

Työelämän tutkimuspäivät 8.-9.11.2012

Työryhmä: Työntekijän muuttuva kuva

Työryhmäkoordinaattorit

Ari Väänänen, tiimipäällikkö

Pekka Varje, tutkija

Työterveyslaitos, Muuttuva työelämä

Ohjelma

Torstai 8.11.2012, klo 14.00–17.00, Pinni A LS A2088

- | | |
|--------------------|--|
| 14.00–14.10 | Työryhmän avaus |
| 14.10–14.30 | "Palvelukseen halutaan": Työpaikkailmoitusten työntekijä
Pekka Varje, Anna Kuokkanen, Erkko Anttila, Jussi Turtiainen & Ari Väänänen |
| 14.30–14.50 | Normatiiviseen retoriikkaan perustuvien johtamisoppien työntekijäideaali 1944–2010
Anna Kuokkanen |
| 14.50–15.10 | Suomalaisen opettajan evoluutio: kansankynttilästä tunnevalmentajaksi
Erkko Anttila |
| 15.10–15.30 | Duunarin ruumis
Jussi Turtiainen |
| 15.30–15.50 | Kahvitauko |
| 15.50–16.10 | Ihannetyöntekijän kuva uramuutoksissa
Kirsi LaPointe |
| 16.10–16.30 | Pysyvä vai muuttuva minä? – Työntekijäisyys ja persoona urakertomuksissa
Liisa Marttila |
| 16.30–16.50 | Minkälaisia työntekijöitä vuokratyö luo?
Liisa Lähteenmäki |
| 16.50–17.00 | Päivän yhteenveto |

Perjantai 9.11.2011, klo 12.00–14.30, paikka ilmoitetaan myöhemmin

- 12.00–12.10 Aloitus**
- 12.10–12.30 Työstressikeskustelun työntekijäkuva**
Ari Väänänen, Jussi Turtiainen, Anna Kuokkanen & Erkki Anttila
- 12.30–12.50 Yliopistotyöntekijä odotusten ristipaineissa**
Meri Jalonen
- 12.50–13.10 Still blurry? Review of themes on necessity driven entrepreneurship literature**
Jenni Palmroos
- 13.10–13.40 Kahvitauko**
- 13.40–14.00 Työn sankarin rakentuminen nykypäivän yritysviestinnässä**
Ville Virsu
- 14.00–14.20 Vihreää työntekijäkuvaa etsimässä**
Kristoffer Wilén & Tiina Schmidt
- 14.20–14.30 Työryhmän työskentelyn päättäminen**

Työelämän tutkimuspäivät 8.-9.11.2012

Työryhmä: Työntekijän muuttuva kuva

Pekka Varje
pekka.varje@ttl.fi

Anna Kuokkanen
anna.kuokkanen@ttl.fi

Erkko Anttila
erkko.anttila@helsinki.fi

Jussi Turtiainen
jussi.turtiainen@ttl.fi

Ari Väänänen
ari.vaananen@ttl.fi

Työterveyslaitos

"Palvelukseen halutaan": Työpaikkailmoitusten työntekijä

Tämä paperi käsittelee työntekijöihin kohdistettujen vaatimusten ja ideaalien muutosta toisen maailmansodan jälkeisessä Suomessa. Tutