Naistutkimus – Kvinnoforskning* 21, 2, 6–21.
- Kantola, J. & Outshoom, J. 2007. Changing state feminism. Teoksessa J. Outshoom & J. Kantola (toim.) *Changing state feminism*. Basingstoke and New York: Palgrave Macmillan, 1–19.
- Kantola, J. Nousiainen, K. & Saari, M. 2012. Johdanto. Tasa-arvosta ja sen toisin lukemisesta. Teoksessa J. Kantola, K. Nousiainen & M. Saari (toim.) *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. Helsinki: Gaudeamus, 7–27.
- Karkulehto, S., Saresma, T., Harjunen, H. & Kantola, J. 2012. Intersektionaalisuus metodologiana ja performatiivisen intersektionaalisuuden haaste. *Naistutkimus – Kvinnoforskning* 25, 4, 17–28.

- Kinnunen, M. 2019. Sosiologian lupaus. *Sosiologia* 56, 1, 79–91.
- Kinnunen, T. & Parviainen, J. 2016. Rekrytointikonsulttien tuntuma ”hyvästä tyypistä”. Teoksessa J. Parviainen, T. Kinnunen & I. Kortelainen (toim.) *Ruumiillisuus ja työelämä. Työruumis jälkiteollisessa taloudessa*. Tampere: Vastapaino, 59–75.
- Koivunen, T., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Leinonen M., Heiskanen, T. & Korvajärvi, P. 2018. Uuden työn sukupuolistavat käytännöt ja sopimisen muodot. *Työraportteja* 100. Tampere: Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus.
- Kolehmainen, S. 1999. Naisten ja miesten työt. *Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990. Tutkimusraportteja* 227. Helsinki: Tilastokeskus.
- Korvajärvi, P. 2009. Attracting customers through practicing gender in call-centre work. *Work, Organisation, Labour and Globalisation* 3, 1, 131–143.
- Korvajärvi, P. 2011. Practicing gender neutrality in organizations. Teoksessa E. L. Jeanes, D. Knights & P. Yancey Martin (toim.) *Handbook of gender, work and organization*. Chichester: John Wiley, 231–243.
- Korvajärvi, P. & Kinnunen, M. 1996. Lopuksi. Teoksessa M. Kinnunen & P. Korvajärvi (toim.) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino, 233–240.
- Koskinen-Sandberg, P. 2017. Intertwining gender inequalities and gender-neutral legitimacy in job evaluation and performance related pay. *Gender, Work & Organization* 24, 2, 156–170.
- Koskinen-Sandberg, P. 2018. Lastentarhanopettajien palkat, palkkakartelli ja #eileikkirahaa -kansanliike. *Politiikasta.fi* <http://politiikasta.fi/?s=Paula+Koskinen+Sandberg> (luettu 13.5.2018).
- Lehtonen, J. 2014. Ei-heteroseksuaalisten ja transnuorten kokemukset työelämästä. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 12, 3, 302–308.
- Leinonen, M. & Heiskanen, T. 2011. Työkonferenssin soveltaminen sukupuolten tasa-arvon edistämisessä. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Vantaa: Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja, 248–275.
- Lyytinen, S. & Kinnunen, M. 2014. Työt loppuivat – segregaatio jatkuu. Sukupuoli, segregaatio ja työmarkkinat Itä-Lapissa. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 12, 3, 227–243.
- Martin Yancey, P. 2004. Practicing gender at work: future thoughts on reflexivity. *Gender, Work & Organization* 13, 3, 254–276.

- McCall, L. 2005. The complexity of intersectionality. *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 30, 3, 1771–1800.
- McDonald, J. 2016. Occupational segregation research: queering the conversation. *Gender, Work & Organization* 23, 1, 19–35.
- Meyerson, D.E. & Kolb, D.M. 2000. Moving out of the ‘armchair’: developing a framework to bridge the gap between feminist theory and practice. *Organization* 7, 4, 553–571.
- Mikkeli, E. 2013. Naisten ja miesten ammatit ja työt. Teoksessa M. Pietiläinen (toim.) *Työ, talous ja tasa-arvo*. Helsinki: Tilastokeskus, 65–81.
- Missä Suomessa pesii epätasa-arvo? *Helsingin Sanomat* 19.3.2018.
- Mäkinen, K. 2012. Becoming valuable selves. Self-promotion, gender and individuality in late capitalism. Tampere: University of Tampere.
- Naiset ja miehet Suomessa 2005, 2007, 2014 ja 2016. Tilastokeskus: Helsinki.
- Naisten kohtaama syrjintä on yleistä. *Helsingin Sanomat* 8.8.2018.
- Napari, S. 2008. Sukupuolten ammatillinen segregaatio Suomen yksityisellä sektorilla vuosina 1995–2004. Helsinki: Elinkeinoelämän tutkimuslaitos.
- Nentwich, J. & Kelan, E. 2014. Towards a topology of ‘doing gender’: an analysis of empirical research and its challenges. *Gender, Work & Organization* 21, 2, 121–134.
- Nikunen, M. & Korvajärvi, P. (ilmestyy) Being positive – being happy: young adults reflecting on their future in times of austerity.
- Näre, L. 2012. Hoivatyön glokaaleilla markkinoilla. Filippiiniläisten sairaanhoitajien rekrytointi Suomeen jälkikolonialistisena käytäntönä. *Sosiologia* 49, 3, 206–211.
- Näre, L. 2018. Rajat, siirtolaisuus ja epävirallinen muuttoliike. *Sosiologia* 55, 4, 327–333.
- Otonkorpi-Lehtoranta, K., Leinonen, M., Nikkanen, R. & Heiskanen, T. 2015. Intersections of gender, age and occupational group in the Finnish Defence Forces, equality. *Diversity and Inclusion* 34, 7, 593–607, doi.org/10.1108/EDI-03-2015-0016.
- Pietiläinen, M., Viitasalo, N., Lipiäinen, L., Ojala, S., Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Jokinen, E., Korvajärvi, P. & Nätti, J. 2018. Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura: Loppuraportti. Tampere: Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja / Working Papers: 97.

- Reason, P. & Bradbury, H. 2001. Introduction: inquiry and participation in a search of a world worthy of human aspiration. Teoksessa P. Reason & H. Bradbury (toim.) *Handbook of action research: participative inquiry and practice*. London/Thousands Oaks, CA/New Delhi, India: Sage, 1–14.
- Rikala, S. 2013. Työssä uupuivat naiset ja masennus. *Acta Universitatis Tamperensis* 1854. Tampere: Tampere University Press.
- Rodriguez, J. K., Holvino, E., Fletcher, J. K. & Nkomo, S. M. 2016. The theory and praxis of intersectionality in work and organizations: where do we go from there? *Gender, Work & Organization* 23, 3, 201–222.
- Räsänen, L. 1996. Sukupuolijakojen murtaminen. Teoksessa M. Kinnunen & P. Korvajärvi (toim.) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino, 171–189.
- Saari, M. 2016. Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus: naisten ja miesten palkkariarvoisuus poliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä korporatistisessa Suomessa. Helsinki: Helsingin yliopisto, Valtiotieteellinen tiedekunta.
- Samapalkkaisuusohjelma 2016–2019. 2016. Raportteja ja muistioita 47. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus> (luettu 12.9.2018).
- Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hankkeen loppuraportti 2008. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:26. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö
- Seksuaalisen häirinnän nollatoleranssi Tampereen yliopistossa 2018. Blogi 12.3.2018. <http://blogs.uta.fi/equal/> (luettu 8.5.2018).
- Schilt, K. & Connell, C. 2007. Do workplace gender transitions make gender trouble? *Gender, Work & Organization* 14, 6, 596–618.
- Scott, J. 1988. Deconstructing equality-versus-difference or, the uses of poststructuralist theory of feminism. *Feminist Studies* 14, 1, 33–50.
- Squires, J. 1999. *Gender in political theory*. Cambridge: Polity Press.
- Tasa-arvobarometri 2017. 2018. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Thorvaldsdottir, T. 2007. ”Equal opportunities for all” – intersectionality as a theoretical tool to move equality policies forward. <http://www8.umu.se/kvf/aktuellt/ppf/tthorvaldsdottir.pdf> (luettu 27.1.2009).
- Verloo, M. 2006. Multiple inequalities, intersectionality and the European Union. *European Journal of Women’s Studies* 13, 3, 211–228.
- Viitasalo, N. 2015. Varttuneet ja ikäsyryjäntä työelämässä. *Acta Universitatis Tamperensis* 2114. Tampere: Tampere University Press.
- West, C. & Zimmerman, D. 1987. Doing gender. *Gender & Society* 1, 2, 125–151.

Ikkunoita työelämän tasa-arvoon sukupuolen näkökulmasta

- West, C. & Zimmerman, D. 2009. Accounting for doing gender. *Gender & Society* 23, 1, 112–122.
- Ylöstalo, H. 2012. Tasa-arvotyön tasa-arvot. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.
- Ylöstalo, H., Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K. & Heiskanen, T. 2012. Muuttuvat mutkat tasa-arvon tiellä. Tasa-arvoa ja samapalkkaisuutta uran alkuun -hankkeen tulevaisuusjulkaisu 2008–2012. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu, 6–23.
- Yuval-Davies, N. 2006. Intersectionality and feminist politics. *European Journal of Women's Studies* 13, 3, 193–209.
- #metoo. YLE 2018. <https://yle.fi/aihe/termi/yle/18-262496> (luettu 8.5.2018).
- 2018 Report on Equality between women and men in EU. 2018. Publications Office of European Union: Luxemburg.

10

Näyttöön perustuva politiikka – odotukset ja tutkijan vastuu?

Pertti Koistinen

TUTKIMUSTIEDON HYVÄKSYTTÄVYYDEN ja arvostuksen yksi keskeimpiä kriteerejä on se, miten hyvin sen tuloksia voidaan hyödyntää yhteiskunnallisessa keskustelussa ja päätöksenteossa. Mutta mitä se edellyttää tutkimukselta ja tutkijoilta erityisesti silloin, kun on kyse soveltavasta työllisyyttä, elinoloja, toimeentuloa ja terveyttä koskevasta tutkimuksesta? Millaisen kuvan tutkija luo työttömistä ja työttömyydestä, kun hän puhuu pitkäaikaistyöttömien kovasta ytimeistä ja kroonisesta työttömyydestä? Onko vaarana, että tulosten yksinkertaistamisesta syntyy vääriä ja kohderyhmiä leimaavia mielikuvia? Syntyykö siitä tutkijalle moraalisia ongelmia?

Johdanto

Kertoessani tutkimustemme tuloksista, joiden mukaan merkittävien työvoiman vähennysten yhteydessä työpaikkansa menettäneistä yli 80 prosenttia työllistyy kolmen neljän vuoden odotusajan jälkeen uudestaan kiinteille työllisyysurille ja edelleen, että ero työssään jatkaneiden ja työpaikan menettäneiden työllisyysurissa ja tuloissa ei ole 10 vuoden seurannassa merkittävä (Jolkkonen ym. 2016; 2017), en voi välttää pistoa sydämessäni ja kysymästä, että millaisen viestin tulemme antaneeksi lukijoille. Jo yksinomaan niin sanottujen suurten numerojen luoma ”harha” (suurin osa, enemmistö, 80 % jne.) voi tässä tapauksessa tarkoittaa sitä, että tutkija tulee väheksyneeksi 20 %:n kokemuksi ja työllisyysurien epävakautta. Jos näin tapahtuu, herää kysymyksiä tiedon yleistettävyydestä ja puolueettomuudesta. Kysymys on myös siitä kestääkö tutkijan rohkeus katsoa sitä kahtakymmentä prosenttia silmiin, jonka kokemukset jäävät menestyskerptomusten varjoon. Edellyttäisikö tutkijan sosiaalinen ja moraalinen vastuu sitä, että tutkija tutkisi entistä tarkemmin ja ymmärtävällä otteella niitä 20 %:a, jotka syystä tai toisesta eivät ole onnistuneet työllistymään vai voiko hän jättää asian sikseen ja todeta tosiasia mikä tosiasia?

Entä millaisen kuvan tutkija luo työttömistä, jos hän puhuu pitkäaikaistyöttömien kovasta ytimestä ja kroonisesta työttömyydestä? Onko vaarana, että tulosten käsitteelliseen havainnollistamiseen sisältyy kohde-ryhmiä leimaavia mielikuvia, ja että poliitikot ja päätöksentekijät tarttuvat näihin mielikuviin ja käyttävät niitä holtittomasti? Puhuttaessa kroonisesta työttömyydestä syntyy helposti miellelyhtymä krooniseen sairauteen. Tarkoittaako tutkija siis sitä, että pitkäaikaistyöttömät olisivat jotenkin parantumattomasti muita heikompia, autettavia ja avun tarpeessa? On siis monia hyviä syitä pohtia, liittyykö tutkimustuloksiin, niiden tulkintoihin ja informointiin myös poliittisia ja moraalisia ongelmia ja jos kyllä niin mitä tutkijoiden tulisi tehdä välttääkseen ei toivotut tulkinnat.

Liikkeellepanevan sysäyksen tähän kirjoitukseen sain kuitenkin satumalta, kun kirpputorilla silmiini osui Gummeruksen vuonna 1990 julkaisema pökkari *Syväri – kuoleman joki*, jonka on kirjoittanut Anatoli

Gordijenko. Kirjan takakannessa teosta kuvataan dokumenttiromaania, joka kuvaa kahden Neuvostoliiton puna-armeijan tiedustelijan näkemyksensä jatkosodasta ja suomalaisista. Teoksen päähenkilöt, tiedustelijan tehtävissä toimineet naiset, menehtyivät, mutta yksi sankareista, sittemmin kommunistisen puolueen pääsihteeriksi noussut Juri Andropov, säilyi elävänä. Teoksessa nuoret neuvostosotilaat nähdään sankareina, jotka ”olivat valmiit uhraamaan henkensä isänmaan puolesta, mutta suomalaiset ovat ahneita ja julmia miehittäjiä. He kyllä julistavat parempaa elämää, mutta kauppojen hyllyt ammottavat tyhjyyttään ja kurjuus sen kuin kasvaa”, kerrotaan takakannessa (Gordijenko 1990, takakansi). Vastaavia virityksiä luen myös suomalaisesta sodanaikaisesta propagandasta, kuten sarjakuvakirjasta *Sarjatulta 1939–1944*, ja päättelen valheen ja vääristelyn kuuluvan sodan strategiaan.

Edellä esitetyt luonnehdinnat voisi tietenkin panna sodan ja sota-ajan propagandan tiliin, elleivät samanlaiset sanat ja vääristelyt kukoistaisi myös rauhan aikana. Omin silmin olemme nähneet, miten vihapuhetta kylvetään ja miten se leviää asteittain ihmisten mieliin. Vihapuheesta ja tosiasioiden vääristelystä on tullut jopa Euroopan politiikkaa ohjaava voima. Tätäkin asiaa voi vähätellä sanomalla, että se ei tavoita sittenkään kaikkia suomalaisia ja eurooppalaisia. Mutta pelastaako se kuitenkin meitä siltä tosiasialta, että politiikkaa, oli sitten kyse talous- ja työvoimapolitiikasta, sosiaali- ja terveyspolitiikasta tai ulkopolitiikasta, ohjataan usein yksinkertaistuksin, valikoiduin esimerkein ja tiedoin, jotka eivät yksinkertaisesti pidä paikkansa tai joita ei ole testattu käytännössä.

Avoimia ongelmia on osoitettu myös siinä, miten poliittisia uudistuksia valmistellaan, perustellaan ja miten siinä yhteydessä hyödynnetään tutkimustietoa (Jakonen 2017). Esimerkiksi SOTE-uudistusta on valmisteltu jo toistakymmentä vuotta ja siinä yhteydessä on tukeuduttu asiantuntijatietoon mennessä tullen, mutta onko näiden lukemattomien asiantuntijaselvitysten pohja vedenpitävä? Vai ovatko poliitikot ja byrokraatit valikoineet tietoa tavalla, joka on tukenut vain heidän omia käsityksiään? Ovatko selvitykset olleet systemaattisia ja onko selvityksissä tuotu esille ilmiöiden

monimuotoisuus ja ristiriidat vai onko tuotu esille vain se mikä kulloinkin ja kussakin tilanteessa sopii kuulijan korvaan ja poliitikkojen mieltymyksiin? Nämä kysymykset heräävät mielessäni, kun seuraan esimerkiksi SOTE-keskustelua ja jo vuosia jatkunutta keskustelua työvoimapolitiikan aktiivitoimista.

Vaikka mitään systemaattista tietoa asiantuntijatiedon hyödyntämisestä ja tiedon luotettavuudesta esimerkiksi SOTE-uudistuksen sisältämistä valinnoista ei olekaan olemassa, on tullut ilmi, että mistään systemaattisesta tutkimustiedon hyödyntämisestä ei poliittisessa valmistelussa ja päätöksenteossa ole ollut kyse (vrt. Holli 2016). Sipilän hallitus ei myöskään taipunut siihen, että uudistuksen erilaisia malleja tai sen osia olisi kokeiltu, vaikka kyse on kohtalokkaista valinnoista. SITRAN toteuttama pienimuotoinen valinnanvapauskokeilu (Ihminen edellä ... 2018) ja muutamilla alueilla toteutetut palvelusetelikokeilut (VN: Palvelusetelikokeilut 2018), ovat olleen usein luettuja testejä, mutta eivät tarjoa sellaista tietoa, jolla voitaisiin perustella koko järjestelmän luomista. Ne kohdentuvat esimerkiksi johonkin uudistuksen yksityiskohtaan ja alueeseen, mutta eivät koko järjestelmään eivätkä ne siten tuota yleistettävää tietoa. Näin tehdessään hallitus ottaa mieluummin suuren riskin ja antaa veronmaksajille avoimen laskun, kuin että se arvioisi uudistuksen toteuttamiskelpoisuutta ja kustannuksia systemaattisesti.

Toisaalta voidaan myös kysyä kestääkö päivänvaloa sekään, miten kymmenien vuosien ajan julkisuudessa on keskusteltu pienituloisista ja työttömistä ja millaisia suosituksia valtaapitävät, niin asiantuntijat kuin poliitikotkin, ovat esittäneet ongelman ratkaisemiseksi.

Mitä tulee työttömyysturvaan, perustuloon ja terveystalouden käyttöä koskevaan keskusteluun ja kannanottoihin, niin niistä voi havaita, että politiikkaa ohjaa epäluottamus. Epäluottamuksen kohteena ovat erityisesti pienituloiset, työttömät, maahanmuuttajat ja sellaiset ryhmät, joiden sosiaaliset oikeudet ovat muita heikommat ja joiden elinolosuhteita taloudellinen ja poliittinen eliitti ei tunne eikä tunnista. Sen seurauksena yhteiskuntaan on syntynyt sosiaalinen ja poliittinen ongelma. Sosiaalisen etäisyyden

voittajien ja häviäjien, hyvinvoivien ja vaikeuksissa elävien, sisäpiiriläisten ja syrjäytettyjen kesken on kasvanut ja estää näkemästä ongelmien todellista luonnetta. Ja jos analyysi on väärä, voi olettaa, että toimenpiteetkin ovat väärät. Otan tästä muutaman esimerkin.

Evidenssin politiikka teoriassa

Presidentti Barack Obaman koki omissa nahoissaan yhteiskunnallisten uudistusten vaikeudet, mutta sai kuitenkin aikaan sekä konkreettisia uudistuksia sekä merkittävän muutoksen poliittisessa kulttuurissa. Hänen aikanaan toteutettiin muun muassa poliittisesti vaikea terveydenhuoltoreformi, finanssimarkkinoiden uudistus, Yhdysvallat lähti mukaan globaaliin ilmastopimukseen ja rakensi suhteita kehittyviin talouksiin ehkä aikaisempaa demokraattisemman ja yhteistyöhakuisemman lähestymistavan pohjalta. (McCormick 2011.)

Muutokset olivat Obaman kansainvälisestä suosioista huolimatta vaikeita, sillä vanhan poliittisen viisauden mukaan presidentin, joka haluaa harjoittaa monenvälistä johtajuutta ulkomailla, on pyrittävä neuvottelemaan Yhdysvaltojen kansainvälisten instituutioiden kanssa tekemät sitoumukset niin, että ne kannustavat presidentin kotimaista tukea (McCormick 2012). Näin ei tainnut kuitenkaan käydä, vaan hänen seuraajansa tarttui juuri siihen, että Obaman uudistukset saivat kenties enemmistön tuen mutta eivät äänekkään opposition tukea.

Vähemmälle huomiolle poliittisen taistelun ryskeessä on kuitenkin jäänyt se, miten Obaman hallinto hahmotteli poliittisen päätöksenteon kulttuurin uudistamista, jota voi kutsua näyttöön perustuvaksi politiikaksi (evidence based politics). Asia sinänsä ei ole uusi, eikä vain amerikkalainen ilmiö, sillä tutkimustietoa on käytetty rationaalisen päätöksenteon apuna kautta historian ja sitä koskevat pyrkimykset ovat korostuneet EU-hallinnon kaudella (Jakonen 2017). Käytännössä se on näkynyt muun muassa evaluaatiotutkimuksen otteen vahvistumisena. Kaikesta huolimatta on

kiinnostava kysyä, sisältyykö tähän uuteen aaltoon jotain uutta ja politiikkaa mullistavaa.

American Annales of Social Sciences -lehden erityisnumerossa Ron Haskins (2018) arvioi evidenssin politiikan tuloa ja edellytyksiä kolmesta näkökulmasta. Ensinnäkin Haskins (2018, 9–10) arvioi, että yhteiskuntatieteet olisivat edenneet jo sellaiseen pisteeseen, että ne voivat tarjota todisteita, jotka ovat hyödyllisiä politiikan muotoilussa. Tätä tekijää tukee myös se, että poliittinen kenttä, sen eri toimijat, ovat oppineet tekemään kokeita ja kokeiluja todellisissa olosuhteissa. Näin ne ovat pyrkineet varmistamaan sen, että ohjelmat toimivat niille asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Oma näkemyksenäni lisäksi tähän vielä sen, että poliittinen kenttä ja sen toimijat ovat oppineet lukemaan tutkimustietoa ja ainakin Pohjoismaissa julkishallinnon viranomaiset ovat hyvin koulutettuja, mikä on suosinut tutkivan työotteen kehitystä ja yleistymistä.

Tämä ajattelutapa, että poliittisia ohjelmia arvioidaan ja sovelletaan sen mukaan, miten hyvin ne toimivat käytännössä, on tuttua myös EU-maissa, joissa on totuttu arvioimaan, miten samankaltaistetut politiikkaohjelmat toimivat erilaisissa institutionaalisissa ympäristöissä, eri alueilla ja maissa. Vuosien mittaan tästä lähestymistavasta on tullut yleinen käytäntö ja soveltavassa tutkimuksessa se on johtanut siihen, että työvoimapolitiikassa syntyi suorainen ohjelma-arviointitutkimuksen aalto (Martin & Grubb 2001). Selkeimmin arviointitutkimuksen kehittyminen ja vaikutukset näkyvät kenties työvoimapolitiikan alueella, sillä työvoimapolitiikassa EU:lla on valtaa. Kun EU on rahoittanut kansallisia kokeiluja ja uudistusohjelmia, se on siinä yhteydessä ohjannut ja arvioinut toteutettuja kokeiluja. Parhaimmillaan ohjelma-arviointi on edistänyt työvoimapolitiittisten toimien harmonisointia ja pahimmillaan johtanut siihen, että työvoimapolitiikan akateeminen tutkimus on kuihtunut ja vääntynyt politiikan ja byrokraatien pelinappulaksi.

Toinen tekijä, joka Haskinsin mukaan on edistänyt näyttöön perustuvan politiikan mahdollisuuksia, on se, että valtiovallan ja paikallishallinnon viranomaisille on kertynyt riittävästi projekteja ja ohjelmia, joita

voidaan arvioida ja käyttää näyttönä. Toimeenpannuista toimenpiteistä ja projekteista saatavat esimerkit ja analyysit tarjoavat mahdollisuuden korjata ja kehittää politiikkaa ja käytännön toimia niin, että päästään esitettyihin tavoitteisiin tai ainakin mahdollisimman optimaaliseen tilaan. Poliitikkaohjelmat ja kokeilut esimerkiksi varhaiskasvatuksessa, työllisyyden hoidossa sekä terveydenhuollossa, tarjoavat oppimislustan myös poliitikoille ja niille, jotka suunnittelevat tulevia uudistuksia. Suomessa tätä toimintaa ovat harjoittaneet erityisesti valtioneuvoston kanslia ja Valtion tarkastusvirasto, jotka ovat tuottaneet raportteja eri aiheista.

Tässäkin asiassa kokemukset lienevät kaksijakoiset. Parhaimmillaan kokeiluista oppiminen on auttanut poliitikkoja ja suunnittelijoita ymmärtämään selkeämmin yhteiskuntien ja politiikkavaihtoehtojen eroja sekä ajattelemaan kansallisia asioita kansainvälistyvän talouden ja politiikan edellyttämällä tavalla. Pahimmillaan se on kuitenkin johtanut siihen, että poliitikot ja asiantuntijat ovat alkaneet ajatella yhteiskuntaa vain ohjelmina ja manipuloinnin kohteena. Tällainen järjestelmäajattelu on hyvin kyynistä ja varmasti vastakohta sille mitä C. Wright Mills (1959/2015) on kuvannut sosiologiseksi mielikuvitukseksi ja Hans Jonas (1993) vastuun rationalismiksi.

Edellä esitettyjen näkökulmien lisäksi Haskins lisää evidenssipolitiikan perustelujen listaan vielä kolmannen, ja ehkä edellistäkin tärkeemmän tekijän. Evidenssi-perusteisessa politiikassa suunnittelijat ja poliittiset päättäjät voivat käyttää seurantatutkimusten tuloksia ja todisteita sekä pyrkiessään kehittämään yhteiskuntaa, että pyrkiessään hankkimaan poliittista tukea niille toimintatavoille tai lupauksille, joita he pitävät hyvinä.

Positiivisesti ajatellen on myös ajateltavissa, että relevantti ja luotettava tutkimustieto voi rohkaista järkeviin ja kokeilujen kautta testattuihin uudistuksiin, mutta vaarana on myös se, että päätöksentekijät pelkäävät suuria muutoksia ja etenevät pienin askelein. Seurauksena on hitaasti etenevä reformipolitiikka ja se, että pienin uudistuksin syödään todellisilta innovaatioilta pohja. Vanhoja järjestelmiä paikataan, vaikka tulisi luoda kokonaan uusia järjestelmiä, jotka huomioisivat väestörakenteiden ja olo-

suhteiden muutoksen. Taistelu suomalaisen sosiaaliturvajärjestelmän uudistamisesta ja siinä yhteydessä toteutettu perustulokokeilu, ovat hyviä esimerkkejä tästä linjasta. Vaikka perustulo on nähty uuden sukupolven sosiaaliturvajärjestelmänä, joka antaisi yhtäläisen perusturvan kaikille ja paikkaisi vanhojen fragmentaaristen järjestelmien jättämät aukot ja siten poistaisi järjestelmäristiriidat, niin silti Suomen perustulokokeilua ohjasi aktivointipolitiikan haamu ja perustulokokeilu kohdennettiin sellaiseen osaan väestöstä, joka oli osoittautunut perinteisillekin politiikkaohjelmille ongelmalliseksi ja perustulon taso määriteltiin niin alhaiseksi, ettei se välttämättä edes ollut erityisen houkutteleva sosiaalinen etuisuus. Näin kokeilu ehkä ”söi oman lapsensa”.

Otan seuraavana esimerkiksi kaksi kysymystä, joissa politiikka tuntuu ottaneen niskalenkin tutkimustiedosta ja tutkimustietoon perustuvasta politiikasta. Ensiksi tarkastelen väärän lääkkeen ongelmaa ja toiseksi poliittisten tavoitteiden karkaamista politiikan käsistä.

Väärää lääkettä työttömyyden hoitoon?

Nuoriso- ja pitkäaikaistyöttömyydestä on tullut krooninen ongelma niin Suomessa kuin muissakin Euroopan maissa. Sitä on pyritty hoitamaan purkamalla työntekijöiden työllisyys- ja sosiaaliturvaa ja muuttamalla niin työvoimapalveluja kuin sosiaaliturvaakin vastikkeelliseksi. Viimeisimpänä keinona vuorossa ovat keinot, jotka ovat tähänneet palkkojen sopimus pohjaisten alarajojen poistamiseen sekä työttömyysturvan entistä tiukempaan sääntelyyn. Kaikkien näiden reformien takana on ollut ajatus, että työntekijöiden työllisyysturvan ehtojen kiristäminen ja tilapäistöiden vastaanottamisen helpottaminen madaltamalla työnantajan velvoitteita rohkaisee työnantajia palkkaamaan työntekijöitä ja auttaa työttömiä integroitumaan takaisin työelämään. Mutta perustuvatko tällaiset reseptit faktoihin vai onko kyseessä vain ideologinen ajatus? Ainakin uusimpien tutkimusten mukaan voisi väittää, että näin ei olisi laita vaan hallitus syöt-

tää työttömille väärää lääkettä (Hämäläinen & Tuomala 2006; Gebel & Giesecke 2016; Krutova 2019).

Fiktio – kireä työllisyysturva ylläpitää korkeaa työttömyyttä

Poliittisessa keskustelussa on jo parikymmenen vuoden ajan ollut vallalla ajatus, että tiukka työllisyysturva – työntekijöiden irtisanomissuoja ja uuden työvoiman palkkauksen korkeat kustannukset – olisi keskeinen syy siihen, etteivät työnantajat ole halukkaita solmimaan uusia työsuhteita (Bessinger & Möller 2000). Työsuhdeturvassa ja työttömyyden tasossa onkin Euroopan maiden kesken huomattavia eroja ja työsuhdeturvan ja työttömyyden kesken on osoitettu olevan riippuvuutta. Kireän työllisyysturvan – irtisanomissuoja ja uuden työvoiman palkkauksesta aiheutuvat kustannukset – on puolestaan ajateltu johtaneen siihen, että työnhakijoiden on vaikea päästä kiinni työmarkkinoille edes tilapäisiin ja osa-aikaisiin työtehtäviin (Blanchard & Diamond 1992). Tähän teoreettiseen näkökulmaan perustuen hallitukset ovat 1990-luvun alusta alkaen ajaneet politiikkaa, joka on tähdännyt siihen, että työllisyysturvaa on purettu niin työsuhteiden solmimisen kuin purkamisenkin osalta ja tämän lisäksi sosiaaliturvan ehtoja on muutettu niin, että työn vastaanottaminen tulisi kannustavaksi ja ensisijaiseksi vaihtoehdoksi (Bonolli 2010). Tätä reseptiä on ajettu kuin käärmettä pyssyn piippuun olipa kyse nuorista ensikertaa työmarkkinoille hakeutuvista tai vanhemmista työttömyyden jälkeen uudelleen työmarkkinoille hakeutuvista työntekijöistä (Bennett 2011; de Lange, Gesthuizen & Wolbers 2014). Erityisesti ensikertaa ja pitkän työttömyyden jälkeen työmarkkinoille hakeutuvien kohdalla on tavoitteena pidetty sitä, että työnhakijat saisivat jalansijaa työelämässä ja etenisivät lyhytkestoisten työsuhteiden kautta pysyvämpään työllisyyteen (Asplund & Koistinen 2014). Säännösten helpottamista on pidetty avainasemassa ja ay-liikkeen edustajatkin ovat olleet valmiita tätä harkitsemaan. ”Palkka-

joustolla ei tilannetta pelasteta. Mutta jos tästä apua on työpaikkojen pelastamiseksi, kaikki kivet käännetään.” (Jyrki Virtanen 20.10.2016).

Mutta onko tällaisesta politiikasta ja sen toimivuudesta näyttöä?

Fakta – työllisyysturvan höllentäminen ei ratkaise työttömyysongelmaa

Mitä tulee harjoitettuun politiikkaan ja politiikkaohjelmien vaikutuksiin, Euroopan maissa eletään sikäli onnellisia aikoja, että nykyään tutkijoiden käytössä on entistä enemmän kattavia ja monipuolisia aineistoja, jotka mahdollistavat yhteiskuntien keskinäisen vertailun, ilmiöiden pitkäaikaisen seurannan ja sellaistenkin kysymysten asettamisen, joihin ennen ei ollut mahdollisuuksia. Esimerkkinä voi mainita harmonisoidut työvoimatilastot (LFS, labour force micro survey), politiikkaa kuvaavat hallinnolliset rekisterit (EPL; ALMP index) sekä rekisteriaineistot, jotka luovat edellytyksiä tutkittavien ilmiöiden pitkittäisseurannan. Datan ohella yhtä jalkaa ovat kehittyneet myös tutkimusmenetelmät ja tutkijoiden metodologinen osaaminen. Poliittisen päätöksenteon tueksi onkin tuotettavissa näin entistä relevantimpaa tutkimustietoa.

Hyvänä esimerkkinä tästä kehityksestä on Michael Gebelin ja Johannes Giesecken (2016) tutkimus, jossa selvitettiin, miten työllisyysturvan ehtojen heikentäminen on vaikuttanut Euroopassa nuorisotyöttömyyden tasoon ja määräaikaisten työsuhteiden kehitykseen. Tähän kysymykseen on pyritty vastaamaan jo aikaisemmissakin tutkimuksissa, mutta Gebelin ja Gieseckin tutkimuksen uutuusarvo on siinä, että se hyödyntää Eurostatin harmonisoimaa työvoimatutkimuksen mikroaineistoa (LFS) ja yhdistää siihen työllisyysturvaa (EPL index), talouden kehitystä (BKT) ja globalisoitumisen astetta kuvaavia tietoja. Näin muodostetun aineiston avulla Gebel ja Giesecke (2016) rakentavat tilastollisen mallin (monitasomalli), jossa he tarkastelevat yksilötason, instituutioiden ja makrotalouden tason tekijöitä toinen toisiinsa vaikuttavina tekijöinä. Käytännössä se tarkoittaa,

että he voivat arvioida missä määrin yksilötasolla havaittava työttömyys on yhteydessä työllisyysturvan muutoksiin ja toisaalta talouden kehityksessä havaittaviin tekijöihin. Tutkimuksessa selvitettiin, miten työllisyysturvan taso ja siinä tehdyt muutokset ovat vaikuttaneet nuorisotyöttömyyden tasoon ja määräaikaisten työsuhteiden osuuteen vuosina 1992–2012.

Tutkimuksen tulosten mukaan yhä useammat nuoret ovat kokeneet työttömyysriskin, joskin riski jakautuu eri tavoin eri maissa. Mitä tulee työllisyysturvan höllentämisen työllisyysvaikutuksiin, sillä ei näytä olevan tilastollisesti merkitsevää vaikutusta nuorten työttömyysasteen kehitykseen. Sen sijaan irtisanomisten yhteydessä kireä työttömyysturva näyttää johtavan määräaikaisten työsuhteiden osuuden kasvuun. Maiden välisessä vertailussa työttömyysturvaindeksin (EPL index) nousu yhdellä pykälällä (asteikko 1–6) nostaa määräaikaisten työsuhteiden osuutta 6–8 % nuorten työikäisten keskuudessa. Toinen merkittävä havainto oli se, että työllisyysturvan kiristys nostaa määräaikaisten töiden osuutta, mutta se ei kuitenkaan merkinnyt nuorten syrjäytymisen kasvua. Kolmanneksi tutkimus osoitti, etteivät työllisyysturvan höllennykset, jotka helpottavat määräaikaisten työsuhteiden käyttöä, vähennä nuorisotyöttömyyttä, vaan asiassa voi käydä jopa niin, että varsinkin matalan koulutuksen omaavien miesten työttömyysaste kasvaa. Ylipäättään tutkimuksen tulokset osoittivat, että määräaikaisten työsuhteiden sääntelyn höllentäminen on tehoton keino alentaa työttömyyttä. Työttömyysturvaindeksin aleneminen yhdellä pykälällä ennakoii määräaikaisten työsuhteiden kasvua 2–3 prosenttiyksiköllä.

Selvittääkseen edelleen, miten työllisyysturvan kireys tai sen höllentäminen ovat yhteydessä talouden dynamiikkaan, tutkijat ottivat ennustemalliin tiedot bruttokansantuotteen kehityksestä. Tulosten mukaan yhden prosentin bruttokansantuotteen kasvu ennakoii vastaavasti yhden prosenttiyksikön alenemista työttömyydessä kaikilla koulutustasoilla ja niin miehillä kuin naisillakin. Finanssikriisi näytti iskevän erityisesti alemman ja keskitason koulutuksen omaaviin nuoriin miehiin muttei niinkään nuoriin naisiin. Toiseksi finanssikriisin vaikutukset näkyvät ensisijaisesti työttömyyden kasvuna muttei määräaikaisten työsuhteiden kasvuna.

Politiikan harhat ja opetukset

Euroopassa on 1990-luvun talouskriisin jälkeen ajateltu, että sitkeän työttömyyden syynä olisivat työmarkkinoiden jäykkyydet ja kireä työllisyysturva. Tähän ajatteluun vedoten Euroopan maat ovat yksi toisensa jälkeen muokanneet niin työvoimapolitiikkaansa kuin sosiaaliturvaansakin niin, että tilapäisten töiden vastaanottaminen olisi kannustavampaa kuin passiivisten työttömyys- ja sosiaaliturvaetuisuuksien käyttö.

Edellä mainittu Gebelin ja Giesecken (2016) tutkimus heittää kuitenkin suuren epäilyn siihen, voiko työllisyysturvan höllentäminen ylipäätään olla tehokas ja toimiva keino alentaa työttömyyttä. Se antaa myös vahvan viitteen siitä, että toimenpiteet, jotka toimivat mahdollisesti pysyvässä työsuhteessa oleviin, kuten irtisanomissuoja, eivät välttämättä toimi epävakaisissa työsuhteissa oleviin. Toisaalta höllennykset määräaikaisten työsuhteiden solmimiseen voivat merkitä sitä, että avoin työttömyys korvautuu epävakaisilla työsuhteilla. Jos määräaikaisten työsuhteiden osuus kasvaa ja määräaikaisuudesta tulee pysyvä tila, se johtaa sosiaalisten jakeojen syvenemiseen työmarkkinoilla.

Suomeksi sanottuna se tarkoittaa, että mitään yleisesti toimivaa reseptiä ei ilmeisesti ole olemassa eikä työntekijöiden sosiaalisia oikeuksia rajaava politiikka tuota yhteiskunnan edun kannalta toivottua tulosta. Pitkäaikaistyöttömyyden katkaisemiseen ja puskurointiin tarvitaan useita eri keinoja. Kollektiivisten riskien aiheuttamien työllisyysongelmien ratkaisemiseen tarvitaan muutosturvaa mutta tämän lisäksi tarvitaan myös makrotaloudellisia toimia. Yritystoiminnan tukemisessa olisi käännettävä kivi jos toinenkin, ja työntekijöille tarjottava piiskan sijasta positiivisia kannustimia. Silloin perustulo voisi olla varteenotettava vaihtoehto niin työttömien kuin epävakaisissa työmarkkina-asemissa olevien työllisyyden tukemiseen.

Mutta aivan samalla tavalla kuin tarvitaan tervettä epäilyä sen suhteen, mikä politiikassa toimii ja mikä ei, tarvitaan myös työmarkkinoiden toiminnan kannalta entistä relevantimpaa tutkimusta. Edellä viitatus Gebelin ja Giesecken kaltaisten tutkimusten innovatiivinen arvo on kah-

talainen. Yhtäältä niissä rakennetaan siltaa yksilötason, instituutioiden ja taloudellisen suhdanteen välille ja toisaalta tarkastellaan näiden tekijöiden keskinäistä vuorovaikutusta kansainvälisen vertailun avulla. Suomen omat aineistot antavat mahdollisuuksia jopa tätäkin pidemmälle meneviin askeliin. Voimme vastata moniin sellaisiin kysymyksiin, jotka aiemmin ovat jääneet avoimiksi. Olisi tärkeää ja uutta tutkimusta kannustavaa, että poliittiset päätöksentekijät myös pyrkisivät hyödyntämään näitä mahdollisuuksia ennen kuin ryhtyvät poliittisiin uudistuksiin, joiden vaikuttavuudesta ei ole varmuutta.

Työvoimapolitiikan paradoksi

Niin Suomen kuin monien muidenkin maiden esimerkit osoittavat, että hyvin toimivat työmarkkinat ovat taanneet sen, että työnantajat ovat saaneet koulutettua ja tuottavaa työvoimaa ja työntekijät puolestaan ammatitaitoaan vastaavaa ja sosiaalisin sopimuksin turvattua työtä. Yhteiskunta on puolestaan hyötynyt siitä, että toimivat työmarkkinat ovat taanneet korkean työhön osallistumiseen asteen ja vaikeistakin rakennemuutoksista on selvitty takaisin talouskasvun ja hyvinvoinnin uralle.

Näistä hyödyistä huolimatta työvoimapolitiikassa vallitsee paradoksi. Mitä pidemmälle instituutiot ja politiikka ovat kehittyneet, sitä kauemmaksi ja vaikeammin saavutettavaksi työvoimapolitiikan tavoitteet tuntuvat karkaavan.

Kiistattomat ansiot

Vaikka työvoimapolitiikan kehitys ei ole ollut ristiriidatonta, on työvoimapolitiittisten toimien institutionalisoituminen aikaansaanut pienen ihmeen. Koordinoidun työvoimapolitiikan ja sopimustoiminnan keinoin yhteiskunnassa on onnistuttu luomaan järjestelmä, joka on taannut toimi-

vat työmarkkinat, korkean työhön osallistumisen asteen, työn tuottavuuden jatkuvan kehityksen, koordinoitujen palkkojen kehityksen ilman inflaatiota, työvoiman liikkuvuuden ammatista ja alueelta toiseen ja hallitut rakennemuutokset.

Tästä kehityksestä ovat hyötynneet kaikki keskeiset toimijat. Työnantajat ovat voineet luottaa siihen, että tarjolla on hyvin koulutettua työvoimaa ja yritykset voivat suunnitella kymmenien vuosien mittaisia investointeja luottaen siihen, että yhteiskunta tukee näitä pyrkimyksiä.

Työntekijät ja työnhakijat ovat puolestaan hyötynneet hyvin toimivista työnvälityspalveluista, muutos- ja työllisyysturvasta sekä koulutuksesta. Yhteiskunnallisesti tuettu koulutus on antanut mahdollisuudet hakeutua ammattitaitoa ja taipumuksia vastaaviin tehtäviin, mahdollistanut työuralla etenemisen ja liikkumisen työpaikasta toiseen.

Valtio ja hallitukset ovat puolestaan hyötynneet tästä kehityksestä niin, että ne ovat voineet luottaa kilpailukyvyn kehittymiseen, talouden stabiliteettiin, korkeaan työhön osallistumisen asteeseen ja verotulojen ja varantojen kertymiseen, ja saaneet sitä kautta edellytykset hyvinvointivaltion menojen rahoittamiseen.

Globalisoituneessa taloudessa työelämän riskit ovat kuitenkin saaneet uudet mittasuhteet ja riskit ovat siirtyneet yhä kauemmaksi yksilöiden, yritysten ja jopa valtioiden kontrollista. Jälkitekollinen kehitys ei ole aikaansaanut ainoastaan murroksia työmarkkinoilla ja tuotantojärjestelmissä, vaan myös yhteiskunnan instituutioissa, mukaan lukien perheen ja kansalaisyhteiskunnan aseman (Bonoli 2007). Vanhojen sosiaalisten ja taloudellisten riskien rinnalle on syntynyt myös uusia riskejä. Ne koskevat työsuhteita ja niiden jatkuvuutta, tuloja ja tulon muodostusta, sosiaaliturvaa ja sen kestävyyttä sekä yksilöiden ja kotitalouksien kykyä puskuroida riskejä. Monet perinteisistä työvoimapolitiikan tavoitteista, kuten täystyöllisyys ja työsuhteiden jatkuvuus, ovat osoittautuneet ristiriitaisiksi ja vaikeasti saavutettaviksi tavoitteiksi.

Tämä saa kysymään onko politiikka ajautunut ratkaisemattoman ongelman eteen ja tulisiko työvoimapolitiikan tavoitteita ja keinoja arvioida

uudestaan ottaen huomioon talouden ja yhteiskunnan muutokset sekä työntekijöiden arvojen muutokset?

Ratkaisemattomat ongelmat

Tässä artikkelissa väitän, että ansioistaan huolimatta työvoimapolitiikassa on paradoksi. Vaikka voimavarat, kansalliset järjestelmät ja kansainvälinen koordinaatio ovat kehittyneet, ovat sellaisetkin tavoitteet kuin työvoiman saatavuus, korkea työllisyysaste, työvoiman ammatillinen ja alueellinen liikkuvuus sekä työaikajoustavuuden turvaaminen osoittautuneet käytännössä ristiriitaisiksi ja vaikeasti saavutettaviksi.

Korkeaa työhön osallistumista ja työllisyysastetta pidetään laajasti hyväksyttynä ja lähes välttämättömänä tavoitteena, jotta yhteiskunta voisi ylläpitää ja edelleen kehittää koulutus-, terveys- ja hyvinvointipalveluja ja turvata sosiaali- ja eläketurvan. Historiallisesti katsoen niin työhön osallistumisen aste kuin työllisyysasteekin ovat kasvaneet, mutta niin kuin poliittinen keskustelu 72–75 prosentin työllisyysasteesta osoittaa, on poliitikkojen nälkä suurempi kuin se mitä on saavutettu. Työvoimapolitiikka ohjaa korkean työllisyysasteen tavoite, ja sitä pidetään lähes itsestään selvänä tavoitteena, vaikka se olisi ristiriidassa muiden tavoitteiden kanssa (Ratkaisujen Suomi 2015; Osallistava ja osaava Suomi 2019).

Työllisyysjärjestelmän kestävyuden kannalta olisi nimittäin perusteltua kysyä, onko viisasta pitää korkeaa työllisyysastetta itseisarvona, jos sitä vastassa ovat talouskasvun rajat ja kotitalouksien kestävyys. Ansio-työn osuuden ja työtuntien kasvaessa kasvaa nimittäin myös hoivavaje ja se polkee muita arvoja, kuten työssäkävien mahdollisuuksia sovittaa yhteen hoiva ja ansiotyö. Korkea työllisyysasteen tavoite voi olla ristiriidassa myös elinikäisen oppimisen tavoitteiden ja reproduktio-oikeuksien kanssa, sillä työhön sidottu aika syö aikaa ja mahdollisuuksia uusintaa työvoiman ammattitaitoa. Pitäisikö siis poliitikkoja muistuttaa myös näistä tosiasioista, silloin kun puhutaan työllisyysasteen nostamisesta ja Suomea verrataan

maihin, joissa työvoiman koulutustaso tai yli eliniän jatkuva työhön osallistuminen on Suomea alhaisempi.

Työvoimapolitiikan, ja erityisesti työttömien työllistämisen johtolankana on jo vuosikymmenen ajan pidetty periaatetta, että työn vastaanottamisen ja työllistämisen tulee olla houkuttelevaa. Tässä yhteydessä on vedottu Tanskan kokemuksiin ja ennen kaikkea siihen, että Tanskassa työttömien liikkuvuus on suurempaa kuin muissa Pohjoismaissa. Samaiseen Tanskan esimerkkiin vedoten on vaadittu lisää joustavuutta työsuhteiden solmimiseen ja purkamiseen, vaikka OECD:n vertailujen mukaan Suomen työllisyysturva on Pohjoismaista kaikkein heikoin (Harsløf & Ulmestig 2013, 210–215).

Tästä työllisyysturvan heikentämisen linjasta on pidetty kiinni siitäkin huolimatta, että empiiriset tutkimukset osoittavat, että työllisyysturvan höllentäminen syventää entisestään työmarkkinoiden sisäisiä jakoja. Työllisyysturvan purkajia ei tunnu huolettavan myöskään se tosiasia, että todennäköisyys sille, että työntekijä menettää työpaikkansa seuraavan vuoden aikana, on Pohjoismaista korkeinta juuri Tanskassa ja pienintä Ruotsissa (Harsløf & Ulmestig 2013, 210). Tanska tosin kompensoi tätä riskiä muita Pohjoismaita anteliaammalla työttömyysturvalla, mutta siitä hän ei puhuta.

Politiikassa on taipumuksena uskoa, että työttömien työllistymisen esteenä olisivat ”kannustinloukut”. Näin uskotaan, vaikka niin etuisuuksien vaikutukset kuin työntekijän oman aktiivisuuden hyödyt ovat sidoksissa työmarkkinoiden rakenteisiin ja kilpailuolosuhteisiin. Tutkimusten mukaan samallakin koulutuksella ja saman ikäisenä työllistymisen edellytykset vaihtelevat nousu- ja laskusuhdanteiden aikana (Liu, Salvanes & Sørensen 2012; Jolkkonen, Koistinen, Kurvinen, Lipiäinen, Nummi & Virtanen 2017). Sekin on osoitettu, että työttömien työllistyminen ei ole kiinni vain siitä, mitkä ovat heidän yksilölliset vahvuutensa, vaan siitä, mitkä ovat ne ryhmät, joiden kanssa he joutuvat kilpailemaa avoimista työpaikoista ja miten työnantajat asennoituvat työttömiin työnhakijoina.

Neljäs työvoimapolitiittista keskustelua hallinnut aihe on ollut huoli väestön ja työvoiman ikääntymisestä, huoltosuhteen kasvusta sekä niiden aiheuttamista kustannuspaineista valtion talouteen. Huolidiskurssi on vallinnut, vaikka työurat ovat pidentyneet ja yhä suurempi osa eläkkeelle siirtyneistä jatkaa työntekoa. Tämä koskee erityisesti hyvin koulutettuja asiantuntijoita ja erityistaitoja omaavaa työvoimaa. Tässä suhteessa työelämässä on tapahtunut pieni ihme. Yritykset ja yhteisöt ovat tarttuneet tähän erityisosaajien työvoimaan ja kehittäneet sellaisia työsuhde- ja aikajärjestelyjä, jotka motivoivat eläkeläisiä jatkamaan työntekoa. Journalistit, lääkärit, psykologit, opettajat, tutkijat ja monet muut ryhmät ovat hyviä esimerkkejä työhön osallistumisen muotojen monimuotoistumisesta iän kasvaessa. Todellisuudessa ilmiön mittasuhteita ei tunneta eikä ilmiö näy tilastoissa ja tavassa, jolla työllisyyttä mitataan.

Haukutaanko siis työvoimapolitiittisessa keskustelussa väärää puuta?

Olemassa olevien tutkimusten perusteella voidaan väittää, että työvoimapolitiikalla on kiistattomat ansiot, mutta nyt se on ajautunut näköalattomaan ja voimattomaan tilaan tai voisiko peräti sanoa, että työvoimapolitiikassa vallitsee sokea piste. Silloin kun hyvinvointivaltiota ja työvoimapolitiikkaa lähdettiin kehittämään, politiikan lähtökohtana oli suojella kansalaisia kohtalokkailta vastoinkäymisiltä. Kehittämällä vakuutuksia tapaturmien, sairauden, työttömyyden, leskeyden ja vanhuuden varalle yhteiskunta on hyväksynyt ajatuksen, että yksilöiden kokemat riskit ovat luonteeltaan rakenteellisia ja yksilön oman kontrollin ulkopuolella (Rothstein 1994). Tämä näkökulma korostui erityisesti työvoimapolitiikassa, jonka avulla yhteiskunnassa on pyritty puskuroimaan talouden epävakauden, rakenne muutosten, joukkoirtisanomisten ja työttömyyden aiheuttamia taloudellisia ja sosiaalisia riskejä. Nyt työvoimapolitiikassa on ajaututtu siihen, että

työttömyydestä syyllistetään yksilöitä ja vastuuta yhteiskunnan rakenteellisista riskeistä siirretään yksilöille sekä kotitalouksille.

Kysymys ei ole vain painopisteen siirtymisestä, vaan myös siitä tavasta, miten työmarkkinoita ja taloutta tarkastellaan ja säädellään. Se, että työvoimapolitiikan näkökulma on kaventunut laajoista talous- ja sosiaalipolitiikan kysymyksistä aktivointipolitiikaksi ja työttömyyden hoidoksi, siis työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kohdentamisen ja vastikkeellisuuden politiikaksi, tarkoittaa että työvoimapolitiikalta on viety pohja pois. Talouden globalisoituessa ja työvoiman kansainvälisen liikkuvuuden lisääntyessä työvoimapolitiikka kaipaisi kuitenkin uuden vision ja uudet perustelut.

Mitä vahvemaksi talouden globaali side kehittyä, sitä kauemmaksi on karannut myös valta ja sitä vaikeammaksi käyneet työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet. Näissä uusissa olosuhteissa työelämän riskit ovat saaneet myös uudet mittasuhteet ja siirtyneet yksilöiden, yritysten ja jopa valtioiden kontrollin ulkopuolelle. Eikö tämä tarkoita, että työvoimapolitiittisten ongelmien ratkaiseminen edellyttäisi myös ratkaisua taloudellisen demokratian ja solidaarisuuden kysymyksiin?

Kun työn ja hyvinvoinnin tulevaisuutta arvioidaan näiden kansainvälisten rakenteiden ja sidosten puitteissa, politiikan tekijöiksi ja vastuun kantajiksi tulisi kutsua kaikki relevantit toimijat ja tahot, kuten kansainvälisesti toimivat yritykset ja kansalaisjärjestöt. Toisaalta, sikäli kuin työvoimapolitiikkaa edelleen toteutetaan hyvinvointivaltion toimin ja instituutioin, olisi välttämätöntä, että kansalliset ja paikalliset toimijat pystyisivät asettamaan toimintansa näihin muuttuneisiin kansainvälisiin kehyksiin ja oppisivat ajattelemaan ja tekemään poliittisia valintoja näissä kehyksissä. Tämä korostaisi taas kerran tiedon valtaa ja tuo esille vallan asymmetrian ja siitä aiheutuvat haasteet politiikalle.

Perspektiivin laajentaminen edellyttäisi, että työvoimapolitiikassa olisi rohkeasti ylitettävä myös EU-säännösten ja politiikan raamit. Taloudellisesti ja sosiaalisesti kestävää työvoimapolitiikkaa ei voida rakentaa enää sellaisten yksioikoisten ideoiden ja mittareiden varaan, kuten työllisyysaste, vaan ottaen huomioon yksilöiden ja kotitalouksien muuttuvat tarpeet,

taidot ja voimavarat sekä hyvinvointiodotukset. Sen sijaan, että työttömille ja pakolaisille heilutetaan keppiä ja porkkanaa, olisi viisaampaa luoda työmarkkinoilla reilut ja työntekijöiden oikeudet tunnistavat kilpailuolosuhteet.

Johtopäätöksiä

Politiikassa vallitsee perustavaa laatua oleva dilemma. Yhtäältä politiikassa hyväksytään ajatus, että tiedolla on valtaa ja että yhteiskuntaa tulisi ohjata rationaalisen tiedon varassa, mutta onko kuviteltavissa, että tietoa lisäämällä voitaisiin saada aikaan ratkaisuja, jotka toimivat käytännössä? Tämä herättää jatkokysymyksiä analyysin luotettavuudesta ja poliittisesta hyväksynnästä sekä toisaalta kysymyksen siitä, millaista teoreettisen ja kokemuksen perustuvan tiedon tulisi olla, jotta se voisi toimia tulevaisuudessa?

Modernit yhteiskunnat, niiden taloudelliset ja sosiaaliset rakenteet, ovat monimutkaisia, mikä tarkoittaa, että jo oikean tilanearvion tekeminen voi olla vaikeaa tuottaen yhden yhtäläisen analyysin sijasta kilpailevia käsityksiä. Asiaa monimutkaistaa edelleen se, että myös tutkimus tuottaa toinen toisistaan poikkeavia tuloksia ja riittävän yksimielisyyden saaminen sosiaalitieteilijöiden ja taloustieteilijöiden kesken esimerkiksi työttömyyden syistä ja ratkaisemisen keinoista voi olla kiven alla. Yksimielisyyden saavuttaminen edellyttäisi niin tutkijoilta kuin tutkimustulosten käyttäjiltä taitoja lukea ja arvottaa tutkimusten tuloksia.

Edellä esitettyjen näkökohtien lisäksi yhteiskunnalliset uudistukset törmäävät usein vallan rakenteisiin ja käytettävissä olevien resurssien rajallisuuteen. Avoin kysymys on myös se toimivatko uudistukset sittenkään käytännössä. Vaikka analyysissä ja poliittisessä keskustelussa saavutettaisiinkin yksimielisyyttä uudistuksen toteuttamisesta, ei ole lainkaan varmaa, toimivatko parhaatkaan ideat käytännössä. Teknologian tutkimuksessa tunnetaan tutkimusalana niin sanottu käyttöliittymätutkimus, jonka avulla pyritään saamaan selville, miten ihmiset ja eri ryhmät käyttävät

teknologiaa ja miten teknologian käytettävyyttä tulisi kehittää, kun huomioidaan tämä informaatio. Lääketieteessä ja terveydenhoidossa yksi keskeisimpiä panopisteitä on arvioida miten erilaiset lääkkeet ja hoidot parantavat asiakkaan terveyttä ja hyvinvointia. Sosiaalitieteissä ja esimerkiksi työvoimapolitiikassa vastaava ajattelu on johtanut siihen, että seurataan tiettyjen kohdennettujen poliittisten toimenpideohjelmien toteutumista ja sitä, miten ne muuttavat relevanttien toimijoiden toimintaa. Arviointitutkimuksen piirissä kysytään mitkä tukitoimet toimivat ja kenelle. Kuka hyötyy tarjotuista tukitoimenpiteistä eniten ja mitkä käytössä olevista toimenpiteistä toimivat myös tulevaisuudessa?

Aina ei voi olla myöskään varma siitä päteekö tieto, joka pohjaa menneeseen kehitykseen ja sen aikaisiin rakenteisiin, uusiin olosuhteisiin, joihin uudistukset tähtäävät. Poliittisilla uudistuksillahan on usein kaksoisdimensio. Yhtäältä niitä perustellaan nykyisillä ongelmilla ja niitä koskevan tiedon varassa, mutta uudistukset sinänsä kohdistuvat tulevaan tilaan. Kun tuetaan ihmisiä ja ryhmiä, jotta ne voisivat ratkaista tulevaisuudessa ongelmia niin samalla tulisi voida huomioida myös se, että silloin on voinut muuttua myös ihmisten oma tila ja toimintaympäristö. Työmarkkinoiden tila on muuttunut: sinne on tullut uusia työnhakijoita, uusia yrittäjiä ja työpaikkoja, kilpailu avoimista työpaikoista on kiristynyt jne. Erityisen haasteelliseksi poliittiset valinnat ja niiden tutkimusperusteinen perustelu tulee silloin, kun on sovitettava yhteen ristiriitaiset poliittiset intressit ja niiden takana olevat valtasuhteet.

Jos esimerkiksi SOTE-uudistuksen suhteen terveysalan toimijoilla (terveysalan yritykset, ammattiryhmät, rahoittajat ym.) on eri käsitys siitä, miten asiakkaan etu on toteutettavissa, onko silloin mahdollista edes ajatella, että niiden ääni, joita päätökset kuitenkin koskevat, tulee kuulluksi? Toisen hyvän esimerkin tässä suhteessa tarjoaa työvoimapolitiikka ja työttömien työllistämiseen tähdännet toimet. Työvoimapolitiikan toimia on arvioitu ehkä intensiivisemmin kuin monia muita yhteiskunnallisia ilmiöitä, tutkimuksen taso on kohonnut ja tutkimus on voinut osoittaa joidenkin politiikkamuotojen yliveraisuuden (Hämäläinen & Tuomala 2006; Norr-

lund 2011), mutta silti työttömyysongelma on jäänyt ratkaisematta. Herää kysymys onko vika tutkimuksessa vai politiikassa, tutkimustiedon käytössä vai siinä että ongelmat muuttavat koko ajan muotoaan. Voiko olla niin, että työttömyysongelman ratkaisemiseksi työttömille syötetään väärää lääkettä ja että politiikka tukee olemassa olevia rakenteita ja valtasuhteita, vaikka ongelmien ratkaiseminen edellyttäisi juuri niiden muuttamista?

Lähteet

- Gebel, M. & Giesecke, J. 2016. Does deregulation help? The impact of employment protection reforms on youths' unemployment and temporary employment risks in Europe. *European Sociological Review* 2016, 1–15, doi.org/10.1093/esr/jcwo22.
- Gordienko, A. 1990. *Syväri – kuoleman joki*. Helsinki: Gummerus.
- Haskins, R. 2018. Evidence-based policy: the movement, the goals, the issues, the promise. *Annals, Aapss*, 678, doi.org/10.1177/0002716218770642.
- Holli, A. M. 2016. Selvityshenkilöt uudella vuosituhannella: tutkimus selvityshenkilöinstituution piirteistä ja muutostrendeistä 1990-luvulta nykypäivään. *Hallinnon tutkimus* 35, 1, 5–23.
- Hämäläinen, K. & Tuomala, J. 2006. Työvoimapolitiittisten vaikutusten arviointi. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 315.
- Jakonen, M. 2017. *Vastatieto: tulevaisuuden asiantuntijuutta etsimässä*. Helsinki: Eduskunta, Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2017.
- Jonas, H. 1984. The imperative of responsibility. In search of ethics for the technological age (translation of *Das Prinzip Verantwortung*, translated Hans Jonas & David Herr 1979). Chicago: University of Chicago Press.
- Krutova, O. 2019. Unemployment by default. Examining the impact of care provision, activation measures and deregulation policies on unemployment risks in Households of Europe. (tulossa)
- Martin, J. & Grubb, D. 2001. What works and for whom: a review of OECD countries experiences with active labour market policies. Working Paper Series 2001:14. <http://ideas.repec.org/s/hhs/ifauwp.html> (luettu 1.2.2018).
- McCormick, J.M. 2011. *The Obama presidency: a foreign policy of change?* Political Science Publications. Iowa State University. https://lib.dr.iastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1018&context=pols_pubs (luettu 2.11.2018).
- Mills, C.V. 1959/2015. *Sosiologinen mielikuvitus*. Helsinki: Gaudeamus.
- Norrlund, M. 2011. What works best when? The role of active labour market programmes in different business cycles. *International Journal of Social Welfare* 20, 43–54.

Näyttöön perustuva politiikka

- Osallistuva ja osaava Suomi 2019. Neuvottelutulos hallitusohjelmasta 3.6.2019 OSALLISTAVA JA OSAAVA SUOMI – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. <https://interactive.sanoma.fi/arkku/files/25992474Neuvottelutulosohjelmasta3.6.2019.pdf> (luettu 26.6.2019).
- Ratkaisujen Suomi 2015. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015. https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_netti.pdf (luettu 26.6.2019).
- SITRA: Ihminen edellä – Valintakokeilut sote uudistuksessa 2018. <https://www.sitra.fi/aiheet/ihminen-edella-valintakokeilut-sote-palveluissa/> (luettu 1.11.2018).
- VN: Palvelusetelikokeilut (valinnanvapauskokeilut) 2018. <https://alueuudistus.fi/palvelusetelikokeilut> (luettu 1.11.2018).
- Simonen, H.L. 2016. Sote-uudistuksen pitkä taival – ”Ja miten se jatkossa sitten todellisuudessa toteutuu...”. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Sosiaalipolitiikan Pro gradu -tutkielma.
- Skidmore, D. 2012. The Obama Presidency and US Foreign Policy: Where’s the Multilateralism? *International Studies Perspectives* 13, 1, 43–64, doi.org/10.1111/j.1528-3585.2011.00454.x.

11

Hei Siri, millainen on työelämän tutkijoiden työn tulevaisuus?

Anu Järvensivu

LUVUSSA POHDITAAN, miten tutkimuskirjallisuudessa ennakoitut työelämän muutoskulut, erityisesti digitalisaation ja tekoälyn kehitys, vaikuttavat työelämän tutkimukseen ja työelämän tutkijoiden työhön, kuten tutkimuskysymyksiin, tutkimusmenetelmiin, työnteon tapoihin ja yhteisöihin sekä ansainnan malleihin. Taloustieteellisessä kirjallisuudessa esitetyn automaatioteknologian ja uutta työtä synnyttävän teknologian erottelun valossa kartoitetaan tutkijoiden työllisyyskehitykselle merkityksellisiä seikkoja lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Kirjoituksen aikahorisontti ulottuu noin vuoteen 2030.

Työelämän muuttuessa muuttuvat niin tutkimuskohteet kuin työelämän tutkijan työkin

Työelämän muutos ja työn tulevaisuus ovat nousseet vahvasti tutkimuskohteeksi ja julkiseen keskusteluun melko lyhyessä ajassa. Kirjoittaessani aihepiiristä kymmenisen vuotta sitten kirjaa (Järvensivu 2010) työn tulevaisuus kiinnosti korkeintaan muutamaa suomalaista tutkijaa eikä heitäkään täystyöllisyyteen asti. Nyt aihetta tutkitaan monissa hankkeissa ja teemasta löytyy runsaasti niin kansainvälistä kuin suomalaistakin tutkimusta. Työn murros nostettiin Suomessa jopa Sipilän hallituksen tulevaisuusselonteon teemaksi, ja pääministeri linjasi murroksen raportin esipuheessa Suomen suurimmaksi haasteeksi (Oksanen 2017).

Rakenteellisesta murroksesta puhutaan, koska muutoksia pidetään niin perustavanlaatuisina, että ne edellyttävät monenlaisia järjestelmätason muutoksia niin instituutioihin kuin sääntelyynkin (esim. World Economic Forum 2018). Tästä syystä päättäjätkin ovat valppaina. Toisinaan puhutaan neljännestä teollisesta vallankumouksesta (esim. mt.), mutta meneillään olevaa murrosta voidaan verrata myös alkutuotantoon perustuvasta yhteiskunnasta teolliseen ja palveluvaltaiseen yhteiskuntaan siirtymiseen. Tuolloin muutamassa vuosikymmenessä Suomessa muuttuivat niin työnteon ajat, paikat kuin yhteisötkin. Kaikissa näissä voidaan havaita muutosta myös tällä hetkellä (Järvensivu 2010; Oksanen 2017; Lyly-Yrjänäinen 2018).

Maatalousyhteiskunta oli kuitenkin esimerkiksi ammattirakenteeltaan huomattavasti homogeenisempi kuin nykyinen yhteiskuntamme, josta voidaan erotella satoja erilaisia ammatti- tai tehtävänimikkeitä. Tämä ero lähtötilassa tekee muutoksesta vääjäämättä erilaisen. Yksi keskeisistä muutokskuista tuleekin todennäköisesti olemaan moninaisuuden lisääntyminen edelleen. Moninaisuuden vuoksi sekä institutionaalisten ja sääntelyyn liittyvien ratkaisujen kehittäminen, että suurten linjojen maalaaminen on hankalaa. Muutoksia tapahtuu, paitsi useissa erilaisissa työelämän aspekteissa ja käytännöissä, myös kokonaiskuvaa eriyttävästi, eli moniin suun-

tiin. Todennäköisesti paras veikkaus tulevaisuuden osalta olisikin todeta yhteiskunnan ja työelämän sen osana muuttuvan yhä moninaisemmaksi ja kompleksisemmaksi.

Monimutkaisuuden lisääntymistä tuskin kiistää kukaan ja se on myös työelämän tutkijoille hyvä uutinen: tutkittavaa riittää. Esimerkiksi laajaan kirjallisuuskatsaukseen pohjaavassa tulevaisuusselonteon taustaselvityksessä todetaan muutoksessa olevan työn sisällön, organisaatioiden ja työn käytäntöjen, osaamisen, toimeentulon ja sosiaaliturvan sekä kansantalouden ja yhteiskuntasuhteiden. Tämän mittakaavan muutos läpäisee yhteiskunnan. Se ulottuu samalla myös kutakuinkin jokaiseen ihmiseen, vaikkakin eri tavoin. Työelämän arkisissa käytännöissä murros näkyy samaisen koosteen mukaan esimerkiksi pirstoutuneina työurina, hajaantuneina työnteon paikkoina, useina samanaikaisina toimeentulon lähteinä sekä monenlaisten katkosten lisääntymisenä. (Dufva ym. 2017.) Kaikissa näissä riittää yhä tarkistettavaa.

Muutoksen takanakin on useita erilaisia tekijöitä, eli työelämää muuttavat tällä hetkellä monenlaiset muutosvoimat. Näitä ovat ensinnäkin teknologiat, kuten digitalisaatio, tekoäly ja robotisaatio. Toiseksi muutoksia aiheuttaa näihin kytkeytyvä globalisaatio, joka tekee suomalaisen työelämän rajaamisen yhä hankalammaksi. Taloudelliset voimat taas ovat perinteisestikin olleet huomattavia työmarkkinatilanteiden heiluttajia, mutta globalisaatio monimutkaistaa niiden merkitystä. Tässä ajassa uutta ovatkin globalisaatiosta seuraavat kytkennät, jotka aiheuttavat taloustilanteeseen kriisin ja heilahdusten perhosvaikutuksentyyppistä nopeaa ja vaikeasti ennakoitavaa leviämistä.

Demografiset tekijät puolestaan tyyppillisesti mainitaan julkisessa keskustelussa lähinnä muuttuvan ikäpyramidin ja huolta aiheuttavan huoltosuhteen näkökulmasta, mutta todenmukaisemman – joskaan ei selkeämmän – kuvan tilanteesta saa liittämällä demografisiin muutoksiin ekologiset ja poliittiset turbulenssit, jotka saavat aikaan yhä enemmän muuttoliikkeitä. Sosiologisessa mielessä on hyvä nostaa luetteloon myös kulttuuriset, arvoihin liittyvät, sosiaaliset ja ihmisen tason muutosvoimat.

Näiden toisiinsa kytkeytyvien tekijöiden muodostama dynamiikka on niin monimutkainen, ettei kukaan voi puhua tulevaisuuden työelämän yksityiskohdista kovin vahvalla paatoksella. Kristallipalloon kurkistaminen tuottaa kuvan, joka muistuttaa kesätaivaalla leijuvia jatkuvasti muotoaan muuttavia pilviä. Sellaista kuvaa ei mielellään luonnehdi numeroilla, joten vältän niitä tarkoituksellisesti tässä luvussa.

Poutapilvien pohdiskelu herättää havaitsemaan myös rakenteellisesta murroskohdasta, rakennemurroksesta tai rakennemuutoksesta puhumiseen kätkeytyvän ajatuksellisen ansan. Rakennemuutoksen käsitteellä on ollut suomalaisessa yhteiskunnassa moninainen ja suuri merkitys. Ensinnäkin se on vuosikymmenet ollut osa julkista ja päätöksentekijöiden puhetta. Toiseksi tutkijat ovat käyttäneet käsitettä eri tavoin ja kuvaamaan monenlaisia muutoksia. Uhkana on, että sorrutaan kuvaamaan kompleksista moniaineksista ja jatkuvuuksia tai kertautumista sisältävää yhteiskunnan muutosta liian yksinkertaisilla lineaarisilla malleilla, kun tutkimustiedon valossa murroskohdan jäljittäminen on osoittautunut historiallisessa katsannossakin vaikeaksi. (Haapala 2006.) Erilaiset mittarit ja muuttujat tuottavat muutoskulusta erilaisen kuvan ja tilastoissakin on ongelmansa, kuten moninaisuuden peittyminen ja jälkijättöisyys (Honkanen 2018).

Muutostutkimus edellyttääkin erilaisten näkökulmien ja menetelmien yhdistämistä sekä uusien lähestymistapojen kehittämistä. Olennaisten ja kriittisten työelämän muutosten havaitseminen ja kokonaiskuvan rakentaminen on eri tieteenaloilta tulevien ja erilaisia menetelmiä käyttävien työelämän tutkijoiden yhteinen tehtävä, jolla olisi paikkansa juuri nyt. On myös selvää, ettei suomalaisen työelämän muutoksista ja tulevaisuudesta voi saada kokonaisvaltaista kuvaa ottamatta huomioon historiaa tai jatkuvuuksia, kuten digitaalisten alustojen ja itsensätyöllistäjyyden lisääntymisen rinnalla pysyvyyttä osoittavaa palkkatyömallia (esim. Pyöriä 2017).

Vaikka työelämän muutoksesta puhutaan ja kirjoitetaan paljon, en ole löytänyt julkaisuja, joissa olisi tutkittu tai ennakoitu muutosten merkitystä työelämän tutkimukselle tai tutkijoiden työille. Tässä luvussa käyn läpi työelämän muutoksia tulevaisuussuuntautuneesti ja pohdin, mitä jo havaitut

tai vasta ennakoitua muutokset voisivat tarkoittaa työelämän tutkijoiden työn kannalta. Tavoitteenani on ensinnäkin kuvata yleisemmin työelämän muutoksia ja tulevaisuutta, eli työelämän tutkijoiden muuttuvaa tutkimuskohdetta, ja toiseksi soveltaa syntyneen kuvan piirteitä työelämän tutkijan työhön. Yhteiskunnan tutkijat ovat vääjäämättä osa tutkimuskohdettaan, joten työelämän muutokset säteilevät työelämän tutkijoiden työhön niin tutkimuskohteen kautta kuin omassa työssä koettuinaakin. Lukua ohjaa kysymys, miten työelämän tutkijoiden työ on muuttumassa ja millaista tutkimustyö on tulevina vuosikymmeninä: Millaiset ovat työelämän tutkijoiden työllisyysnäkökymät? Millaiset tehtävät todennäköisesti vähenevät ja millaiset lisääntyvät digitalisaation ja tekoälyn kehityksen myötä? Miten tutkimuskohteet muuttuvat? Entä muuttuvatko työmenetelmät ja työn teon yhteisöt?

Työelämän tutkijoiden työn muutosten pohdinnan taustaksi käyn aluksi kirjallisuuden avulla läpi yleisesti esitettyjä työelämän muutostutkimuksia painottaen teknologian kehityksen merkitystä. Painotus johtuu siitä, että näkökulma dominoi kirjallisuudessa. Tulevaisuudessa työelämän muutostutkijoilla onkin paljon tehtävää monipuolisempien asetelmien rakentamisessa, joskin tutkiminen holistisesti eri muutosvoimat ja niiden keskinäiset kytkennät huomioivilla asetelmilla edellyttäne tekoälyn käyttämistä ihmistutkijoiden älyjen täydentäjänä.

Teknologian vaikutuksesta tehtäviä katoaa enemmän kuin ammatteja

Vaikka työn muutosten takana on monenlaisia ajureita, ennakointitutkimusta tehdään ja siihen pohjaavaa yhteiskunnallista keskustelua käydään erityisesti teknologioiden, kuten digitalisaation, robotisaation ja tekoälyn vaikutuksista työhön. Esimerkiksi yhä tärkeämmäksi tulevien ekologisten tekijöiden vaikutusta työhön ja työllisyyteen on pohdittu vasta hyvin niukasti, vaikka sinänsä kiinnostavasti (Kasvio 2014; Joutsenvirta ym. 2016;

Järvensivu & Toivanen 2018). Teknologiaennakointeihin pohjaava keskustelu on jaettavissa kahteen päälinjaan. Ensinnäkin pohditaan kehittyvien teknologioiden työllisyysvaikutuksia: Syntykö katoavien töiden tai tehtävien tilalle riittävästi uusia vai kasvaako työtä ja sitä kautta toimeentuloa vailla olevien määrä? Entä mitkä ammatit ovat pahiten uhattuina ja millaisia uusia tehtäviä kenties kehkeytyy? (Mm. Frey & Osborne 2013; Pajarinen & Rouvinen 2014; McKinsey 2017; Acemoglu & Restrepo 2018; Linturi & Kuusi 2018; World Economic Forum 2018.)

Toiseksi keskustellaan siitä, millaisia muutoksia tapahtuu tehtävien sisällä ja työn teon tavoissa, kuten työsuhdemalleissa, työnteon ajoissa, paikoissa ja organisoitumisessa, ja olisiko työtä ja työelämää koskeva käsitteistö pohdittava kokonaan uudelleen (Järvensivu 2010; Gratton 2011; Dufva ym. 2017; Oksanen 2017; Anttila ym. 2018). Keskustelun päälinjoilla on toki yhtymäkohtia, sillä työllisyysvaikutukset kytkeytyvät työn teon tapojen ja ansaintamallien muutoksiin.

Keskustelu työllisyydestä ja mahdollisesta työn katoamisesta on tietenkin työelämän tutkimuksen näkökulmasta perustavanlaatuisen tärkeää. Sitä onkin käyty jo useammalla vuosisadalla. Debatti teknologioiden työllisyysvaikutuksista kiihtyi kuitenkin selvästi Freyn ja Osbornen vuonna 2013 julkaisemasta artikkelista. Artikkelissa esitettiin, että USA:n työllisyydestä jopa 47 % automatisoidaan 70 %:n todennäköisyydellä 20 vuoden kuluessa (Frey & Osborne 2013). Vastaava analyysi Suomen osalta osoitti automaation uhan kohdistuvan kolmannekseen työllisyydestä (Pajarinen & Rouvinen 2014). Tutkimustulokset aiheuttivat ymmärrettävää huolta työn ja toimeentulon riittävydestä lähitulevaisuudessa.

Ammattien tasolla tehtyä tarkastelua kritisoitiin pian, sillä ammatit koostuvat monenlaisista tehtävistä, joiden automatisoinnin todennäköisyys vaihtelee. OECD:n kansainvälisen aikuiskoulutustutkimusaineiston (PIAAC) avulla toteutettiin tehtävätasoinen tarkastelu, jonka perusteella todettiin, että edellä mainitut ennakoinnit ovat todennäköisesti yliarvioineet automaation vaikutukset. Johtopäätöksenä esitettiin, että työllisyydestä vain noin yhdeksän prosenttia olisi automatisoitavissa. Lisäksi

maiden väliset erot osoittautuivat merkittäviksi. Esimerkiksi Suomessa automatisoitavissa nähtiin olevan vain alle seitsemän prosenttia työllisyydestä. (Arntz ym. 2016.)

Laajemmassa OECD:n tutkimuksessa taas todettiin 32 maan perusteella 14 %:ssa työpaikkoja automatisoinnin riskin olevan korkean ja kolmanneksessa työpaikoista riskin olevan keskitasoa, eli 50–70 %. Suomen kohdalla luvut arvioitiin pienemmiksi: korkea tai keskitasoinen automatisoinnin riski koskisi noin kolmannesta työpaikoista. Riskien arveltiin kohdistuvan voimakkaimmin matalan taitotason työllisyyteen sekä ns. sisäänuloammateissa työskenteleviin nuoriin. (Nedelkoska & Quintini 2018).

Myös kansainväliset liikkeenjohdon konsulttiyritykset ovat osallistuneet keskusteluun työllisyysvaikutuksista. McKinseyn raportissa analyysitasona ovat toiminnot ja niiden suorittamiseen tarvittavat kyvykkyydet. Raportin mukaan noin puolet toiminnoista olisi nykyteknologialla mahdollista automatisoida, mutta kokonaisista ammateista vain viisi prosenttia olisi täysin automatisoitavissa. Kuitenkin jopa 60 % ammateista sisältää konsulttiyrityksen mukaan huomattavan määrän automatisoitavissa olevia toimintoja. (McKinsey 2017.)

Työllisyysvaikutusennusteet vaihtelevat siis suuresti. Niissä on päädytty käyttämään erilaisia tarkastelutasoja ja käsitteistöjä sekä analysoimaan erilaisia aikavälejä. Jokaisella tutkimuksella on omat rajauksensa ja rajoitteensa. Kenties keskeisin heikkous kuitenkin on se, etteivät kyseiset tutkimukset huomioi muiden tekijöiden kuin teknologian vaikutuksia. Esimerkiksi ekologiset tekijät, sosiaaliset voimat, kuten muutokset arvoissa, tai taloudelliset ja poliittiset toimenpiteet – kriiseistä puhumattakaan – voivat muuttaa työllisyystilannetta niin globaalilla kuin paikallisellakin tasolla nopeasti ja merkittävästi. Lisäksi jo yksin teknologian vaikutuksesta voidaan arvioida, paitsi katoavan, myös syntyvän monenlaisia uusia tehtäviä ja ammatteja, joista viime aikoina on niin ikään esitetty ennakoitajia (Acemoglu & Restrepo 2018; Linturi & Kuusi 2018; World Economic Forum 2018). Teknologisesta kehityksestä onkin syytä erottaa toisaalta ihmistyötä korvaava automaatio ja toisaalta uudenlaista työtä synnyttävä

kehitys. Näiden kahden työllisyysvaikutukset ovat lähinnä päinvastaiset, joskin yhteenkytkeytyvät. (Acemoglu & Restrepo 2018.)

Kokonaiskuva työllisyysennakoinneista jääkin siinä määrin hämäräksi, että varmintä olisi tyytyä toteamaan jo teknologioiden työllisyysvaikutusten, saati sitten tulevaisuuden työllisyystilanteiden, olevan erittäin vaikeita ennakoitavia esimerkiksi valtioiden tasoilla. Katoavien ammattien, tehtävien tai töidenkään ennakoiminen ei ole helppoa, joskin mahdollisempaa. Melko vähäisellä erehtymisriskillä voidaan kuitenkin arvioida, että teknologioilla tulee olemaan huomattavia työllisyysvaikutuksia, mutta automatisointi ei todennäköisesti hävitä kokonaan moniakaan ammatteja. Sen sijaan se korvaa useissa työtehtävissä ihmistyötä. (Koski 2018.)

Näin ollen monien ammattien kohdalla työvoiman tarve saattaa vähentyä ja lisäksi syntyyneen ainakin joksikin aikaa tilanteita, joissa työntekijöiden tehtäväkuvat jäävät vajaiksi. On epätodennäköistä, että tällaisiin vajaisiin tehtäväkuviin jääneet työntekijät voisivat luontevasti ja ilman merkittäviä koulutuspanoksia ottaa tehtäväkuviansa osaksi työpaikoilleen kenties syntyviä uusia tehtäviä tai että työaikaa noin vain lyhennettäisiin. Työnantajilla on lisäksi taipumus kohdentaa koulutusinvestoinnit avaintyöntekijöilleen eikä niille, joiden työmarkkinariskit ovat suurimpia (esim. World Economic Forum 2018). Niin yksittäiset ihmiset kuin koulutusjärjestelmätkin taas tarvitsevat aikaa reagoidakseen muutoksiin. Näin ollen teknologian työllisyysvaikutukset mitä todennäköisimmin tulevat lyhyellä aikavälillä näkymään varsin monen kohdalla joko töiden vähenemisenä tai olennaisina muutoksina eikä ole perusteita ajatella työelämän tutkijoiden muodostavan tässä poikkeusta.

Ansainta kootaan palkkatöitä ja yrittäjyyttä yhdistelemällä

Automaation aiheuttamat tehtävien katoamiset saattavat tulevaisuudessa aiheuttaa työttömyyden sijasta tai sen ohella niin sanottuja alityöllisyys-

tilanteita sekä työssä käyvien köyhyyttä (esim. Jakonen 2019). Tällöin työtä on tarjolla aiemman kokopäiväisen palkkatyön sijasta joko osa-aikaisesti palkkatyössä tai ostopalveluna esimerkiksi oman yrityksen kautta. Kyseistä ansainnan muotojen muutokulkua ennakoidaan myös yritysjohtajien vastauksiin perustuvan World Economic Forumin (2018) tutkimuksessa. Suomessakin on jo näkyvillä jonkinlainen ansainnan monimuotoistumis- ja monityösuhteisuusstrendi, sillä sekä alityöllisten että sivutyötä päätyönä rinnalla tekevien määrä on lisääntynyt (Taskinen 2016; 2017). Lisäksi pienyrittäjäisyys, sivutoimiyrittäjäisyys ja itsensätyöllistäminen ovat lähteneet kasvuun. Tutkimusten mukaan moni itsensätyöllistäjästä on aiemmin työskennellyt samalla alalla palkkatyössä. (Pärnänen & Sutela 2013; Koramo ym. 2017.)

Vaikka itsensätyöllistäjiä ja yksinyrittäjiä löytyy kaikista sosio-ekonomisista ryhmistä, merkittävä osa näistä on korkeasti koulutettuja. (Pärnänen & Sutela 2014; Koramo ym. 2017). Samaan tietotyötä tekevään ryhmään odotetaan nyt kohdistuvan myös digitalisaation ja tekoälyn kielteisten työllisyysvaikutusten, kun aiemmin teknologiat ovat vähentäneet ja korvanneet lähinnä rutiiniluonteisia tai alemman keskiluokan töitä (esim. Koski & Husso 2018). Usein uusina automaattioriskin ammatteina näkee mainittavan perinteisesti vahvat professioammatit, kuten lääkärit ja juristit, mutta tekoälyn voi arvioida saavan vielä perustavanlaatuisemman aseman yhteiskunnassa ja syrjäyttävän myös tutkijoita (Hawking ym. 2014).

Kun monenlaisissa tehtäväkuvissa työskentelevien töistä katoaa laajassa mitassa tehtäviä eikä sopivia täydentäviä tehtäviä välttämättä löydy samalta työpaikalta, voidaan perustellusti olettaa, että yksi digitalisaation, robotisaation ja tekoälyn vaikutuksista todennäköisesti on monityösuhteisuuden (Järvensivu 2014), yrittäjäyden, itsensätyöllistämisen ja uudenlaisten ansainnan kombinaatioiden lisääntyminen. Osa tulovirrasta tulee yhä useammalle tulevaisuudessa myös pääomatuloina erilaisten sijoittamisen muotojen yleistessä ja tavanomaistuessa. Moninaisista ansainnan lähteistä toimeentuloaan koostavia koskeva tutkimustieto on kuitenkin toistaiseksi

niukkaa ja sirpaleista, ja tutkimukset ovat kohdistuneet lähinnä maa- ja metsätalouden harjoittajiin ja taiteilijoihin (Bamberry & Campbell 2012).

Ansainnan moninaistumisesta ehkä tyypillisimmin käytetty termi itsensätyöllistäjyyskin on käsitteenä ja kiinnostuksen kohteena kohtalaisen uusi, vaikka jonkinlaista itsensä työllistämistä, tai niin sanottua omassa työssä työllistymistä, on esiintynyt paljonkin ihmiskunnan historiassa. Itsensätyöllistäjyyden määrittelemine ja rajaaminen suhteessa muihin työllistymisen tapoihin on vaikeaa ja itsensätyöllistäjien kategoria on hajanainen (Vermeulen ym. 2017). Tilannetta ja tilastointia ei helpota se, että osa itsensätyöllistäjistä on samanaikaisesti palkkatyössä. Kun kuvaan lisätään vielä laskutuspalvelujen kautta toimivat ns. kevytyrittäjät, törmätään yhä useammin tilanteeseen, jossa ihminen itsekään ei nykyisillä kategorioilla osaa luokitella itseään tai määritellä erilaisten toimiensa sivu- tai päätömisuutta. (Koramo ym. 2017.) On selvää, että tällöin myös tutkijoiden on vaikea saada luotettavia tietoja näiden työnteon muotojen yleisyydestä. Epävarmuuksia jää jo tämän hetken tilanteen arviointiin, saati sitten tulevaisuuden ennakointiin. Samalla aihepiiri on mitä hedelmällisintä maaperää monitieteisille ja yhteiskuntarelevanteille työelämän tutkimuksille.

Työelämän tutkijoille itsensätyöllistäjyys ei ole uusi työnteon muoto, sillä tutkimusmaailma on projektoitunut jo vuosikymmeniä, aina 1990-luvun lamasta lähtien. Tutkimustyötä tekevien määrä on lisääntynyt, kilpailu koventunut ja määräaikaaisuudet ovat etenkin yliopistokentässä tavanomaisia ja kestoaltaan yhä lyhyempiä. Työttömyys- ja apurahakausia osuu palkkatyöurallekin varsin monella. Toisaalta varsinaisen yrittäjyyden yhdistäminen palkkatyöhön ja apurahatyöhön ei vielä liene tutkijoiden keskuudessa valtavirtaa. (Kuoppala ym. 2015.) Voidaan siis ennakoida tämänkaltaisten moninaisten ansainnan kombinaatioiden edelleen lisääntyvän myös työelämän tutkijoiden työurilla. Yhä useampi joutunee miettimään luontevia sivutoimia, ammattien yhdistelmiä ja yksityis- tai kimpipayrittäjyyttä.

Moninaisten ansainnan lähteiden tai yrittäjyyden tavanomaistuminen ei välttämättä merkitse vain epävarmuutta ja ahdistusta, vaan ammatteja yhdistellään myös oman kiinnostuksen tai oppimishalun vuoksi

(Bamberry & Campbell 2012). Vaikka vastentahtoista yrittäjäksi ryhtymistäkin esiintyy, myös yrittäjäksi tai itsensäyöllistäjäksi ryhtyminen ovat usein haluttuja valintoja. Yrittäjäksi saatetaan siirtyä palkkatyössä raskaiksi koettujen piirteiden, kuten organisatorisen jäykkyyden, huonon johtamisen, heikkojen vaikuttamismahdollisuuksien tai työn koetun rajattomuuden vuoksi (Järvensivu 2014). Vastentahtoisesti itsensäyöllistäjäksi päätyneistäkin vain harva kokee jonkin ajan kuluttua tyytymättömyyttä tilanteeseensa (Pärnänen & Sutela 2014). Työnteon vapausasteet, oma määräysvalta ja työstä innostumisen mahdollisuudet houkuttelevat valitsemaan itsensäyöllistämisen (mt.; Koramo ym. 2017), joskin on muistettava itsensäyöllistäjien ryhmän heterogeenisuus myös koetun työelämän laadun suhteen (Vermeylen ym. 2017). Itsensäyöllistäjien ja pienyrittäjien kokemat positiiviset seikat ovat joka tapauksessa keskeisiä tuottavan työn edellytyksiä. Näin ollen mukaan lukien nekin tapaukset, joissa työelämää muuttava teknologian kehitys on ajanut ihmisen ammentamaan ansaintaansa monista lähteistä, trendillä saattaa hyvinkin olla myönteisiä vaikutuksia kansantaloudelle, ihmisten hyvinvoinnille ja onnellisuudelle, kunhan yhteiskunnan instituutiot ja ihmisten pärjäämisstrategiat saadaan ajantasalle. Työelämän tutkijoille jonkinlaiseksi oppimistarpeeksi on kehkeytymässä irrottautuminen niin sanotun perinteisen palkkatyön tutkimuksen perusoletuksista.

Sosio-tekniset innovaatiot korostuvat ja töitä järjestellään digitaalisilla alustoilla

Tällä hetkellä digitalisaatio ei vielä ole kääntynyt kansantalouden kasvuksi, mikä askarruttaa taloustieteilijöitä. Yhdeksi selitykseksi on esitetty, että tuottavuuskasvu tapahtuu laajassa mitassa vasta, kun kehitetään ja otetaan käyttöön laajalti komplementaarisia, eli täydentäviä, innovaatioita, kuten uusia työn organisointitapoja. Tämä taas edellyttää niin yhteiskunnan kuin yritystenkin tasolla investointeja aineettomaan pääomaan, esimerkik-

si muuhunkin kuin teknologiseen koulutukseen ja tutkimukseen. Ajatuksena on tällöin, että vaikka tekoälyteknologia mahdollistaisi monenlaista kannattavaa liiketoimintaa, visiot eivät toteudu, elleivät ihmiset keksi ja kehitä tarvittavia täydentäviä innovaatioita, joista osa on luonteeltaan teknologisia mutta huomattava osa sosiaalisia tai sosio-tekniisiä. (Brynjolfsson ym. 2017.)

Toisaalta mahdollista on myös tulkita talouskasvun ”viivästyminen” teknologisen determinismin kritiikin suunnasta. Teknologiseen determinismiin perustuvalla innovaatiokäsityksellä tarkoitetaan mallia, jossa tutkimuksessa kehitettyjen teknologioiden oletetaan leviävän yrityksiin ja vaikuttavan lineaarisella logiikalla kasvuun, työllisyyteen sekä työnteon muotoihin ja käytäntöihin. Tällainen taustaoletus saattaa johtaa virhearvioihin työn ja työllisyyden tulevaisuudesta. Jo vuosikymmeniä sitten teknologiavetoisen innovaatiomallin tilalle on tarjottu holistisempia yhteistoiminnallisia innovaatiomalleja, kuten ”open innovation” tai ”quadruple helix”. Näissä päättäjät ja hallinto, elinkeinoelämän toimijat, tutkijat ja kansalaiset toimivat yhdessä luodakseen tulevaisuutta ja toteuttaakseen rakenteellisia muutoksia. (Kopp ym. 2017; Arnkil ym. 2010.) Teknologia ei sinällään pakota, vaan ihminen ratkaisee sen käyttötavat.

Tulkittiinpa teknologioiden hyödyntämisen ja kansantalouden kasvun sitten edellyttävän komplementaarisia innovaatioita tai yhteistoiminnallisia innovaatiokäytäntöjä, tulevaisuudessa sosiaalisten ja sosio-tekniisten innovaatioiden kehitystyö, samoin kuin kehitystyön tulokset, työllistänevät merkittävän osan ihmisistä. Vasta tässä yhteydessä rakentuu tulevaisuuden työelämä. Kehitystyössä olisi työelämän tutkijoidenkin luontevaa olla osallisina, ja samalla tutkijat voisivat muokata myös omaa työtään aktiivisina toimijoina.

Kenties ajankohtaisin esimerkki sosio-tekniisestä innovaatiotoiminnasta ja siihen olennaisesti liittyvästä yhteiskunnallisesta keskustelusta löytyy alustataloudesta. Teknologinen kehitys on jo jonkin aikaa mahdollistanut digitaaliset alustat, joilla käydään lisääntyvässä määrin kauppaa ja harjoitetaan monenlaista muuta aktiviteettia aina työtehtävien välityksestä asun-

non vuokraukseen. Ilmiöstä puhutaan yleensä alustataloutena, mutta myös jakamistalouden ja joukkoistetun työn käsitteitä on käytetty ja ehdotettu sovellettavaksi ilmiön haltuunottoon (Alasoini 2017). Käsitteiden moninaisuus paljastaa, miten erilaista sosiaalista toimintaa sama teknologia mahdollistaa ja miten monenlaisista sosiaalisesti määrittyvistä näkökulmista digitaalisilla alustoilla tapahtuvaa työtä ja toimeliaisuutta voidaan tarkastella.

Digitaalinen alusta mahdollistaa resurssien tehokkaan käytön, ja tätä mahdollisuutta voidaan hyödyntää yhtä hyvin markkinaehtoisesti ja taloudellisin intressein kuin ennemminkin yhteisen hyvän, jakamisen, avoimen innovaatiotoiminnan ja talkootyön ajatuksella. Samoin vain osassa tapauksista alustoilla välitetään työtä ja tehtäviä, mihin voidaan viitata esimerkiksi joukkoistetun työn käsitteellä (Alasoini 2017), osan toiminnasta ollessa luokiteltavissa lähinnä tavaroiden myynniksi tai vuokraukseksi alustaa hyödyntäen (esim. asuntojen lyhytaikainen vuokraus). Ensin mainitussa tapauksessa alustoilla tehtävä työ voi määrittyä ansiotyöksi, korvauksettomaksi työksi, hyväntekeväisyydeksi tai vaikka harrastukseksi, kun taas jälkimmäisessä tapauksessa liikutaan pääomatulojen kategoriasa, joka sekin kuitenkin edellyttää jonkinlaista ponnistelua, eli työntekoa. Alustat muodostavatkin rikkaan tutkimusympäristön työelämän tutkijoille aina työn ja ansainnan käsitteiden määrittelyihin asti.

Digitaalisten alustojen kautta järjestävä työ on uudenlaisena työn jaon ja organisoimisen tapana jo synnyttänyt etiikkaan ja sääntelyyn liittyvää keskustelua. Ei ole ollut selvää, ovatko alustayritykset työnantajia tai alustojen kautta välitettävää työtä tekevät palkkatyösuhteessa, yrittäjiä vai jotain uutta ”kolmatta kategoriaa”. Työelämän peruserotteluja ja -määrittelyjä pakenevan luonteensa vuoksi alustatalous on herättänyt huolta muun muassa suomalaisissa palkansaajajärjestöissä. Monet valtiot ovat joutuneet kohtaamaan alustatalouden valmistautumattomina ja aivan erilaiseen työn todellisuuteen pohjaavaa sääntelyä soveltaen (Lenaerts 2017).

Alustatalouteen liittyy samankaltaista problematiikkaa kuin itsensätyöllistäjien asemaan. Alustatalous myös perustuu huomattavalta osin

ajatukseen itsensätyöllistämisestä, yrittäjyydestä ja monista ansainnan lähteistä. Yhdessä alustatalous ja itsensätyöllistäminen vahvistavat trendiä, joka haastaa institutionalisoitua palkkatyön ja yrittäjyyden jyrkkää kahtiajakoa, mikä on aiheuttanut keskustelua tarpeesta luoda esimerkiksi lain-säädäntöön niin sanottu kolmas kategoria yrittäjän ja palkansaajan oheen. Kolmannen luokan erottamisen sijasta on kuitenkin yleensä päädytty esit-tämään yrittäjän ja palkansaajan välisen rajapinnan liudentamista, jotta siirtymät näiden välillä helpottuisivat, sillä moninaisuuden yhä lisäänty-essä yhden luokan lisääminen ei kantaisi pitkälle (Koski & Husso 2018).

Digitaalisilla alustoilla tehtävän työn yleistymisen todennäköisyyttä voi perustella niin yritysten pärjäämisstrategioiden kuin yksilöiden pär-jäämisstrategioidenkin näkökulmasta. Yhtäältä digitaalisille alustoille järjestytvä työ ja toimeliaisuus on ajateltavissa yhdeksi niistä komplemen-taarisista sosio-teknisistä innovaatioista, joita uusien teknologioiden täy-simittainen hyödyntäminen edellyttää. Alustat mahdollistavat työn osta-misen ja myymisen joustavasti muotoiltuina kokonaisuuksina ja nopeasti erilaisiin tarpeisiin reagoiden, mikä sopii hyvin yhteen sen kanssa, mitä globaalissa taloudessa toimiminen edellyttää yrityksiltä.

Toisaalta digitaalisilla alustoilla välittyvän työn voi olettaa lisääntyvän myös teknologian korvattessa ennakkointien mukaisesti ihmistyötä laajasti mutta vain osittaisesti ammattien ja tehtäväkokonaisuuksien sisältä. Toi-sin sanoen alustojen kautta toimimisesta muodostunee yksilötasolla yksi luonteva ratkaisu mahdollisesti syntymässä oleviin alityöllisyystilanteisiin, jolloin omaa työtä myydään projektiluonteisesti alustojen kautta. Mikäli seurauksena on käytettävissä olevien resurssien niukkeneminen, myös re-surssien tehokkaampi käyttö jakamistalouden hengessä todennäköisesti lisääntyy kasvattaen sekin alustojen käyttöä. Monet näkevätkin digitaali-set alustat käyttökelpoisina, sillä suomalaisten – erityisesti nuorten – on todettu suhtautuvan alustatalouteen myönteisesti (Anttila ym. 2018). On-gelmanon innovaatio se ei toki ole ja tulevaisuudessa työelämän tutkijoiden rooliin saattaakin kuulua sekä ilmiön tutkimista että sen osaksi päätymis-tä.

Lineaarista työurista siirrytään kompleksisiin urasykeröihin

Siirtyminen digitaalisilla alustoilla välitettävien töiden ja heikosti institutionaalisiin kategorioihin sovittautuvan itsensätyöllistäjyyden yhteiskuntaan aiheuttaa ymmärrettävästi hämmennystä ja huolta jo pelkkänä mahdollisena tulevaisuudenkuvanakin. Työelämän muutokset ylipäänsä aiheuttavat ihmisille epävarmuuden kokemuksia, kun ennakoitavuuden tunnetta tuoneet tutut pelisäännöt ja toimintamallit kyseenalaistuvat eivätkä yhteiskunnan instituutiot ja sääntelykään tahdo pysyä muutosten perässä. Vaikka suurin osa suomalaisista edelleen työskentelee olemassa olevan tilastoaineiston perusteella toistaiseksi voimassa olevissa kokoaikaisissa palkkatyösuhteissa (Pyöriä 2017), lineaarinen uranäkymä on monella heistäkin korvautunut heikosti hahmottuvilla tulevaisuuskuville ja tarpeella reagoida nopeasti muuttuviin tilanteisiin. Lisääntyvä tietoisuus yritysten talousnäkymien äkkinäisistä muutoksista globaalissa taloudessa ja tähän kytkeytyvästä yksilön jatkuvan uuden oppimisen välttämättömyydestä saa etenkin nuoremmat sukupolvet pohtimaan vaihtoehtoja ja tekemään varasuunnitelmia (Järvensivu ym. 2014).

Yhä useamman ihmisen on muuttuvassa työelämässä pärjätäkseen varauduttava rakentamaan monenlaisista ansainnan tavoista toimivia ja vaihtoehtoja sisältäviä kokonaisuuksia sen sijaan, että suunnittelisi yhtä työuraa. Tämä tarkoittaa myös kykyä koostaa useista osaamisalueista harvinaisia ja arvokkaita yhdistelmiä kytkemällä niitä yhteen. Yhdistelmien rakentaminen edellyttää uuden oppimista, mistä taas seuraa opiskelun entistä suurempi limittyminen työnteon lomaan ja opiskelija-aseman hankalampi erottaminen muista statuksista. (Esim. Gratton 2011; Järvensivu 2014; Dufva ym. 2017.) Erilaisten statusten, ansainnan muotojen ja tulovirtojen limittymisestä on toistaiseksi kuitenkin vähäisesti tutkimustietoa.

Edes työuran loppupää eläkkeelle siirtymisineen ei ole jäänyt moninaistumiskehityksestä ja statusten välisten rajapintojen liudentumisesta syrjään, kuten viime aikaiset tutkimukset ovat osoittaneet (Järvensivu & von

Bonsdorff 2018). Yhä useampi silloittaa jo nyt eläköitymistään itsensätyölistämällä, sivutoimiyrittäjyydellä tai osa-aikaisilla palkkatöillä perinteisestä palkkatyösuhteesta poistuessaan tai yrittäjyyttä lopetellessaan (esim. von Bonsdorff ym. 2017). Toisinaan työn teon lopettamisesta ei edes puhuta eläkkeelle siirtymistä pohdittaessa (Järvensivu & von Bonsdorff 2019). Tällaisissa tapauksissa eläköityminen ei tapahdu yksiselitteisesti yhdessä pisteessä, vaan hiljalleen palkkatyötä ja esimerkiksi yrittäjyyttä limittäen. Samalla myös eläkeikään tulee jatkossa yhä enemmän henkilökohtaista vaihtelua, kuten aiemmin on ennakoitu (Järvensivu 2010). Moninaisuuden lisääntyminen ei välttämättä tarkoita eläkemenojen kasvua.

Monimutkaisen tilanteen hahmottamisen helpottamisessa auttaisi työelämäntutkimuksellinen käsitekehittäminen, jossa tutkijoilla riittää työtä. Uudenlaisilla urateorioilla, käsitteillä ja lähestymistavoilla on mahdollista tuoda esiin ja jäsentää esimerkiksi sitä, että lineaarisesti etenevän koulutuksesta ammattiin, palkkatyöhön ja siitä eläkkeelle johtavan polun tilalle on tulossa monimutkaisempia urasykeröitä. Näiden hahmottamisessa voi hyödyntää esimerkiksi kaaosteoriaa (Pryor & Bright 2003; Järvensivu & Pulkki 2019). Moninaisuuden ja monimutkaisuuden lisääntyessä ennakoitavuutta ja ennalta määrättyä etenemispolkua korostavan työurakäsitteen sijasta voi myös olla osuvampaa puhua vaikkapa ”työelämäntarinasta”. Työelämäntarinan näkökulmasta ihminen koostaa oman työelämäntarinansa itse aktiivisena toimijana sosiaalisessa tarinavarannossa tarjolla olevista episodeista, merkityksenannoista ja juonirakennelmista. Tarina kehkeytyy elämän varrella, ja se on kerrottavissa ennemmin jälkikäteen kuin suunniteltavissa etukäteen. Tarinassa voi olla erilaisia rinnakkaisia juonikehityksiä eikä siinä oleteta lineaarisia syy–seuraus-suhteita. Ihmisten työelämäntarinoissa on toki samankaltaisia kulttuurisesti jaettuina elementtejä, mutta myös omaleimaisia piirteitä. Toisten tekemistä valinnoista voi oppia ja ottaa mallia, mutta oma jatkuva aktiivisuus työhön liittyvien ratkaisujen pohtimisessa ja tekemisessä on tulevaisuudessa entistä välttämättömämpää. (Järvensivu 2014.)

Edellä mainitun kaltaiset uudet käsitteet ja jäsennykset auttavat ihmisiä ajattelemaan ja toimimaan totutusta poikkeavin tavoin, jolloin epävarmuuden kokemukset vähenevät ja ihmiselle tärkeät hallinnan, pystyvyyden ja pärjäämisen tunteet lisääntyvät. Luonnollisesti yhteiskunnassa on samaan aikaan tehtävä institutionaalisia muutoksia, jotka mahdollistavat ja tukevat ihmisen aktiivista roolia oman työelämäntarinansa kehittäjänä. Työelämän tutkijoista voisi olla suurta apua rakennettaessa hyviä tapoja murrostilanteesta selviytymiseen niin yhteiskunnan, yritysten ja muiden yhteisöjen kuin yksittäisten ihmistenkin kohdalla. Intressiä työelämän tutkimuksia kohtaan löytynee yhtä hyvin yhteiskunnan päätöksentekijöiltä, työpaikkojen johtajilta kuin yksittäisiltä ihmisiltäkin. Työelämän tutkijoiden, olisi luontevaa elää tiiviissä vuoropuhelussa edellä mainittujen tahojen kanssa, mitä kansainvälisessä tutkijayhteisössä kilpailemisen painottaminen tutkijan työn materiaalisissa ehdoissa ei välttämättä tue.

Teknologisen kehityksen merkitys työelämän tutkijoiden työllisyydelle ja työtehtäville

Kuten yleisesti tiedetään, yhteiskunnan tutkijat ovat osa tutkimuskohdettaan ja vuorovaikutussuhteessa sen kanssa. Edellä esitetyt muutuskulut koskevat siis myös työelämän tutkijoiden omaa työtä eikä niitä voida ajatella pelkiksi mielenkiintoisiksi tutkimuskohteiksi. On relevanttia pohtia jopa, katoaako tutkijoiden työ: Häviääkö työelämän tutkijoiden työltä kohde, jos (palkka- tai ansio)työ katoaa tai työn käsite määritellään uudelleen? Tai korvaavatko tekoälyiset robotit ihmistutkijat vai tuleeko niistä itsenäisesti ajattelevia kollegoja tai uskollisia apulaisia?

Aivan kuten muillekin ammattilaisille, myös tutkijoille voi syntyä uudenlaisia työtehtäviä ja työnteon käytäntöjä sosio-tekniikan innovaatioiden tuloksena. Millaisia ne olisivat? Entä miten työnteon tavat ja välineet, kuten menetelmät, muuttuvat ympäröivän maailman muuttuessa ja erityisesti digitalisaation edetessä? Ja miltä kaikki uusi tuntuisi? Millaista olisikaan

tutkia työelämää yhdessä kehittyneen tekoälyn kanssa virtuaalisessa yhteiskunnassa, jossa dataa riittää louhittavaksi lähes rajattomasti?

Työelämän tutkijoiden työ voisi periaatteessa kadota tai vähentyä olennaisesti kahta kautta. Ensinnäkin saattaisi käydä niin, että ansiotyö nykymuotoisena häviäisi eivätkä tutkijat kykenisi muotoilemaan työlleen uutta kohdetta tai laajentamaan tutkimuskenttäänsä merkittävästi. Toisaalta, vaikka osassa edellä esitetyistä ennusteista on arvioitu rajujakin laskuja työllisyydessä, työn tai edes palkkatyön katoamisesta niissä ei puhuta. Näin ollen huoli työelämän tutkijoiden työn kohteen totaalisesta häviämisestä lienee turha ainakin lähivuosikymmeninä, mutta työn uudelleen määrittelyihin on syytä varautua. Tutkijoiden on todennäköisesti kyettävä tekemään entistä enemmän tutkimusta, jossa irrottaudutaan vallitsevista kategorioista ja käsityksistä, kuten oletuksesta palkkatyöyhteiskunnasta siihen pohjaavine instituutioineen itsestään selvänä työnteon kehyksenä tai selkeärajaisesta työsuhteesta elämän ja hyvinvoinnin perustana. Empiirinen herkkyyks on tarpeen, sillä työn teon aikojen, paikkojen, yhteisöjen ja yhteistyökäytäntöjen muuttuessa vanhat jäsenyykset, teoriat ja käsitteet eivät enää välttämättä riitä ilmiöiden kuvaamiseen, analysointiin ja selittämiseen. Toki rohkeille kokeiluille, uteliaalle etsimiselle ja laaja-alaiselle hahmottamiselle tarvittaisiin myös edellytyksiä tutkijan urakriteereissä ja tutkimusrahoituksissa.

Toiseksi edellä esitetyn kirjallisuuden perusteella voidaan pohtia, missä määrin digitalisaatio, tekoäly ja robotit vaarantavat työelämän tutkijoiden työllisyyttä, ja mikäli tekoäly korvaa ihmistutkijoita, millä aikavälillä tämä tapahtuu. Digitalisaatio ja koneet ovat jo helpottaneet huomattavasti tutkimustyötä verrattuna vaikkapa 50 vuoden takaiseen tilanteeseen eikä tutkijoiden määrä ole ainakaan vähentynyt. Mutta entä jatkossa? Miten teknologinen kehitys tulee vaikuttamaan tutkimustyöhön? Millaisissa tutkimustehtävissä ihmistyö helpottuu ja vähenee ja mitkä tehtävät ovat niitä, jotka ihmisten on syytä säilyttää itsellään teknologian kehittymisestä huolimatta? Tutkijan työtä voidaan pitää yhteiskunnan tiedon tuotannon kannalta kriittisenä tehtävänä, jolloin merkitystä on siltäkin, kuka tai

mikä tietoa tuottaa ja millaisissa kehyksissä. Eettiset kysymykset ja työn moraalinen perusta nousevat keskiöön.

Seuraavaksi esitän arvioita työelämän tutkijoiden työllisyyskehitykselle merkityksellisistä seikoista sekä tulevista tutkijatyön muutoksista soveltaen erityisesti Acemoglun ja Restrepon (2018) taloustieteellistä mallia. Siinä lähdetään teknologian erottelusta toisaalta automaatioteknologiaan ja toisaalta uusia töitä luovaan teknologiaan. Erottelu on olennainen, sillä on olemassa uhka, että teknologian kehitys ja käyttöönotto kohdistuvat ennen muuta automaatioon tätä kautta vähentäen työllisyyttä, sen sijaan, että teknologinen kehitys suuntautuisi uudenlaista työtä synnyttäviin keksintöihin. (Acemoglu & Restrepo 2018.) Numeroarvioita en esitä, koska mielestäni erehtymisriski jäisi väijäämättä liian suureksi ja tätä kautta eksaktilta näyttävät numerot vain johtaisivat harhaan. Niin ikään rajaan tarkastelun pelkästään tutkimustoimintaan, vaikka monen tutkijan työ sisältää esimerkiksi opetusta. Digitalisaatio vaikuttaa merkittävästi myös opetukseen, joten se ansaitsisi oman tarkastelunsa.

Olen jakanut tarkastelun lyhyeen ja pitkään aikaväliin, joiden välinen raja on vain karkea arvio. Olennaiseksi tekijäksi rajan asettamisessa ajattelun heikon ja vahvan tekoälyn erottelun, vaikka erottelussa onkin käsitteelliset hankaluutensa. Tekoäly on jo itsessään vaikea määritellä ja historiallisesti muuttuva käsite. Se on lähtökohtaisesti tietokoneohjelma, mutta keskusteluissa työllisyysvaikutuksista tekoäly usein limittyy yleisempään digitalisaatioon. Vahvaksi tekoälyksi voidaan luonnehtia yleiskäyttöistä, lähellä ihmisälyä olevaa tekoälyä. Tällä hetkellä olemassa oleva tekoäly on heikkoa, eli se on sovellettavissa vain kapeisiin alueisiin kerrallaan eikä vahvan tekoälyn syntymisestä ole varmuutta. (Koski & Husso 2018.)

Ehkä tunnistetuimpia tekoälysovelluksia ovat IBM:n Watson ja Applen Siri. Näiden kanssa moni on käynyt jo yksinkertaisia keskusteluja. Samoin tuttuja sovelluksia löytyy Googlelta, kuten kääntäjä, joka kääntää tekstiä jo kohtuullisesti esimerkiksi englannin ja suomen välillä. Yleisesti keskusteltu tekoälyn aspekti on myös koneoppiminen, johon liittyvät pohdinnat siitä, millaista dataa tekoälyn oppimateriaalina käytetään ja mitkä ovat seurauk-

Taulukko 11.1. Teknologian vaikutukset työelämän tutkijoiden työtehtäviin ja työmahdollisuuksiin

	Teknologia korvaa ihmistyötä työelämän tutkimustehtävissä	Teknologia luo uusia tehtäviä työelämän tutkijoille tai muuttaa työtä
<p>Lyhyt aikaväli ns. heikon tekoälyn aikakausi (esim. 10–20 v)</p>	<p>Automatisoidaan sääntöihin perustuvia tehtäviä ja tehtäviä, joista löytyy paljon koneen oppimateriaaliksi soveltuvaa dataa.</p> <p>Erytisesti kvantitatiivisten menetelmien tutkimustehtäviä automatisoidaan niiden sääntöihin pohjaavan luonteen vuoksi.</p> <p>Laadullisen tutkimuksen osalta automatisoidaan jonkin verran tutkimusaineiston keruuta, kun taas analyysien tekemiseen tarvitaan edelleen paljon ihmistyötä. Tekoälyä käytetään esimerkiksi tutkimushaastattelijana ja litterointi digitalisoituu.</p> <p>Tutkimusraporttien tuottamisen automatisointiin panostetaan kehitysresursseja taloudellisesta ohjauksesta johtuen, joten ihmistyö vähenee julkaisutoiminnassa.</p> <p>Myös tutkimusrahoitushakemusten työstämisessä testataan automatisoinnin rajoja.</p> <p>Tekoäly ja ensimmäiset sosiaaliset robotit astuvat estradille työelämäasiantuntijoina.</p>	<p>Muuttuvassa työssä ja työelämässä on poikkeuksellisen paljon tutkittavaa ja kehitettävää (työn laadulliset ja määrälliset muutokset), mikä lisää työelämän tutkimuksen yhteiskunnallista merkitystä ja kysyntää.</p> <p>Digitalisaatio, virtuaalitodellisuuden vahvistuminen ja tekoäly lisäävät ja monipuolistavat huomattavasti käytettävissä olevaa tutkimusdataa.</p> <p>Tutkimusetiikan ja siihen liittyvien linjausten merkitys lisääntyy osana tutkimustyötä ja vaatii tutkijoilta uutta ymmärrystä ja vastuunottoa.</p> <p>Esimerkiksi tekoälyn / robottien (hyvän) soveltamisen sekä ihmisen ja koneen yhteistyön ja yhteisen oppimisen tutkimus vahvistuu uudeksi merkittäväksi työelämän tutkimuksen alueeksi.</p> <p>Ihmistutkijoiden tehtävissä painottuvat aiheiden ideointi, kokonaisuuksien ja kytkentöjen ymmärtäminen, ihmisyhteisöjen toiminnan ja kokemusmaailman syvä ymmärtäminen sekä tutkimustulosten yhteiskunnallisen merkityksen hahmottaminen ja arviointi. Myös tulosten tieteellisen merkityksen arvioinnissa tarvitaan edelleen ihmistyötä, vaikka tekoäly auttaa tässä.</p> <p>Käännösrobottien kehitys ja virtuaalisen toiminnan lisääntyminen muuttavat kansainvälisen toiminnan, yhteistyön ja työllistymisen logiikoita. Esimerkiksi suomalaisen työelämän tutkiminen avautuu suomen kieltä taitamattomille, mikä lisää globaalia kilpailua työstä. Kehitys myös avaa kansainvälisen toiminnan mahdollisuuksia suomalaisille tutkijoille.</p>

Hei Siri, millainen on työelämän tutkijoiden työn tulevaisuus?

Pidempi aikaväli ns. vahvan tekoälyn aikakausi (yli 20 v tai jopa huomattavasti enemmän)	Tekoäly korvaa myös joustavaa, pitkään kokemukseen perustuvaa ja innovatiivista ajattelua vaativia tutkimustehtäviä. Tekoälyt ja sosiaaliset robotit esiintyvät yhä useammin työelämäasiantuntijoina. Nähdään ensimmäisiä tekoälyn lähes kokonaan tuottamia tutkimusraportteja ja tiedejulkaisuja, mutta ihmistyötä tarvitaan yhä näiden julkaisujen arvioinnissa. Kvantitatiivisen tutkimuksen ohella myös laadullisiin tutkimusmenetelmiin perustuvaa tutkimusta automatisoidaan yhä vahvemmin, jopa analysoinnin ja johtopäätösten teon osalta.	Ihmisen kallista lähenevien robottien työn tutkimus kehittyi uudeksi työelämän tutkimuksen alueeksi (mikäli kehityssuunta valitaan yhteiskunnassa). Tekoälyn tekemän tutkimuksen tarkkailu- ja valvonta lisääntyvät ihmisten tehtävinä. Myös tutkimuksen merkityksen arviointi ja oivaltaminen sekä uuden ideointi ovat edelleen enimmäkseen ihmisten tehtäviä. Etiikka ja moraalit sekä tutkimuksen yhteiskunnallisen merkityksen tulkinta korostuvat ihmistutkijan alueina. Kysymykset tutkimuksen yhteydestä sivistykseen ja siviilisaatioon sekä sen säilymiseen tulevat yhä tärkeämmiksi. Mikäli koneet tekevät lähes kaiken työn, työn kohde ja tavoite korostuvat tarkasteluissa.
---	--	--

set, jos valikoinnissa epäonnistutaan. Tekoälyä kehitetään ja käytetään tällä hetkellä kuitenkin jo monilla sektoreilla esimerkiksi luonnollisen kielen tunnistukseen, puheen tunnistukseen, hahmontunnistukseen, tunteiden tunnistukseen, sisällön tuotantoon, laadun varmistukseen, automatisoituun päätöksentekoon, kyberpuolustukseen, automaattiseen mainontaan, tekstianalytiikkaan, luonnollisen kielen tuottamiseen, robotisoitujen prosessien automatisointiin, biometriikkaan, syväoppimisen järjestelmiin, koneoppimisen järjestelmiin ja virtuaalisiin agentteihin (esim. Maynez 2018). Jo nyt olemassa oleva heikko tekoäly kykenee monenlaisiin tutkimustehtäviin. Vahvan, yleiskäyttöisen, eli lähes ihmisenkaltaisen tekoälyn kehittäminen toisi mukanaan suuria muutoksia. Sellaisen ei kuitenkaan uskota olevan mahdollinen vielä pitkään aikaan (esim. Koski & Husso 2018).

Lyhyellä aikavälillä työelämässä riittää kenties jopa aiempaa enemmän tutkittavaa johtuen eritasoista muutokuluista. Kuten edellä olen esittänyt, monista seikoista on otettava selvää, jotta ihmiset ja yhteiskunnat voivat pärjätä paremmin muutosten keskellä. Jos muutoksia tapahtuu ennakoitusti niin työnteon ajoissa, paikoissa, käytännöissä, organisoitumisessa, välineissä kuin yhteistyösuhteissa ja johtamisessa sekä ansainnan muodois-

sakin (esim. Gratton 2011), on selvää, että tutkijoille riittää pohdittavaa. Tutkimuskysymysten keksiminen, asetelmien rakentaminen, tutkimuksen laadun varmistaminen, eettiset pohdinnat sekä johtopäätösten ja suositusten tekeminen edellyttävät yhä ihmistyötä. Yhteiskunnan tarpeiden kasvaessa tutkimuksen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden merkitys todennäköisesti nousee keskeiseksi hyvän tutkimuksen kriteeriksi.

Ihmistyötä kuitenkin myös katoaa tutkimustehtävistä. Tutkijan työtä katoaa todennäköisesti kvantitatiivisiin menetelmiin perustuvasta tutkimuksesta, koska monet sen logiikat ja säännöt ovat otollisia koneiden opittaviksi. Laadullisen tutkimuksen logiikat, ongelmanasettelut ja metodiset ratkaisut ovat moninaisia, eriytyneitä ja monimutkaisia, jolloin tekoälylle tarjolla oleva ”oppimateriaali” on niin hajanaista ja vähän kertaavia elementtejä sisältävää, että on perusteita ennakoita laadullisia menetelmiä käyttävien tutkijoiden työn olevan erityisesti aineiston analysoinnin ja tulkinnan osalta hyvässä suojassa tekoälyltä ja roboteilta. Vaikka tekoälyn kehitystyössä pyritään perustamaan äly yhä pienempiin koneoppimisen aineistoihin, laadullisin menetelmin tehtävä työelämän tutkimus edellyttäneee varsin pitkään huomattavaa inhimillistä kontribuutiota. Kvantitatiivisen tutkimuksen teossa taas vahvistunee koneen ja tutkijan yhteistyö, mikä tällä hetkellä näkyy esimerkiksi datan louhinnassa. Toisaalta virtuaalisen tutkimusdatan ja sen hyödyntämisen mahdollisuudet tulevat lisääntymään merkittävästi ja sillä kentällä tarvitaan myös biostatistiikan, tilastotieteen ja ylipäänsä kvantitatiivisten menetelmien osaajia ja kehittäjiä. Erikoisosaajille riittää työtä.

Niin ikään julkaisutoiminnassa tullaan todennäköisesti näkemään automaation vaikutusta, kuten tekoälyn pohjaavaa automaattista sisällön ja tekstintuotantoa. Julkaisutuotannon osittainen automatisointi lienee kiinnostava kehityskohde johtuen julkaisumäärien korostumisesta tutkimustyön taloudellisessa ohjauksessa. Keskustelua tiedejulkaisujen automatisoinnin rajoista ja eettisistä näkökulmista tullaan epäilemättä käymään. Myös rahoitushakujen automatisoinnissa todennäköisesti testataan sopivuuden rajat. Käännösohjelmien kehittyminen puolestaan tuo tutkimus-

kenttään ja tutkijoiden työmarkkinoihin oman lisädynamiikkansa, jolla saattaa olla työllisyysvaikutuksia kielitaidon merkityksen vähentyessä.

Uutta työtäkin syntyy. Esimerkkinä jo alkunsa saaneista uusista tutkimusalueista voidaan mainita ihmisten ja tekoölyn sekä ihmisten ja robottien yhteistyön tutkimus, joilla toki on pitkät juuret ihmisen ja koneen yhteistyön tutkimuksissa. Monelle muullekin perinteikkäälle tutkimusalueelle avautuu uusia näkymiä, esimerkkeinä näistä mainittakoon digitaalisilla alustoilla tapahtuvan osallisuuden, yhteistyön, vuorovaikutuksen tai kehittämistoiminnan tutkimukset (Järvensivu 2017; Raappana 2018). Pitäisin jopa mahdollisena, että lyhyellä aikavälillä tullaan näkemään työelämän tutkimuksen kultakausi, mikäli tutkijat vastaavat avautuvaan kysyntään. Kysynnän ilmenemismuodot ja institutionaaliset ratkaisut tutkimuksen organisoinnissa saattavat samaan aikaan moninaistua, mikä voi johtaa tutkijakunnankin heterogeenisuuden lisääntymiseen. Akateemisen ja soveltavan työelämän tutkimuksen välisestä rajastakaan tuskin on vielä sanottu viimeistä sanaa.

Pidemmällä aikavälillä aallonharja voi kuitenkin taittua. Jos lyhyellä aikavälillä metodien näkökulmasta voidaan ennakoida kvantitatiivisen tutkimuksen sisältävän enemmän heikon tekoölynkin avulla automatisoivissa olevia tehtäviä, niin vahva tekoöly tulisi myös laadullisen tutkimuksen kentälle. Se osallistuisi niin ikään tutkimusaiheiden ideointiin ja tutkimusten arviointiin, jotka säilynevät heikon tekoölyn aikakaudella enimmäkseen ihmisen töinä. Vahva tekoöly haukkaisi siis huomattavan osan työelämän tutkijoiden tehtävistä.

Vaikka vahvaa tekoölyä ei koskaan syntyisi, on selvää, että tekoöly ja robotit tulevat yhä enemmän työelämän tutkijoiden hyödynnettäviksi, työkavereiksi, opetettaviksi ja osittain jopa korvaajiksi. Työelämän asiantuntijoina tullaan tulevaisuudessa näkemään tekoölyjä ja robotteja, vaikka toistaiseksi tekoöly vaatii vielä tutkijoita opettajikseen. Kenties Työelämän tutkimuspäivillä jo vuonna 2028 järjestetään paneeli, jonka osallistujat ovat tutkijoita asiantuntemuksessa ja esiintymiskyvyssä haastavia sosiaalisia robotteja. Tällä hetkellä sosiaalisia robotteja käytetään esimerkiksi

vanhustenhoidossa, kuten siliteltävät hyljerobotit, ja lähinnä kertaavissa tehtävissä koulujen kielenopetuksessa. Näiden lisäksi työelämässä toimii ohjattavia telerobotteja, jotka mahdollistavat ihmisten osallistumisen etänä (esim. terveydenhoito, lääkärikäynnit ja leikkaukset). (Broadbent 2017.) Ehkä jo 2023 kansainvälisten konferenssien pääpuhujat ”siirtyvät” lentokoneen sijasta konferenssijärjestäjän vakiovarusteisiin kuuluvaan kielenkäännösohjelman sisältävään robottiin, joka mahdollistaa laaja-alaisemman osallistumisen kokemuksen kuin nykyisin käytettävät videoyhteydet. Samalla ekologisesta ja perheen näkökulmasta kyseenalainen työmatkailu vähenee myös tutkijoilla. Työtä yhä enemmän sivilisaation säilymisen edellytysten näkökulmasta tutkivat ihmiset tuskin lentävät tulevaisuudessa kansainvälisiin konferensseihin muuten kuin mahdollisesti työn ehdoilla taloudellisesti pakotettuina.

Tekoälykkäät työntekijärobotit tutkimuskohteina

Kokonaan uudenlaisen työelämän tutkimuksen alueen syntyminen on mahdollista tekoälykkäiden robottien yleistyessä, jolloin eteen tulee monia kysymyksiä. Mahdollisesti on otettava kantaa siihenkin, tuleeko robottien työtä tutkia samankaltaisilla orientaatioilla ja kysymyksenasetteluilla kuin on tutkittu ihmisten työtä. Tarvitseeko robotti työsuojelua? Onko robotin työhyvinvoinnilla merkitystä? Voidaanko robotille asettaa oikeuksia ja velvollisuuksia? Kuka tai mikä valvoo ja vastaa pitkälle automatisoiduista tietotyön prosesseista? Sujuuko koneiden yhteistyö teollisessa internetissä ja muilla tavoilla ilman, että yhteistyötä on syytä tutkia ja kenties kehittää muutenkin kuin teknisellä orientaatiolla? Millaisia osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia roboteilla olisi hyvä olla ja tarvitseeko jokainen robotti ihmispomon?

Edelliset kysymykset kumpuavat keskusteluista, joita käydään robotien tai tekoälyn ihmisenkaltaisuuden tavoittelun mielekkyydestä ja esimerkiksi koneiden mahdollisuuksista saada kansalaisyhteiskunnat. Erityisesti

sosiaalisia robotteja kehitettäessä tavoitellaan usein ihmisenkaltaisuutta aina sosiaalista ja tunneälyä myöten. Tällöin kunnianhimoisimpana tavoitteena on kehittää itsestään oppiva, omia päätöksiä tekevä, vahvaa tekoälyä hyödyntävä robotti. Sosiaalisten robottien halutaan toimivan onnistuneesti vuorovaikutuksessa ihmisen kanssa. Ne pyritään opettamaan tunnistamaan keskustelukumppanin tunteita, reagoimaan niihin ihmisen tavoin ja ilmaisemaan tunteita itse. Kun vahvan tekoälyn visiossa robotti toimii autonomisesti ja aidosti omana itsenään, heikon tekoälyn visiossa pyritään säilyttämään ihmisen johtava asema robottiin nähden. Heikkoon keinotekoiseen tunneälyyn perustuva sosiaalinen robotti puolestaan vain imitoi ja näyttelee sosiaalisuutta ja tunteita, kun taas vahvan keinotekoisien tunneälyn robotti ”kokee” niitä ihmisentapaista logiikkaa noudattaen. Vahvan keinotekoisien tunneälyn robotin kanssa voisi ystävystyä ja muodostaa tasa-arvoista lähenevän vuorovaikutteisen suhteen, kun taas suhde heikon tunneälyn robottiin tulisi aina perustumaan valtasuhteeseen, jossa ihminen olisi herra ja robotti nöyrä palvelija. Se kyllä osaisi sopeutua ympäristöönsä, mutta toimisi siinä ennalta asetetun koodin rajoissa. (Weber 2014.) Vahvan keinotekoisien älyn ja tunneälyn visiossa työelämän tutkijoilla olisi kenties enemmän tutkittavaa, mutta olisivatko tutkijat enää ihmisiä?

Vahvan tekoälyn ja tunneälyn kehittämisspyrkimyksiin liittyy monia vakavia kysymyksiä ja haasteita. Jo inhimillisyyden standardien tai standardi-ihmisyyden määrittely on vaikea tehtävä, joten ei ole helppo määrittellä niitä tekijöitä ja sitä tasoa, joka robotin olisi saavutettava ollakseen ihmisenkaltaisen. Perustavanlaatuisempi dilemma kehitystyössä on se, onko ensinkään mielekästä tavoitella ihmisenkaltaista robottia vai olisiko hyvä pitää tiukasti kiinni heikon tunneälyn visiosta, jossa robotti pysyy nöyränä ihmisen apuvälineenä. Ihmisenkaltaisten robottien kehitystyössä ajautetaan helposti stereotyyppisiin olettamiin vaikkapa sukupuolesta tai iästä. Tutkimusten mukaan ihmiset myös liittävätkin robotteihin stereotyyppisiä olettamia riippuen vaikkapa robotin vihjaamasta sukupuolesta tai ihonväristä. Sosiaalisten robottien kehittäminen ja käyttö johtavat niin ikään

vaikeisiin kysymyksiin sosiaalisten suhteiden kaupallistamisesta. Voiko empatia olla koneelta ostettavissa oleva palvelu? (Weber 2014.) Nämä pohdinnat osoittavat, että työelämän tutkimuksen vanhoilla tematiikoilla on sovellusala myös yhä enemmän teknologiaa ja robotteja sisältävässä työelämässä ja yhteiskunnallisessa keskustelussa.

Vastaavasti vanhoihin teemoihin on robottien kehittymisen myötä mahdollista saada uusia näkökulmia ja sitä kautta saavuttaa uutta tietoa. On todettu, että robottien kehittämisen kautta on mahdollista oppia paljon ihmisestä ja ihmisyydestä. Lupaava tutkimusalue on esimerkiksi sen tutkiminen, miten ihmiset suhtautuvat robotteihin ja niiden erilaisiin piirteisiin. Robotteihin voidaan suhtautua moninaisin tavoin pelosta aina suosimiseen saakka eikä ole ollenkaan selvää, mistä nämä suhtautumistavat kumpuavat. (Broadbent 2017.) Tämän tematiikan tutkimukset tulevat todennäköisesti lisääntymään myös työelämän tutkimuksen piirissä. Robottien voidaan pelätä vievän työt, niitä voidaan syrjiä työssä tai yhtä hyvin niitä voidaan alkaa pitää ihmistä miellyttävämpinä työkavereina, esimerkiksi ennakoitavuuden, luotettavuuden ja ”standardiahkeruuden” vuoksi. Robottien ja ihmisten välisen työssä tapahtuvan vuorovaikutuksen (HRI) ja keskinäisen oppimisen tutkimuksen alat lienevät kasvavia tutkimusalueita, kuten myös vastaavat alat laajemmin tietokoneiden (HCI) ja tekoälyn osalta.

Kiinnostavaa tutkittavaa riittää työelämän tutkijoille vielä pitkään myös siinä, mitkä työt ja tehtävät halutaan jättää ihmisille ja mitkä ollaan valmiita luovuttamaan roboteille. Laajemminkin arvoihin ja etiikkaan liittyvät pohdinnat ovat jo nousseet yhteiskunnalliseen keskusteluun tekoälyn ja robotiikan kehittymisen myötä ja tähän keskusteluun on myös työelämän tutkijoiden luontevaa osallistua, paitsi tutkimuseettisten pohdintojen, myös laajemmin yhteiskunnallisten kysymysten osalta. Edessä on ehkä hyvin perustavanlaatuisia kysymyksiä siitä, mitä työ on ja mitä sillä tavoitellaan. Arvioisin kuitenkin, että digitalisaatioon, tekoälyn ja robotiikkaan uteliaasti suhtautuvien työelämän tutkijoiden työllisyys on jatkossa turvatumpaa kuin nämä tekijät kiinnostuksen kohteistaan ulos

sulkevien. Sama saattaa päteä muuntuviin ja digitalisoituviin tutkimusmenetelmiin ja -käytäntöihin, joita käsittelem vielä lyhyesti.

Työelämän tutkijoiden työn teon tavat tulevaisuudessa

Työn muutostutkimusten huomattavasta lisääntymisestä huolimatta en ole kuullut tutkijapiireissä edes keskusteluja siitä, missä, milloin, millä välineillä, keiden kanssa ja millaisissa työsuhdemalleissa tulevaisuuden työelämän tutkijat työskentelevät. Tutkimustoiminnassa toki on jo alustataloudesta tuttuja piirteitä. Rahoituksia julistetaan haettavaksi digitaalisilla alustoilla ja tutkimusryhmät kilpailevat niistä kuin ruokalähetit ikään. Tässä suhteessa suuria muutoksia ei ehkä olekaan odotettavissa. Sen sijaan on mielenkiintoista seurata, millaisissa organisaatioissa ja yhteisöissä tulevaisuudessa tehdään työelämän tutkimusta: Loittonevatko akateeminen ja yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen suuntautuva tutkimus entisestään ensin mainitun jäädessä yliopistoihin ja jälkimmäisen kasaantuessa yhä enemmän erilaisiin tutkimus- ja konsultointiyrityksiin? Vai lisääntykö tutkijoiden itsensätyöllistyisyys ja pienyrittäisyys taustaorganisaatioiden jäädessä yhä vähäisempään rooliin ja tutkijoiden liikkua organisaatiosta toiseen ja esimerkiksi akateemiseen ja yhteiskuntaan suoremmin vaikuttamaan pyrkivän tutkimuksen välillä?

Työn teon paikkojen ja työaikojen hajautuminen jatkuu. Digitaalisten välineiden, kuten sähköisten työtilojen ja viestintävälineiden sekä sosiaalisen median käyttö ja etätöiden tai liikkuvan työn tekeminen ovat viime vuosina lisääntyneet aina tavanomaisuuteen saakka suomalaisessa työelämässä (Lyly-Yrjänäinen 2018). Virtuaalisissa tiloissa ja digitaalisilla yhteyksillä ja alustoilla työskentely tulee hyvin todennäköisesti edelleen lisääntymään myös työelämän tutkijoiden keskuudessa. Samalla työn vuoksi matkustaminen todennäköisesti vähenee, mikä voi helpottaa työn ja perheen tai vapaa-ajan yhteensovittamista, mutta asiassa riittäisi vielä tutkittavaa. Omavalintaisessa paikassa itselle sopivaan aikaan tehtävä työ

lisääntyy tutkijoiden opetustehtävienkin siirtyessä yhä enemmän digitaalisiin oppimisympäristöihin. Tässä mielessä vapausasteet lisääntyvät. Tosin samalla on pidettävä mielessä digitaalisen kontrollin kiristymisen mahdollisuus. Ihminen valitsee viime kädessä teknologian käyttötavan.

Digitalisaatiolla, tekoälyllä ja sosiaalisella medialla on vaikutuksensa tutkijoiden työhön myös tutkimusmenetelmien näkökulmasta (Edwards ym. 2013). Parhailtaan on kehkeytymässä uusia vuorovaikutteisuutta tukevia tutkimusympäristöjä, joissa tutkimusenteko, aineistot ja tutkimusmetodit hajautuvat tutkijoiden sekä digitaalisten sovellusten ja alustojen omistajien ja käyttäjien kesken. Tutkimus jää tällaisissa tapauksissa entistä vähemmän ammattitutkijoiden yksinoikeudeksi. Toisaalta samalla menetelmien digitalisaatio voi vahvistaa tutkimuskohteena olevien osallistumismahdollisuuksia ja osallisuuden kokemuksia. (Marres 2012.) Samalle alustalle sensorinsa työntää myös tekoäly.

Työelämän tutkimuksessa on jo mahdollista hyödyntää sosiaalisessa mediassa luonnollisesti syntyvää monipuolista, ajantasaista ”on-line”-aineistoa esimerkiksi erilaisia datan louhinnan menetelmiä käyttäen. Digitalisaatio mahdollistaa kuitenkin myös uudenlaista tutkijalähtöistä datan kerryttämistä. Esimerkiksi kyselytutkimusten ongelmat vastaajan motivaation herättämisessä ja ylläpitämisessä on tunnistettu pitkään. Digitaalisissa tutkimuksissa näihin voidaan tarttua ”motivaatioergonomiaa” hyödyntäen, kuten visualisoinnin ja pelillistämisen (gamification) keinoin. Erilaisten peleistä tuttujen piirteiden lisäämisen vaikutusta pelaajien ja vastaajien käyttäytymiseen on tutkittu vasta muutamia vuosia pelitutkimuksessa ja menetelmätutkimuksessa. Lupauksia on virinnyt, mutta toistaiseksi tulokset ovat olleet ristiriitaisia ja avoimia kysymyksiä on paljon. (Esim. Downes-Le Guin ym. 2012; Schacht ym. 2017.)

Tilaus työelämän tutkimuksen digitaaliselle menetelmäkehitykselle ja kokeiluille onkin ilmeinen. Yksi esimerkki uudesta digitaalisesta tutkimusmenetelmästä on BosSi, joka on Tampereen yliopistossa kehitetty tutkimusdataa kerryttävä johtamisen arviointi- ja kehittämisspeli. Sovelluksessa on myös osio, jossa pelaaja voi linjailla unelmiensa työpäivää, minkä

avulla on mahdollista verrata käyttäjien ihanteiden ja tulevaisuuden työn ennakoitujen piirteiden vastaavuutta (Järvensivu ym. 2017). Toisessa tutkimuksessa testaamme parhaillaan digitaalista chatbottia ”tutkimushaastattelijana”.

Digitaalisten alustojen käyttäjät tai pelien pelaajat voidaan myös ottaa suoraan mukaan tulevaisuuden työelämän rakentamiseen. Esimerkiksi tähän tarkoitukseen kehitettyjen digitaalisten ennakoitupelien, eli laaja-alaisten online-pelien, on esitetty tuottavan lupaavia suurten joukkojen osallistumiseen pohjaavia tulevaisuusskenaarioita (Schatzmann et al. 2013). Alustoja hyödyntämällä työelämän tutkijoille avautuukin mahdollisuuksia kansalaisten osallisuutta tukevien tutkimus- ja kehittämissympäristöjen rakentamiselle niin työpaikkojen kuin valtionkin tasolla yhteistyössä eri toimijoiden kanssa.

Kaikilla ihmisillä ei toki ole mahdollisuutta tai kiinnostusta tuottaa tutkimusdataa digitaalisella sovelluksella. Ylipäänsä ei voida olettaa digitaalisten yhteiskuntatutkimuksen menetelmien korvaavan perinteisiä menetelmiä (Edwards 2013), mutta yksi merkittävä osa tulevaisuuden työelämän tutkijoiden työkalupakkia ne varmasti tulevat olemaan. Digitaalisilla alustoilla saattaa olla sijansa myös tutkijoiden työn muotoilussa. Kenties tulevaisuudessa työelämän tutkijat osallistuvat alustojen kautta entistä reaaliaikaisemmin yhteiskunnalliseen keskusteluun yhdessä muiden kanssa. Yksi tulevaisuuden tehtävä saattaa löytyä myös muiden kuin tutkimustahojen ylläpitämän tekoälyn laajoista datamassoista tuottamien analyysien ja kuvausten tulkitsijoina.

Työelämän tutkijoilla on tulevaisuus

Tässä luvussa olen pyrkinyt nostamaan keskusteluun työelämän tutkimuksen ja tutkijoiden kaksoisroolin työelämän murroksessa. Tutkijat ovat toisaalta murrostilanteen analyysoijia, tulkitsijoita, selittäjiä tai vaikka kyseenalaistajia ja kriitikoita. Toisaalta tutkijat ovat myös osa murrosta ja

sen kohtaajia omaa työtä tehdessään. Toisinaan tutkijat uskaltavat ottaa roolia myös muutoksen suuntaajina. Työelämän tutkimuksen kenttä tarvitsee sekä muutokseen uteliaan innostuneesti suhtautuvia että muutosten kritisoijia. Jokaisen työelämän tutkijan olisi kuitenkin hyvä pohtia omaa rooliaan murroksessa ja murroksen tulkkina. Miten esimerkiksi omat kokemukset muutoksista tai teknologioista vaikuttavat siihen, mitä valitsee tutkimusaiheekseen, näkökulmakseen tai tulkinnakseen? Entä miten oma tutkimus vaikuttaa yhteiskuntaan ja työelämän murroksen suuntaan tai vauhtiin?

Uteliaisuus teknologioita kohtaankaan ei tutkijoille tarkoita kriittisyydestä luopumista. Työelämässä käytetään paljon huonoja teknologioita ja hyviä teknologioita käytetään huonosti. Tekniset järjestelmät ovat pahimmillaan huomattavia aikasyöppöjä ja turhautumisen aiheuttajia. Tämä tarkoittaa kuitenkin ennen muuta sitä, että työelämän tutkijoiden ja ylipäänsä yhteiskuntatieteilijöiden olisi syytä osallistua teknologiakehitykseen ja pohdintaan siitä, miten ja millaisia teknologioita yhteiskunnassa ja työelämässä otetaan käyttöön ja millaisia tarkoituksia palvelemaan.

Oma tärkeä keskustelunsa on uusien teknologioiden käyttö työelämän tutkimuksessa. Mihin työelämän tutkijat haluaisivat apua tekoälykollegalta? Mitä ehdottomasti ei saa jättää koneen tehtäväksi? Miten tulisi suhtautua tekoälyn tuottamiin tutkimustuloksiin, tai peräti julkaisuihin? Millä datalla työelämän tutkimuksen tekoälyä sopii ruokkia ja millä ei? Miten turvataan tutkimuseettisten periaatteiden toteutuminen, kun virtuaaliset ympäristöt ja tekoälyn käyttämät menetelmät ovat tutkijoillekin vaikeita ymmärtää? Entä miten suhtautua siihen, että tutkimuksen kentälle astelee yhä enemmän yritysten edustajia ja tekoälykkäitä tutkijarobotteja?

Tyypillisesti teknologioiden työelämävaikutuksia tai ylipäänsä työelämän muutosten merkitystä pohtivissa keskusteluissa, mietinnöissä ja raporteissa päädytään korostamaan osaamisen, uuden oppimisen ja koulutuksen merkitystä (mm. Oksanen 2017; Koski & Husso 2018; World Economic Forum 2018). Vaikka johtopäätös vaikuttaakin jo automaatin tuotteelta, sitä ei voine vähätelläkään. Myös työelämän tutkijoiden on lähivuosina

Hei Siri, millainen on työelämän tutkijoiden työn tulevaisuus?

opittava ja oivallettava paljon uutta, sillä ilmassa on enemmän kysymyksiä kuin vastauksia. Tutkijoiden on oltava valmiita muokkaamaan omaa työtä ja sen rajoja ja työstettävä suhdetta erilaisiin teknologioihin. Monen on varmasti opeteltava uusi ammatti tai ryhdyttävä yrittämään sivutoimisesti tai muuten sovittauduttava ansainnan muotojen moninaistumiseen ja vallitsevan yhden pääansainnan lähteen oletuksen kyseenalaistumiseen. Tässä luvussa toin kuitenkin esiin myös monia mahdollisuuksia, joita on aukeamassa työelämän tutkimuskentän sisällä. Uskoakseni raapaisin vain pintaa. Työelämän tutkijoille jokainen muutos on todellakin mahdollisuus, eli kiehtova tilaisuus päästä perehtymään johonkin uuteen ja kenties myös vaikuttamaan tulevaisuuden yhteiskunnan rakentumiseen. Monet mielenkiintoiset teemat ja aineistot odottavat tutkijaansa työskentelipä hän sitten yliopistossa, tutkimuslaitoksessa, yrityksessä tai itsensätyöllistäjänä tai vaikka limittäen näissä kaikissa. Tärkein pohdinnan paikka lienee, mihin tutkija työnsä kohdentaa.

Lähteet

- Acemoglu, D. & Restrepo, P. 2018. Artificial intelligence, automation and work. National Bureau of Economic Research. <https://economics.mit.edu/files/14641> (luettu 7.7.2018).
- Alasoini, T. 2017. Joukkoistettu työ niche-innovaationa ja työsuhderegiimin murtajana? Monitasomalliin perustuva analyysi. Työelämän tutkimus 15(3), 266–280.
- Anttila, J., Eranti, V., Jousilahti, J., Koponen, J., Koskinen, M., Leppänen, J., Neuvonen, A., Dufva, M., Halonen, M., Myllyoja, J., Pulkka, V-V., Annala, M., Hiilamo, H., Honkatukia, J., Järvensivu, A., Kari, M., Kuosmanen, J., Malho, M. & Malkamäki, M. 2018. Tulevaisuusselonteon taustaselvitys – Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston kanslia, Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 34/2018.
- Arntz, M., Gregory, T. & Zierahn, U. 2016. The risk of automation for jobs in OECD countries: a comparative analysis. OECD Social, Employment and Migration working paper number 189. OECD, May 2016.
- Bamberry, L. & Campbell, I. 2012. Multiple job holders in Australia: motives and personal impact. National Institute of Labour Studies. Australian Bulletin of Labour 38(4), 293–314.
- von Bonsdorff, M.E., Zhan, Y., Song, Y. & Wang, M. 2017. Examining bridge employment from a self-employment perspective – evidence from the health and retirement study. Work, Aging and Retirement 3, 3, 298–312.
- Broadbent, E. 2017. Interactions with robots: the truths we reveal about ourselves. Annual Review of Psychology 68, 627–652.
- Brynjolfsson, E., Syverson, C. & Rock, D. 2017. Artificial intelligence and the modern productivity paradox: a clash of expectations and statistics. NBER working paper series. Working paper 24001.
- Downes-Le Guin, T., Bager, R., Mechling, J. & Ruyle, E. 2012. Myths and realities of respondent engagement in online surveys. International Journal of Market Research 54, 5, 613–634.
- Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T., Koivisto, R. & Myllyoja, J. 2017. Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 33/2017. <http://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=18301> (luettu 7.7.2018).

Hei Siri, millainen on työelämän tutkijoiden työn tulevaisuus?

- Edwards, A., Housley, W., Williams, M., Sloan, L. & Williams, M. 2013. Digital social research, social media and the sociological imagination: surrogacy, augmentation and re-orientation. *International Journal of Social Methodology* 16, 3, 245–260.
- Frey, C.B & Osborne, M.A. 2013. The future of employment: how susceptible are jobs to computerization? https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (luettu 7.7.2018).
- Gratton, L. 2011. *The shift. The future of work is already here.* London: Collins.
- Haapala, P. 2006. *Suomalainen rakennemuutos.* Teoksessa J. Saari (toim.) *Historiallinen käänne. Johdatus pitkän aikavälin historian tutkimukseen.* Helsinki: Gaudeamus, 91–124.
- Hawking, S., Russell, S., Tegmark, M. & Wilczek, F. 2014. Stephen Hawking: transcendence looks at the implications of artificial intelligence – but are we taking ai seriously enough?, Independent. <https://www.independent.co.uk/news/science/stephen-hawking-transcendence-looks-at-the-implications-of-artificial-intelligence-but-are-we-taking-9313474.html> (luettu 7.7.2018).
- Honkanen, P. 2018. *Sosiaaliturva ja verotus joustotyön aikakaudella.* Teoksessa A. Suoranta & S. Leinikki (toim.) *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Tallinna: Vastapaino, 91–109.
- Jakonen, M. 2019. *Työssäkävyn köyhän elämä vaatii jokapäiväistä rohkeutta.* Teoksessa I. Hetemäki, H. Koskinen, T. Pulkkinen & E. Välvirronen (toim.) *Kaikenlaista rohkeutta.* Helsinki: Gaudeamus.
- Joutsenvirta, M., Hirvilampi, T., Ulvila, M. & Wilén, K. 2016. *Talous kasvun jälkeen.* Helsinki: Gaudeamus.
- Järvensivu, A. 2010. *Tapaus työelämä – ja voiko sitä muuttaa?* Tampere: Tampere University Press.
- Järvensivu, A. 2014. *Tarinoita suomalaisesta työelämästä.* Tampere: Työterveyslaitos.
- Järvensivu, A. 2017. *Pelillistäminen ja digitaaliset pelit työelämän kehittämisen menetelminä.* *Aikuiskasvatus* 37(4), 256–285.
- Järvensivu, A. & von Bonsdorff, M. 2019. *Yrittäjien eläköityminen yrittäjien itsensä määrittelemänä.* Teoksessa M. Tammelin & K. Otonkorpi-Lehtoranta (toim.) *Työelämän tutkimuspäivät 2018: kestävä tuottavuus ja inhimillinen työelämä.* Työelämän tutkimuskeskus Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja 7/2019, 56–64.

- Järvensivu, A. & von Bonsdorff, M. 2018. Yrittäjien eläköitymisprosessien moninaisuus – siirtymisprosessin dynaamisuus ja operationalisointi. *Työpoliittinen aikakauskirja* 4, 35–47.
- Järvensivu, A. & Pulkki, J. 2019. Työura: yksilön valintoja vai monimutkaista kehkeytymistä? *Janus: sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti* 27, 1, 38–54.
- Järvensivu, P. & Toivanen, T. 2018. Miten järjestää työ ja työllisyys ekologisen jälleenrakennuksen aikakaudella? Teoksessa A. Suoranta & S. Leinikki (toim.) *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Tallinna: Vastapaino, 44–61.
- Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä, S. 2014. *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat.* Tampere: Tampere University Press.
- Järvensivu, A., Talola, N., Konu, A., Linna, J., Hella, J., Tiitinen, K., Hakulinen, J. & Turunen, M. 2017. Tuleeko sote-johtajan ihannetyöpäivästä totta? *Työpoliittinen aikakauskirja* 3/2017. Työ- ja elinkeinoministeriö, 34–46.
- Kasvio, A. 2014. *Kestävä työ ja hyvä elämä.* Helsinki: Gaudeamus.
- Koramo, M., Keinänen, J., Oosi, O. & Wennberg, M. 2017. *Itsensätyöllistäminen ja jakamistalous murroksessa.* Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. *Työelämä* 13/2017.
- Koski, O. 2018. *Tekoäly ja muuttuva työ.* Työpoliittinen aikakauskirja 1/2018, 11–22.
- Koski, O. & Husso, K. 2018. (toim.) *Tekoälyajan työ. Neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan.* Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 18/2018.
- Kuoppala, K., Pekkola, E., Kivistö, J., Siekkinen, T. & Hölttä, S. 2015. (toim.) *Tietoyhteiskunnan työläinen.* Suomalaisen akateemisen projektitutkijan työ ja toimintaympäristö. Tampere: Tampere University Press.
- Lenaerts, K., Beblavy, M. & Kilhoffer, Z. 2017. *Government responses to the platform economy: where do we stand?* Policy Insights No 2017–30. Brussels: CEPS.
- Linturi, R. & Kuusi, O. 2018. *Suomen sata uutta mahdollisuutta 2018–2037.* Yhteiskunnan toimintamallit uudistava radikaali teknologia. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2018.
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2018. *Työolobarometri 2017.* Ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. *Työelämä* 3/2018. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160557/TEMrap_3_2018_Tyoolobarometri.pdf?sequence=1&isAllowed=y (luettu 7.7.2018).

Hei Siri, millainen on työelämän tutkijoiden työn tulevaisuus?

- Marres, N. 2012. The redistribution of methods: on intervention in digital social research, broadly conceived. *The Sociological Review* 60, 51, 139–165.
- Maynez, N.C. 2018. 19 artificial intelligence technologies that will dominate in 2018. <https://blog.adext.com/en/artificial-intelligence-technologies-2018> (luettu 7.7.2018).
- McKinsey 2017. A future that works: automation, employment, and productivity. McKinsey Global Institute.
- Nedelkoska, L. & Quintini, G. 2018. Automation, skills use and training. OECD Social, Employment and Migration Working Papers 202. OECD, Paris.
- Oksanen, K. 2017. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa. Jaettu ymmärrys työn murroksesta. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017.
- Pajarinen, M. & Rouvinen, P. 2014. Uudet teknologiat ja työ. Etlatieto Oy. http://www.tem.fi/files/39650/Rouvinen_Petri_Pajarinen_Mika_ETLA_Uudet_teknologiat_ja_tyo_29_4_2014.pdf (luettu 7.7.2018).
- Pryor, R. & Bright, J. 2003. The chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development* 12, 3, 13–20.
- Pyöriä, P. (toim.) 2017. Työelämän myytit ja todellisuus. Tallinna: Gaudeamus.
- Raappana, M. 2018. Onnistuminen työelämän tiimeissä. JYU Dissertations 18. University of Jyväskylä. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7553-1> (luettu 1.2.2018).
- Schacht, S., Keusch, F., Berggman, N. & Morana, S. 2017. Web survey gamification – increasing data quality in web surveys by using game design elements. Twenty-Fifth European Conference on Information Systems (ECIS), Guimarães, Portugal, 2017.
- Schatzmann, J., Schäfer, R. & Eichelbaum, F. 2013. Foresight 2.0 – definition, overview & evaluation. *European Journal of Futures Research* 1:15. <http://link.springer.com/article/10.1007/s40309-013-0015-4> (luettu 7.7.2019).
- Taskinen, P. 2016. Alityöllisten määrä on kasvanut viime vuosina. Tieto & trendit. Tilastokeskus. <http://tietotrendit.stat.fi/mag/article/185/> (luettu 5.6.2018).
- Taskinen, P. 2017. Sivutyöt ovat yleistyneet. Tieto & trendit. Tilastokeskus. <http://tietotrendit.stat.fi/mag/article/212/> (luettu 5.6.2018).
- Vermeulen, G., Wilkens, M., Biletta, I., Fromm, A., Parent-Thirion, A. & Rodrigues Contreras, R. 2017. Exploring self-employment in the European Union. Eurofound, www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/exploring-self-employment-in-the-european-union (luettu 5.6.2018).

- Weber, J. 2014. Opacity versus computational reflection modelling human-robot interaction in personal service. *Robotics Science, Technology & Innovation Studies* 10, 1, 187–199.
- World Economic Forum 2018. The future of jobs. Report 2018. Centre for the New Economy and Society. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf (luettu 7.7.2018).

12

Lopuksi: tutkimustieto työelämän käytännöiksi

Tuula Heiskanen

Kirja peilaa eri näkökulmista työelämän tilaa ja tulevaisuutta. Työelämä tutkimuskohteena on ajassa muuttuva. Eri vaiheissa sekä kaivataan että mahdollistuu erilaisia tutkimusotteita, näkökulmia ja lähestymistapoja. Kirjan luvuissa tutkijat vastaavat oman näkökulmansa ja aiheensa osalta, miksi ja miten se on tullut tärkeäksi ja miltä tilanne näyttää, kun katse siirretään tulevaan työelämään. Tarkasteluja taustoittamaan kirjassa kuvataan työelämän rakenteellisia muutoksia 1960-luvulta nykypäivään. Aikajänne taustoitukseksi valittiin siksi, että palkkatyöyhteiskunnan synty voidaan ajoittaa 1960-luvun paikkeille ja nykymuotoinen työelämän tutkimus on valtaosiltaan palkkatyöhön liittyvän työelämän tutkimusta.

Palkkatyöyhteiskunnan rakentuminen Suomeen tapahtui eurooppalaisessa katsannossa myöhään. Suomi säilyi 1950-luvulle asti maatalousvaltaisena maana. Suuri rakennemuutos tapahtui 1960- ja 1970-luvuilla.

Teollisuuden ohella palveluala laajeni ja maataloudessa työtä tekevien määrä väheni. Palkkatyöläisten määrän kasvu vaikutti myös työmarkkina-suhteisiin ammatillisen järjestäytymisen kasvun myötä, samoin työläin-säädännön uudistuksiin. Kun palkkatyöyhteiskuntaan siirtymistä siivitti teollisuustöiden lisääntyminen, niin myöhempien vuosien kehityslinja ammattirakenteessa on ollut teollisuuden työpaikkojen väheneminen ja palveluiden merkityksen kasvu työllistäjänä. Palvelualojen työpaikkojen tarjoajana julkisella sektorilla on ollut merkittävä rooli. Tällä hetkellä kolmasosa kaikista palkansaajista ja naisista lähes puolet on töissä julkisella sektorilla. Tehtävä- ja ammattirakenteiden muutos on ollut varsin huomattava viime vuosikymmeninä. Muutoksen taustalla kolme keskeisintä tekijää ovat olleet informaatio- ja kommunikaatioteknologian laajentunut käyttö, joka on synnyttänyt informaatio- ja tietotyöammattien joukon, demografinen muutos eli väestön nopea ikääntyminen ja toimintojen siirtäminen ulkomaille. Muutoksen toisella puolella ovat rakenteet, jotka ovat pysyneet samankaltaisina. Näistä tutkimus nostaa esille ammattien jakautumisen miesten ja naisten töihin. (Luku 2.)

Yksi uudenlaisten tutkimusotteiden mahdollistaja on ollut tutkijoiden käyttöön avautuneet tilastot ja rekisteriaineistot. Työolotutkimuksen aineistoilla on voinut tutkia fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten työolotekijöiden kehityslinjoja 1970-luvulta tähän päivään. Rekisteriaineistot ovat mahdollistaneet muun muassa työurien seurannan ja eri syistä johtuneiden työurakatkosten jälkeisen työllistymisen. Yksi julkisuudessa paljon esillä ollut työelämäteema on ollut epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen koko-aikatyön kustannuksella. Tilastojen pitkittäistarkastelu ei osoita mitään radikaalia siirtymää epätyypillisiin työsuhteisiin. Osa-aikatyö on jonkin verran lisääntynyt tämän vuosituhannen kuluessa. Viimeisissä tilastoissa (2018) naispalkansaajista 21 prosenttia ja miespalkansaajista noin 10 prosenttia oli osa-aikatyössä. Määräaikaisten työsopimusten osuus on pysynyt jotakuinkin samana tällä vuosituhannella. Naispalkansaajista 19 prosenttia ja miespalkansaajista 13 prosenttia työskenteli määräaikaaisessa työsuhteessa vuoden 2018 tilastojen mukaan. Palkansaajaryhmiä selvempi

rakenteellinen muutos koskee yrittäjiä. Yksinyrittäjiä, ammatinharjoittajia, freelancereita ja apurahan saajia on aiempaa enemmän. Toinen keskustelussa esillä ollut teema on työurien pirstoutuminen. Tilastollisen tarkastelun mukaan valtaosalla palkansaajista työurat ovat edelleen olleet melko vakaat. Toisaalta on myöskin niin, että toimipaikkojen lakkauttamisen tai joukkoyrityksien seurauksena työpaikkansa menettäneiden osuus on tällä vuosituhanella ollut Suomessa muita OECD-maita korkeampi, mikä tekee varsin ymmärrettäväksi julkisuudessa ilmaistut huolen aiheet. (Luku 5.)

Työelämän tulevaa muutosta luotaavissa kirjoituksissa nousee esille toistuvasti muutama tekijä muutosta aiheuttavina voimina. Teknologiat, kuten digitalisaatio, tekoäly ja robotisaatio nostetaan esille poikkeuksetta muutosvoimina. Samoin globalisaation merkitys nostetaan esille ja muistutetaan, että suomalainen työelämä ei ole erillinen saareke, vaan globalisaatio monimutkaistaa työmarkkinatilanteiden kehitystä ja heilahteluja. Suomalaisessa keskustelussa myös väestön ikärakenteeseen liittyvien tekijöiden muutokset ovat entistä painokkaammin asialistalla työelämäasioista puhuttaessa. Luvussa 11 ehdotetaan näkökulman laajentamista siten, että demografisiin muutoksiin liitetään ekologiset muutokset ja poliittiset turbulenssit, jotka saavat aikaan yhä enemmän muuttoliikkeitä. Edelleen luvussa todetaan, että tarkasteluun pitäisi ottaa kulttuuriset, arvoihin liittyvät, sosiaaliset ja ihmisen tason muutosvoimat. Näiden useiden eri tekijöiden dynamiikka on siinä määrin monimutkainen, että työelämän yksityiskohtaisessa kehityspiirteiden ennakoinnissa liian yksinkertaiset lineaariset mallit sisältävät tulkintariskejä. (Luku 11.)

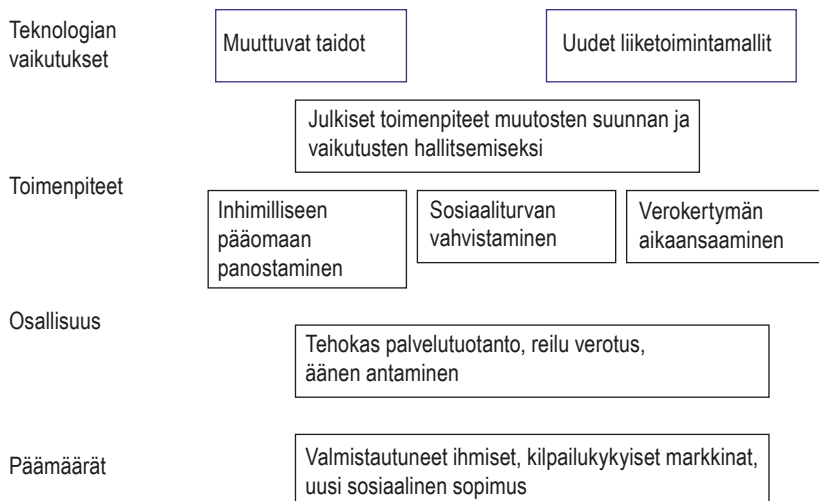
Teknologia on vuosikymmenten saatossa ollut tekijä, jonka vaikutuksista sekä ihmisten työllistymismahdollisuuksiin että työn sisältöihin on kannettu huolta. Sama koskee tätä päivää. Kun teknologian käyttö korvaa ihmistyötä, niin jotkin ihmisten suorittamat tehtävät katoavat. Pajarisen ja Rouvisen (2014) tutkimus ennakoi automaation koskettavan kolmasosaa työllisyydestä. Tutkimus on tehty ammattien tasolla; kriittinen näkökulma tuloksiin nostaa esille sen seikan, että ammatit koostuvat monenlai-

sista tehtävistä, joiden automatisoinnin todennäköisyys vaihtelee. Varsin pieni osa ammateista on kokonaan automatisoitavissa (luku 11, Arntz ym. 2016). Maltillinen tulevaisuusennakointi teknologian työllisyysvaikutuksista voisikin olla sellainen, että teknologialla on merkittäviä työllisyysvaikutuksia, joka tulee näkymään monien tehtävien katoamisena ja toisaalta myös uusien tehtävien ja ammattien syntymisenä mutta harvemmin kokonaisten ammattien katoamisena.

Joidenkin tehtävien katoaminen ja uusien tehtävien syntyminen tulee aiheuttamaan muutoksia työn sisällöissä. Samoin työnteon ehdoissa on ennakoitavissa muutoksia. Jo nykyisessä työelämässä työteon aika- ja paikkasidonnaisuudet ovat joillakin aloilla ja tehtävissä löystyneet ja tämän trendin voi olettaa jatkuvan erityisesti teknologiavälitteisessä työssä. Pitkittäistarkastelu työteon ehdoista osoitti kokoaikaisen palkkatyömallin kestäneen hyvin aikaa mutta ehkä tulevaisuuden suuntaan viittaava trendi on yrittäjyyden rakenteessa havaittu muutos (luku 5) samoin kuin monityösuhteisuusrendi (luku 11). Nämä trendit vastaavat muun muassa niihin tilanteisiin, joissa automaatio aiheuttaa työttömyyden sijasta tai ohella alityöllisyystilanteita, joihin vastataan yhdistelemällä eri ansainnan muotoja.

Yhteiskuntatieteellisessä teknologian vaikutuksia työelämään käsittelevissä tutkimuksissa on muistutettu toistuvasti, että teknologia ei vaikuta suoraan ja sellaisenaan, vaan se tulee käyttöön työn organisoinnin kautta. Työn organisoinnissa on vaihtoehtoja ja nykyisen informaatioteknologian soveltamisessa niitä on vielä paljon enemmän kuin aikaisempien vuosikymmenten teollisuusautomaatiossa. Tämä on yksi muistutus siitä, että työn tulevaisuuden eteen tehdään valintoja ja niitä tehdään monilla tahoilla ja monilla tasoilla. Maailmanpankin tuore raportti työn muutoksista on yksi yritys laittaa muutosvoimat, ennakoidut muutokset työelämässä, tarkastelutasot ja muutoksen hallinnan toimenpiteet samaan kehikoon (World Development Report 2019).

Lopuksi: tutkimustieto työelämän käytännöiksi



Kuvio 12.1. Työn luonteen muutokseen vastaaminen (World Development Report 2019)

Raportti kohdentaa huomion kahteen työelämää koskettavaan alueeseen: muutokseen yritysten toimintatavoissa ja muutokseen ihmisiltä vaadittavissa taidoissa. Yritysten toimintatavoissa raportti nostaa erityisesti esille teknologian roolin yritysten rajoja häivyttävänä tekijänä. Alustojen kautta muodostetaan verkostoja ja mahdollistetaan monisuuntaista vuorovaikutusta asiakkaiden, tuottajien ja hankkijoiden kesken, millä saattaa olla kasvava merkitys muun muassa kehittyvien maiden talouksille, mutta mikä saattaa vaatia myös uudenlaista ajattelua ja ratkaisuja yritystoiminnan verotukselle. Taitovaatimuksissa raportti kiinnittää huomiota kolmentyyppiin taitoihin, joiden merkitys tulee entisestään kasvamaan työmarkkinoilla. Näitä ovat kehittyneet kognitiiviset taidot, kuten monimutkainen ongelmanratkaisu, sosiaaliset taidot, joita tarvitaan esimerkiksi tiimityössä ja mukautumiskykyyn liittyvät taidot, kuten järkeily ja henkilökohtaisen hallinnan tunne haasteellisissa tilanteissa. Näiden taitojen rakentaminen vaatii inhimillisen pääoman kehittämiseen tarvittavia rakenteita, insti-

tuutioita ja toimintapolitiikkaa samoin kuin elämänmittaista oppimista. Raportti lähettää vahvan viestin maailman valtioille, että työelämän muutoksiin vastaamiseksi niiden on kohdennettava huomio inhimillisen pääoman kehittymisedellytyksiin. Se vaatii pitämään huolta kasvatuksen ja koulutuksen edellytyksistä mutta myöskin sosiaaliturvasta, joka tasoittaa työmarkkinoiden toiminnasta yksilöille aiheutuvia riskejä.

Tarve uudelle sosiaaliturva-ajattelulle on tunnistettavissa jo tämän päivän työelämässä. Nykyiset työurakatkoksiin sovellettavat työ- ja sosiaalipoliittiset toimenpiteet ja niiden kautta hoituva elämisen turva ovat lähökohtaisesti palkkatyöyhteiskunnan tuotetta. Yrittäjien, freelancereiden, apurahalla työtä tekevien ja monista eri työnteon muodoista ja lähteistä elantonsa kokoavan tilanteeseen ne soveltuvat huominkin. Pelkkä kokoaikaisen palkkatyön perspektiivi on riittämätön tulevan työelämän ja tulevan työ- ja sosiaalipoliittikan haasteiden tarkasteluun vaan ennakoitavissa olevat työelämän muutokset on otettava huomioon.

Muuttuva työelämä, joka ei lupaa vakaita työuria muuttumattomina pysyvissä ammateissa ja työtehtävissä on suuren luokan haaste paitsi koulutusjärjestelmälle myös laajemmin oppimisen ehtojen järjestämiselle. Poliittikkasanastoon onkin jo juurtunut elämänmittaisen oppimisen käsite, joka pitää sisällään ajatuksen siitä, että oppimisen ehtojen turvaamisesta on pidettävä huolta ihmisen eri elämän vaiheissa ja elämän alueilla. Pasanen (2015) on tarkastellut koulutuskysymyksiä niin kutsutun uuden työn oloissa. Uuden työn hän liittää trendiin, jossa yritysten menestymismahdollisuudet markkinoilla ja innovaatiokyky ovat enenevässä määrin riippuvaisia työvoiman jatkuvasta uudistumiskyvystä. Uutta työtä hän kuvaakin aikuiskasvatuksellisenä projektina, jossa kysymys on jatkuvasta oppimaan oppimisesta. Tässä kirjassa tuodaan esille esimerkkejä täydennyskoulutuksista, joissa työelämää ja sen muutosta koskeva tutkimustieto on sisällytetty suoraan koulutussisältöihin (luku 6; liite) samoin kuin kehittämishankkeissa toteutetuista työpaikalla tapahtuvan oppimisen tukitoimenpiteistä (luku 6; liite).

Kirjassa käytetään käsitettä työelämän laatu. Hyvä työelämän laatu ja inhimillisen pääoman kehittymisedellytykset ovat kytköksissä toisiinsa, vaikka käsitteiden juuret sinänsä ovatkin peräisin eri tutkimusperinteistä. Työelämän laadulla on tutkimuksissa viitattu psykologisiin ja sosiaalisiin näkökohtiin työntekijän ja organisaation suhteessa. Empiirisissä tutkimuksissa siihen on katsottu sisältyvän muun muassa oikeudenmukainen palkkaus, terveellinen ja turvallinen työympäristö, mahdollisuus käyttää ja kehittää kykyjä, työyhteisön sosiaalinen toimivuus ja työn mielekkyys. Työyhteisö, jossa vallitsee hyvä työelämän laatu takaa puitteet paitsi yksilötason työhyvinvoinnille ja kuormitustasoltaan kohtuulliselle työlle myös inhimillisen pääoman kasvulle tarjoamalla mahdollisuudet henkilökoh- taiseen kehittymiseen ja oppimiseen työssä (luvut 6 ja 7).

Työelämän kehittämisen valtakunnalliset ohjelmat ja niille varattu rahoitus ovat mahdollistaneet 1990-luvulta lähtien entistä painokkaamman huomion työelämän laadullisiin piirteisiin, jotka ovat myös työelämän tutkimuksen keskiössä. Luvussa 6 kuvattiin työelämän tutkimuskeskuk- sessa 1990-luvun alkupuolelta näihin päiviin jatkunutta työelämän kehit- tämishankkeiden sarjaa. Hankkeet osoittavat kiistattomasti, että huomio inhimilliseen pääomaan on hyväksi sekä organisaatioille että niissä työtä tekeville ihmisille. Hyvä tuottavuus ja korkea työelämän laatu eivät ole toi- siaan poissulkevia asioita vaan päinvastoin oikeanlainen panostus työelä- män laatuun vaikuttaa positiivisesti tuottavuuteen. Luvusta selviää, millai- set tekijät ovat osoittautuneet tutkimuksen tukemaa yhteistoiminnallista kehittämistyötä edistäviksi ja mitkä sitä jarruttavat tai estävät. Kehittämis- työhön osallistumista motivoi se, jos hanke vastasi johdon ja työntekijöiden todellisiin tarpeisiin. Todellisina kehittämiskohteina tunnistettiin muun muassa kiire, henkinen kuormitus, ristiriidat, kiusaaminen, epäsiällinen johtamiskäyttäytyminen ja liiallinen työkuorma ja niihin myös saatiin pa- rannuksia useissa hankkeissa. Kuormittuminen on kestoaihe, joka tulee vastaan niin kehittämishankkeissa kuin työolobarometreissa ja luvussa 7 on tuoretta tietoa kuormituksen säätelystä, joka on hyödynnettävissä tu- levissa kehittämishankkeissa. Kehittämistyötä hankaloittivat sekavat ja

epäselvät organisaatorakenteet, valta- ja vastuusuhteet ja johtajien sitoutumattomuus hankkeeseen, samoin kuin aikaresurssit ja vuorovaikutuksen ja tiedonkulun ongelmat.

Kehittämisen työkaluina edellä mainituissa kehittämishankkeissa on käytetty kommunikaatiota tukevia metodeita. Kommunikaatiota on pidetty tulevan työelämän yhtenä avainpätevyyttenä muun muassa sen vuoksi, että vuorovaikutusosaamisen tarve lisääntyy palveluvaltaistuvassa työelämässä. Kehittämistilanteet ovatkin olleet paitsi työpaikan ongelmien ja niiden ratkaisuvaihtoehtojen pohtimisfoorumeita myös samalla uudenlaisten kommunikaatiotapojen harjoittelupaikkoja. Työelämän vuorovaikutukseen sisältyy institutionaalisia rooleja (luku 8), jotka ovat läsnä myös kehittämistilanteissa. Kommunikaatiota tukevissa kehittämishankkeissa tavoitteena on varmistaa, että eri asemissa ja tehtävissä olevat ihmiset saavat äänensä kuuluviin. Työelämän tutkimuskeskuksen kehittämishankkeissa onkin saatu rohkaisevia tuloksia, jotka ovat osoittaneet, että kommunikaatiotapoja muuttamalla voidaan saada esille sekä uusia ideoita työn tekemiseksi että aiemmin pimentoon jääneitä työntekoa kahlinneita asiantiloja ja tekijöitä. Työelämän vuorovaikutuksen tutkimus (luku 8) voi toimia tukena työelämän kehittämisessä tuomalla esille yhteistoiminnan ja keskinäisen yhteisymmärryksen ehtoja arkisissa työtilanteissa. Työelämän muutos lisää teknologiavälitteisyyttä vuorovaikutussuhteissa, mistä syntyy uusia haasteita sekä työn järjestelyille että digitaalisten järjestelmien kehittäjille. Tutkimus voi auttaa ymmärtämään, mitä vuorovaikutuksen säännönmukaisuuksia uusiin tilanteisiin sisältyy ja miten ne voisi ja tulisi ottaa huomioon.

Kirjassa on esimerkkejä sekä tutkimustiedon suorasta hyödyntämisestä työelämän kehittämisessä että toisenlaisia esimerkkejä tiedon pitkästä tiestä käytännön toimiksi. Jälkimmäisistä kertoo työelämän sukupuolistuneita rakenteita ja käytäntöjä käsittelevä luku 9. Monet työelämän asemat ja edut eriytyvät sukupuolen mukaan tavalla, jota voi kutsua hyvällä syyllä eriarvoistavaksi. Esimerkkeinä luvussa tuodaan esille palkkaus ja ammatillinen segregatio, jotka ovat sidoksissa toisiinsa. Naisten ja miesten vä-

linen palkkaero on säilynyt sitkeästi, vaikka erilaisia politiikkaohjelmia onkin laadittu sekä Suomessa että kansainvälisesti. Tasa-arvovajeen olemassaolo näkyy tasa-arvobarometrin kyselyssä, jossa vain joka viides nainen arvioi naisten ja miesten olevan tasa-arvoisia Suomessa ja miehistäkin vain vajaa puolet. Toisaalta Suomessa viitataan mielellään kansainvälisiin mittauksiksi, joissa Suomi näyttää oikeutetusti tasa-arvon mallimaana monien naisten asemaa parantaneiden työ- ja sosiaalipoliittisten uudistusten ansiosta. On mahdollista, että kansallista ylpeyttä synnyttävä mallimaa-*imago* toimii jollakin tavoin hidasteena tarttua vakavasti havaittuihin työelämän eriarvoistaviin käytäntöihin. Työelämän sukupuolijaot ovat esimerkki yleisemminkin työelämän kehittämisessä kohdattavista taasoista ja tahoista. Sukupuolten tasa-arvossa kutoutuvat yhteen työelämä, politiikka ja talous. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen on mahdollista sekä julkisuuden voimin ja poliittisin toimin että työpaikoilla ja niin muodoin se on sekä monitasoista että monimuotoista.

Työelämän kehittämishankkeissa tulee toistuvasti vastaan, että eri osapuolilla on toisistaan poikkeavat näkemykset ongelmista ja niiden korjaamisen tarpeista. Tasa-arvon edistämiseen tähtäävässä hankkeessa havaittiin, että myöskin ajatukset siitä, mitä tasa-arvo tarkoittaa, vaihtelivat. Työelämän tutkimuskeskuksen kehittämishankkeissa on sovellettu lähestymistapoja, joissa tutkija on käynnistämässä ja tukemassa kehittämisprosessia mutta tunnistamassa ja tunnustamassa erilaisten näkökulmien olemassaolon ja oikeutuksen sen sijaan että toisi valmiin tutkimuksen tuottaman näkökulman ratkaisujen pohjaksi. Kehittämishankkeiden lähivuorovaikutuksessa tutkija joutuu miettimään ja suunnittelemaan roolinsa ja saa siitä myös välittömän palautteen. Osallistuessaan julkiseen keskusteluun tutkimustulostensa pohjalta tutkijan kohdeyleisö ei sen sijaan ole yhtä tarkkarajainen ja viestijäroolin määrittely voi olla hankalaa ja tuottaa myös ei-toivottuja tuloksia.

Luvun 10 alkulauseet pysähdyttävät miettimään tutkijan vastuuta siitä, minkä viestin haluamme välittää ja minkä itse asiassa välitämme, kun puhumme julkisuuteen tutkimustemme tuloksista. Kun tutkija puhuu

pitkäaikaistyöttömien kovasta ytimestä ja kroonisesta työttömyydestä, onko vaarana, että havainnollistamiseen sisältyy kohderyhmiä leimaavia mielikuvia, joihin poliitikot ja päätöksentekijät tarttuvat ja käyttävät niitä, Koistisen ilmausta lainaten, holtittomasti.

Väärinymmärrysten riskeistäkin huolimatta tutkijalla on roolinsa tulosten julkisuuteen saattajana. Yhteiskunnallisten kysymysten asettaminen globaalin taloudellisen ja poliittisen järjestelmän kehyksiin vaatii avarakatseisuutta ja asiantuntijatiedon käyttöä. Yhteiskunnallisessa keskustelussa tutkijan tarjoama asiantuntijatieto asettuu yhdeksi näkökulmaksi muiden näkökulmien joukkoon, kuitenkin sillä erotuksella, että tutkimusetiikka vaatii tutkijaa tuomaan esille avoimesti näkökulmansa perustelut ja sen rajat. Näyttöön perustuva politiikka, jota luvussa 10 käsitellään, voi joutua kohtaamaan sen tilanteen, että asiantuntijatietoon pohjaavat analyysit tuottavat kilpailevia käsityksiä. Tilanteessa eteneminen edellyttää niin tutkijoilta kuin tiedon käyttäjiltä taitoa lukea ja arvottaa tutkimusten tuloksia, mikä tarve olisi otettava vastaan myös koulutushaasteena.

Kirjassa on pohdittu tulevaisuussuuntautuneesti tutkimuksen haasteita. Historiallisessa katsannossa työelämässä on tapahtunut pitkin matkaa muutoksia: työn teon tavat ovat muuttuneet, uusia ammatteja on syntynyt ja toisia on kadonnut, samoin uusia toimialoja on syntynyt ja toisten toimialojen merkitys talouden kokonaisjärjestelmässä on vähentynyt. Voidaan-ko juuri nyt puhua jostakin erityisestä työn murroksesta vai asettuvatko tällä hetkellä havaitsemamme muutokset osaksi työelämän muutosten jatkuvaa ketjua jätetään tässä avoimeksi kysymykseksi, johon eri kirjoittajilla voi olla erilaisia vastauksia. Yksi alue, jossa vallitsee laaja yksimielisyys, on, että lisääntyvä digitalisaation, robotisaation ja tekoälyn hyödyntäminen muuttavat työn teon tapoja. Tässä kirjassa on otettu tarkasteluun myös harvemmin esitetty kysymys, eli miten ne vaikuttavat tutkijan omaan työhön ja työn tekemisen tapaan (luku 11). Miten uusi teknologia tarkemmin ottaen tulee vaikuttamaan työhön jää tutkimukselle avoimeksi kysymykseksi. Opetukset aikaisempien vuosikymmenten teknologioiden vaikutuksesta työhön ja työelämään näyttäisivät tarjoavan vastauksen, että on

olemassa vaihtoehtoisia työn tulevaisuuksia, joiden toteutumiseen voidaan vaikuttaa monella eri tasolla kansallisesti, kansainvälisesti ja työelämän osapuolten toimintakentillä.

Toinen laajaa yksimielisyyttä keräävä aihe on globalisaation merkitys työelämän ehtoja muovaavana tekijänä. Työelämä on tutkimuksen kohteena laaja kokonaisuus ja nykyiselläänkin tutkimusta tehdään yksilötasolla, ryhmätasolla ja organisaatiotasolla samoin kuin koko yhteiskunnan tasolla. Globalisaation huomioon ottaminen sekä tuotantoelämän ehtoja muovaavana tekijänä että arjen työssä monikansallisissa ja monikielissä ympäristöissä synnyttää uusia tutkimusaiheita ja uudenlaistenkin tutkimusotteiden tarpeita.

Työelämän tutkimuksella on ollut aitoa kysyntää ja sitä ovat vahvistaneet kansalliset työelämän kehittämisohjelmat. Tutkimuksen vaikuttavuudessa työelämän käytäntöihin ja kehittämiseen on kuitenkin vielä paljon parannettavaa. Kaikki vaikuttavuuden parantamiseksi tehtävä työ ei riipu tutkijoiden omasta päätännästä, mutta monia asioita voi kuitenkin tehdä, jotta tutkimustieto löytäisi tiensä niiden luo, jotka sitä voisivat hyödyntää. Työelämän tutkimuksen aihepiirien kirjo on laaja ja sitä vastaten myös lähestymistapojen ja metodien valikoima on monimuotoinen (luku 3). Vaikuttavuuden voi ennakoida olevan sitä parempi, mitä paremmin tutkimuksella pystytään tavoittamaan kokonaiskuva työelämästä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Se voi vaatia paitsi uudenlaisten tutkimusotteiden kehittämistä myös erilaisten lähestymistapojen ja metodien yhdistelyä samassa tutkimusprosessissa. Se voi tarkoittaa myös uudenlaisten aineistolähteiden avautumista tutkijoiden käyttöön. Jälkimmäisestä on esimerkiksi tässä kirjassa rekisteriaineistojen laajentuneet käyttömahdollisuudet tutkimuksessa (luvut 4 ja 5). Rekisteriaineistojen käyttö on mahdollistanut yksilöiden kohtaloiden seurannan pitkäjäsenanalyysissa. Näin on saatu eriteltyä tietoa esimerkiksi siitä, missä määrin työttömyys on kitkatyöttömyyttä, suhdannetyöttömyyttä tai rakennetyöttömyyttä, ja mikä merkitys aktiivisella työvoimapolitiikalla on niiden kannalta. Uudet aineistojen

käyttöoikeudet ovat siis mahdollistaneet tutkimusta, joka tuottaa entistä relevantimpaa tietoa poliittisen päätöksenteon ja toimenpiteiden pohjaksi.

Työelämän tutkimuskeskuksen ja Työelämän tutkimusyhdistyksen vuosittain järjestämät tutkimuspäivät ovat pitäneet ohjelmistossaan kestävän työn ja työelämän teemaa: mitä se käsitteenä tarkoittaa ja mitä ehtoja sille on. Antti Kasvion kirja *Kestävä työ ja hyvä elämä* antaa vastauksia näihin kysymyksiin. Kasvio asettaa kestävän työn käsitteen kestävän kehityksen laajempiin kehyksiin. Hänen analyysissään globaali tarkastelukulma osoittaa, että kestävän kehityksen mahdollisuudet testataan nimenomaan työelämässä. Ihmiset tarvitsevat kaikkialla maailmassa työtä turvataksaan toimeentulonsa ja tuotantoa, joka tarjoaa työtä. Kestävän kehityksen eri ulottuvuudet, ekologinen, taloudellinen, sosiaalinen ja inhimillinen, toimivat systemaattisesti. Kilpailutaloudessa työtä tarjoavien yritysten on, voidakseen toimia ekologisesti, toimittava samalla taloudellisesti kannattavasti. Pelkkä taloudellinen kannattavuus ei kuitenkaan pitkälle kannata, jos työn maailmaan liittyvät sosiaaliset ja inhimilliset ehdot eivät ole kunnossa. Tässä kirjassa on käsitelty erityisesti sosiaalisia ja inhimillisiä ulottuvuuksia, jotka ovat tärkeitä paitsi jokapäiväisessä työn arjessa myös kestävyysnäkökulmasta luomassa olosuhteita sille, että ihmiset pystyvät osallistumaan työhön eläkeikään saakka: riskejä tasaavaa sosiaaliturvaa työelämään osallistumisen katkospaikoissa, kohtuullisia työn ehtoja, työolosuhteita, joissa työkuorma ei vaaranna terveyttä ja työkykyä, työn sisällöllistä mielekkyyttä ja kehittymis- ja oppimismahdollisuuksia työssä. Työelämän kehitystä ohjaavia päätöksiä tehdään monilla tasoilla ja tahoilla lähtien kansainvälisistä järjestöistä ja valtioiden toimista työmarkkinajärjestöjen, toimialojen, organisaatioiden ja työpaikkojen toimintaan ja ratkaisuihin. Työelämän tutkimuksen yksi potentiaalinen vahvuus antaa tiedollisia panoksia kehittämiseen on tutkimuksen monitasoisuus ja monimuotoisuus. Vahvuustekijänä se edellyttää kuitenkin, että tiedosta kytetään rakentamaan kuvaa, jossa työelämän kehitystä säätelevät moninaiset tekijät ovat näkyvillä. Työelämän tutkimuksen kiehtova potentiaali on, että se

Lopuksi: tutkimustieto työelämän käytännöiksi

voi olla realistisesti mukana luomassa ajatuksia toivottavista tulevaisuuksista ja niiden ehdoista.

Lähteet

- Arntz, M., Gregory, T. & Zierahn, U. 2016. The risk of automation for jobs in OECD countries: a comparative analysis. OECD Social, Employment and Migration working paper number 189. doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en. OECD, May 2016.
- Kasvio, A. 2014. *Kestävä työ ja hyvä elämä*. Tampere: Gaudeamus.
- Pajarinen, M. & Rouvinen, P. 2014. Computerization threatens one third of Finnish employment. Etna Briefs. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Muistio-Brief-22.pdf> (luettu 15.1.2019).
- Pasanen, H. 2015. *Kyky koulutuksen taloudessa*. Teoksessa K. Brunila, J. Onnismaa & H. Pasanen (toim.) *Koko elämä töihin*. Vantaa: Vastapaino, 58–80.
- World Development Report 2019. *The changing nature of work*. Washington: The World Bank.

Liite

Kuinkas se kaikki alkoikaan?

Muistelua Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen varhaisvaiheista (1985–1994)

Pekka Kämäräinen

TÄMÄ KIRJOITUSTYÖ lähti liikkeelle vanhan työtoverini Tapio Rissanen pyynnöstä, joka esitettiin minulle – jo ammin Tampereelta maailmalle siirtyneelle – kun arveltiin, että minä tuntisin nuo varhaisvaiheet ja saattaisin niitä mielelläni muistella. Olen kirjoittanut tekstin täysin omien muistikuvieni varassa ja ilman asiakirjojen tukea. Varmastikaan en pysty tekemään täyttä oikeutta kaikille varhaisvaiheiden toimijoille, mutta yritän ainakin.

Esisuunnittelu: ”Työtieteellisen jatko- ja täydennyskoulutuksen” suunnitteluhanke (1985–1987)

Alussa oli aloite – ja aloitteentekijä oli Tampereen yliopiston kansanterveystieteen laitoksella toiminut työsuojelopsykologian ja -sosiologian apulaisprofessori Juhani Kirjonen. Jussi oli tullut Jyväskylän yliopistosta Tampereelle osana tiimiä, joka oli vienyt läpi laajan ”Meteli”-tutkimushankkeen (Metalliteollisuuden työntekijöiden työolojen ja terveydentilan tutkimushanke).

”Metelin” elinkaari oli kääntymässä jo iltaruskoon, mutta Jussi Kirjosen mielestä sen tulosten ja oppimiskokemusten hyödyntämiseksi kannatti ponnistella. Suomen Akatemiassa hän toimi työelämän tutkimusjaoston puheenjohtajana ja pyrki avaamaan uria samanlaiselle monitieteiselle tutkimusyhteistyölle. Samaan aikaan hän vankisti työelämän tutkimuksen institutionaalista asemaa yliopistoissa. Tuolloin työelämän tutkimuksen kehittäminen Tampereen yliopistossa oli lähinnä yksittäisten tutkijoiden omakohtaisen asianharrastuksen varassa eikä muuallakaan ollut vahvasti resursoituja yksiköitä.

Vuonna 1985 Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisi selvityksen, jossa todettiin, että ”työsuojelun ja työterveyden erikoishenkilöstön jatko- ja täydennyskoulutus on pääosin järjestämättä ja sen kattavuus on heikko”. Tähän selvitykseen viitaten käynnistettiin opetusministeriön rahoittama suunnitteluhanke, jossa pyrittiin luomaan puitteet tällaiselle koulutukselle Tampereen yliopistolle. Samalla Jussi Kirjonen oli saanut käyntiin myös pienimuotoisemman täydennyskoulutushankkeen, jossa valtionhallinnon keskijohtoa perehdytettiin työelämän tutkimukseen ja tutkimustiedon hyödyntämiseen. Päähankkeen eli pysyväksi tarkoitettun tieteidenvälisen koulutusmallin suunnittelua varten Tampereen yliopiston rehtori asetti suunnitteluryhmän, jonka puheenjohtajana toimi itseoikeutetusti Jussi Kirjonen. Lääketieteellisestä tiedekunnasta olivat mukana Jeddi Hasan (työterveys), Tuula Heiskanen (työpsykologia) ja Hanna Tähti (altistumistutkimus). Muita tieteenalaja edustivat Matti Syvänen (psykologia), Ismo

Lumijärvi (julkishallinto) ja Markku Mattila (Tampereen teknillinen korkeakoulu, työsuojelutekniikka). Lisäksi työsuojelun erillislaitoksilta mukana olivat Vesa Parvi (Työsuojeluhallitus) ja Reijo Laitinen (Tampereen aluetyöterveyslaitos). Itse toimin tämän suunnitteluryhmän päätoimisena suunnittelijana.

Oheishankkeen, jonka aluksi ajateltiin olevan kertaluonteinen työtieteellinen täydennyskoulutusohjelma, ohjausryhmässä ja kouluttajina toimi Jussi Kirjosen johdolla osin samoja ihmisiä tai heidän yhteistyökumppaneitaan. Mukana oli myös tutkijoita Jyväskylän yliopistosta. Koulutusohjelman koordinaattorina ja suunnittelijana toimi Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksesta Karin Filander.

Näiden kahden hankkeen rinnakkaiselo muodostui antoisaksi ja loi tilaisuuden laajentaa päähankkeen työsuojeluun ja työterveyteen kohdentuneen erikoistumisperspektiivin yleisempään työtieteelliseen kokonais-tarkasteluun. Työtieteellisen lähestymistavan juuret olivat saksalaisessa työelämän humanisointiohjelmassa sekä työtieteellisessä koulutusajattelussa. Loppuraportissaan suunnitteluryhmä esitti työtieteellisen täydennys- ja jatkokoulutuksen järjestämistä kaksivuotisena projektimallisena postgraduate-maisteriohjelmalla. Ohjelmalla tuettaisiin tutkivaa työelämän kehittämistä sekä kehittämiseen assosioituvaa tutkimusta intensiivisellä yhteistyömallilla.

Esitys oli sen ajan oloihin nähden ennakkoluuloton ja uutta etsivä, joka valmisteli pohjaa työelämän tutkijoiden uusille yhteistyömuodoille laajemminkin. Molemmilla tasoilla oltiin edellä aikaansa. Tärkeä kylvötyö oli tehty ja ilmapiiri oli muuttumassa otolliseksi uusille ratkaisuille.

Perustamisvaihe: ”Toteuttamaan tehostettua työelämän tutkimusohjelmaa” (1987–1988)

Ilmassa oli monenlaisia muutoksen merkkejä työtieteellisen koulutuksen suunnittelun loppuvaiheessa. Valtakunnan politiikassa keskustelun

aiheena olivat työelämän muutosvisiot ja -riskit ja yleispoliittiseksi teemaksi nousi hallittu rakennemuutos.

Myös työmarkkinajärjestöissä esiintyi uudenlaista kiinnostusta vahvistaa työelämän tutkimusta. Niinpä esimerkiksi toimihenkilöiden keskusjärjestön STTK:n puheenjohtaja Jorma Reini esitti Aamulehden kolumnissaan suorasukaisesti Työelämän tutkimuskeskuksen perustamista Pirkanmaalle. Ja kun jotkut asettuivat epäilemään hankkeen tarkoituksenmukaisuutta, hän kehotti uudessa kolumnissa epäilijöitä harkitsemaan asiaa uudelleen. Samaan aikaan Suomessa muodostettiin ensimmäinen sinipunahallitus.

Myös Tampereen yliopistossa tapahtui johdon vaihdos, kun kokeneen rehtoritroikan seuraajiksi valittiin uuden sukupolven toimijat. Tämän siirtymävaiheen yhteydessä käynnistettiin ensimmäisiä valmistelevia toimenpiteitä työelämän tutkimuksen aseman vahvistamiseksi ja niitä jatkettiin uuden rehtoritroikan ottaessa tehtävänsä vastaan syyslukukauden alkaessa.

Yllättävän ripeästi ja hallinnollisen joustavuuden rajoja koetellen alettiin tehdä päätöksiä. Yliopiston hallitus teki periaatepäätöksen, jonka mukaan Tampereen yliopisto ryhtyy toteuttamaan tehostettua Työelämän tutkimusohjelmaa. Ohjelmaa varten perustettiin Työelämän tutkimuskeskus ja ohjelman johtamista varten tilapäinen projektipäällikön toimi. Ne sijoitettiin hallinnollisesti yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan erillislaitokseen, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitokseen. Kevään 1987 yliopiston budjettivalmistelun yhteydessä oli yhteiskuntatieteelliseen tiedekuntaan esitetty perustettavaksi myös alaltaan vaihtuva määräaikainen työelämän tutkimuksen professuuri. Syksyn budjettineuvotteluissa päätettiin perustaa tämä virka ja sijoittaa se Työelämän tutkimuskeskukseen.

Pyörät alkoivat pyöriä vinhasti ylätasolla, mutta Työelämän tutkimusohjelman työstäminen käynnisti koko yliopiston laajuisen työelämän tutkijoiden joukkomobilisaation. Erityisen tärkeässä roolissa olivat aktiivisesti toiminut projektipäällikkö Antti Kasvio ja vararehtori Reijo Raivolan johdonmukainen tuki. Työelämän tutkimusta haluttiin kehittää koko yliopiston laajuisena yhteistyönä, ei pienehkön erillisyyksikön sisäisenä toimin-

tana. Samanaikaisesti, kun ohjelmaa valmisteltiin, keskusta käynnistettiin ja sisäisesti organisoiduttiin, tutkijat loivat useissa avoimissa kokouksissa ja seminaareissa suhteita naapuriyliopistoihin ja työmarkkinaosapuoliin. Työelämän tutkimusohjelman valmistuttua, se käännettiin myös englanniksi ja sitä lähetettiin ulkomaisille sisarlaitoksille tiedoksi. Uusi tulokas herätti yllättävän paljon kiinnostusta maailmalla.

Keväällä 1988 Työelämän tutkimuskeskus aloitti toimintansa vuokratiloissa Tullikatu 4 kiinteistössä. Toukokuussa vietettiin keskuksen käynnistämisjuhlaa pienen henkilökunnan ja lukuisten kutsuvieraiden iloitessa yhdessä sitä, miten rivakasti uusi yksikkö oli saatu käyntiin. Vakiintuneemmat tilat saatiin myöhemmin ostoskeskus Tullintorin ylimmästä kerroksesta.

Alkuinnostus oli melkoinen ja yllättävän moni nuori tutkija sai erilaisia starttirahoituksia, joiden turvin saattoi aloittaa tutkimuksensa uudessa yksikössä. Myös muutamat Suomen Akatemian tutkijat toivat omat hankkeensa Työelämän tutkimuskeskukseen. Näin sitä joukkuetta kertyi. Matkaan oli kuitenkin päästy ja matkalaisilla oli reipas ja innostunut mieli.

Käynnistämisen ja vakiintumisvaihe: Kurkotuksia Suomen, Euroopan ja maailman kartalle (1988–)

Edellisissä kehitysvaiheissa päähuomion kohteena oli suunnittelu- ja valmistelutyö, jolla luotiin edellytyksiä uusille toimintamalleille ja uusille toimijoille. Seuraavassa kehitysvaiheessa keskiössä olivat tutkijat ja keskuksen yhteisöllinen arki. Vaikka Työelämän tutkimuskeskus oli osa Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitosta, se sijaitsi fyysisesti eri paikassa. Niinpä arjen tasolla oli luontevaa puhua keskukselta omana kokonaisuutenaan, jolle oli ominaista vahva yhteisöllisyys.

Alusta lähtien oli selvää, että keskus ei voisi menestyä vain majoittamalla yksittäisiä tutkijoita, jotka olivat saaneet eri tahojen myöntämiä rahoituksia. Tavoitteena oli luoda omaleimainen profiili, joka ei perustuisi

eristäytymiseen vaan hakeutumiseen yhteistyöhön eri tahojen ja toimijoiden kanssa.

Aluksi näitä yhteistyö- ja naapurisuhteita vaalittiin järjestämällä yleisölle avoimia vierailuluentoja. Niillä vahvistettiin kontakteja muun muassa Työelämän suhteiden neuvottelukuntaan, Työterveyslaitokseen ja muiden yliopistojen työelämän tutkimusyksiköihin. Erityisen merkittävä tilaisuus oli vuonna 1989 järjestetty ”Palkansaajajärjestöt ja työelämän tutkimus”-seminaari. Sen yhteydessä käydyt keskustelut avasivat perspektiivejä ja käynnistivät monenlaisen hankeyhteistyön.

Keskuksen oli nopeasti kasvettava hankehautomosta merkittäväksi tutkimus- ja hanketoimijaksi. Osittain tässä voitiin nojata jo aiempiin hankekokonaisuuksiin ja niissä kasvaneisiin yhteistyöverkostoihin. Niinpä esimerkiksi Liisa Rantalaihon johdolla toimineiden automaatio-, toimihenkilö- ja naistutkimushankkeiden seuraajahankkeita voitiin rakentaa myös monenkeskinä hankkeina. Yksi niistä oli Suomen Akatemian verkostohanke ”Työelämän sukupuolistuneet käytännöt”, jossa vaikutti tamperelaisten – Liisa Rantalaihon, Tuula Heiskasen, Päivi Korvajärven ja Merja Kinnusen lisäksi joukko Helsingissä toimineita naistutkijoita.

Antti Kasvio jatkoi vaatetusteollisuuden organisatoristen innovaatioiden tutkimista työparinaan Jari Aro. Jyväskylän yliopistoon siirtynyt Juhani Kirjonen jatkoi työtieteellisen koulutuksen pilottitoimintaa Tampereen ja Jyväskylän yliopistojen yhteistyönä. Tässä uudessa hankkeessa olivat keskeisesti mukana aiemmissa piloteissa toimineet Tuula Heiskanen ja Karin Filander. Nyt Karin Filander oli vuorostaan uuden hankkeen toteutusta analysoiva tutkija.

Oman lukunsa muodostivat työmarkkinajärjestöjen tai yritysten kanssa neuvotellen käynnistetyt hankkeet tai pelkiksi yrityksiksi jääneet hakeemukset. Menestyksellisin ja pitkäkestoisin näistä oli kuntasektorin työorganisaatioihin ja työelämän kehittämiseen paneutunut Laatu-projekti. Sitä tukivat vahvasti niin Kunnallinen työmarkkinalaitos kuin ammattijärjestökin, erityisesti KTV. Monijäsenisessä ja monitieteisessä tutkijatiimissä muutama jäsen oli ollut aiemmin työelämässä muissa tehtävissä ja sai ti-

laisuuden jalkautua tutkijoiksi. Heistä tunnetuin oli Metalliliiton tutkija Kimmo Kevätsalo. Osa tutkijoita työskenteli aiemmin muissa tehtävissä Tampereen yliopistolla. Tutkimusryhmään kuuluivat Antti Kasvio (tieteellinen johtaja), Satu Kalliola, Arja Kuula, Risto Nakari, Ilkka Pesonen, Helena Rajakaltio ja Sirpa Syvänen. Tuotosten teknisestä työstämisestä vastasi Seppo Antikainen. Hanke toteutettiin toimintatutkimuksena ja tutkimuskohteet olivat kuntia ja kuntayhtymiä eri puolilta Suomea.

Samanaikaisesti keskuksen tutkijoihin liittyi myös aiemmin toimittajana työskennellyt Riitta Lavikka, joka toimi tekstiili- ja vaatealusteollisuuden kohdistuneissa hankkeissa. Omalla tavallaan työelämän kehittämisen haasteisiin paneutui Antti Saloniemi, joka toi keskuksen rakennusalan työsuojelututkimuksen.

Erityisen lisän keskuksen profiliin on antanut omalla ja tiimiensä panoksella Simo Aho. Hän toi keskuksen työllisyyden, työttömyyden ja niiden välisen harmaan vyöhykkeen tutkimisen. Oman empiiris-tilastollisen työnsä rinnalla Simo kätilöi liitännäishankkeita, joissa toimivat mm. Sirpa Kolehmainen, Juho Saari ja Jarmo Peltola. Simo Aho löysi keskuksen kokenemestariksi Tapio Rissasen. Riikka Kivimäki tutkimusryhmänsä kanssa tutki työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista ja käytti tutkimuksissaan suuria empiirisiä aineistoja.

1980-luvun lopulla koulutuspolitiikka koki murrosvaiheen ja uusia vaikutteita alettiin hakea pohjoismaisesta ja eurooppalaisesta yhteistyöstä. Niinpä silloin alkuun, väljillä starttirahoituksilla keskuksen tullessa sekä minä että Arto Juhela, löysimme paikkamme kahdesta eri konsorttiosta, jotka saivat pitkäkestoisen rahoituksen Jatkuvan koulutuksen tutkimusohjelmasta.

Omalla kohdallani tätä paikallista yhteistyötä merkittävämmäksi muodostuivat jo keskuksen alkuvaiheessa tehdyt avaukset kansainväliseen yhteistyöhön. Niiden kautta profiloituin kansainvälisillä kentillä toimivaksi kansalliseksi asiantuntijaksi, jonka Suomen valtio halusi lähettää Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskukseen (Cedefop) vuonna

1994. Ja tätä tietä päädyin aluksi tilapäiseksi EU-virkamieheksi ja myöhemmin kansainväliseksi tutkijaksi.

Muistelujen päätteeksi

Kun katson pikaisesti taaksepäin, niin voin todeta, että Työelämän tutkimuskeskuksen perustaminen antoi vahvan impulssiin koko yliopiston laajuiselle voimien kokoamiselle. Keskus ei eristäytynyt, vaan haki toimivia yhteistyösuhteita muissa yksiköissä toimivien tutkijoiden kanssa. Samoin, keskus ei suinkaan jäänyt paikalliseksi yksiköksi, vaan haki ja saavutti laajempaa kantavuutta. Eräs hiljaisempi, mutta sittenkin näkyvä saavutus oli ”Työelämän tutkimus” -lehden perustaminen yhdessä Työpoliittisen yhdistyksen kanssa, jonka toimitustyöstä vastasi Katri Pyykkö. Niinpä perustamisen yhteydessä asetettuihin odotuksiin kyettiin hyvinkin vastaamaan.

Perustamis- ja käynnistämisvaiheen jälkeen koittivat 1990-luvun lama-
vuodet ja tiukemmat tutkimusbudjetit. Startti- ja kärkihankkeiden jälkeen piti löytää uudenlaisia toiminnan jatkumahdollisuuksia. Haasteena oli varmistaa omilla ansioilla ja ideoilla jatkuvuus hyvin alkaneelle toiminnalle. Tässä auttoi tutkijoiden välillä vallinnut hyvä yhteishenki, johon osansa antoi pätevä toimistohenkilökunta.

Mutta aivan kaikessa ei kuva ollut ihan auvoinen. Oli myös ylyrittämistä, monen raudan tulessa pitämistä, omiin rajoihin törmäämistä ja muunkinlaisia kasvukipuja. Niistäkin piti selvittää yli ja toki selvittiinkin. Kun lähdin keskukselta maailmalle kesällä 1994, oli keskus jo siirtynyt selvästi uuteen vaiheeseen.

Työelämän tilaan ja siinä tapahtuviin muutoksiin vaikuttavat monet tekijät globaaleista ilmiöistä työpaikkakohtaisiin tapahtumiin ja toimenpiteisiin. Tässä artikkelikokoelmassa etsitään vastausta kysymykseen "Mihin työelämä on menossa?" lujasti tutkimuksiin tukeutuen.

Kirja tarkastelee työelämän ilmiöitä monitasoisesti kattaen niin muutoksen rakenteelliset kehityskulut, työvoimapolitiikan roolin, organisaatiokohtaiset käytännöt kuin yksilöiden kokemuksetkin. Artikkeleissa käsitellään muun muassa työelämän tasa-arvoa, työn muutosta ja työstressistä palautumista.

Teos palvelee eri lukijaryhmiä: tutkijoita, opiskelijoita, päätöksentekijöitä, suurta yleisöä ja julkista sanaa. Tutkimuksen hyödyntämisen näkökulma on otettu huomioon teosta kirjoitettaessa.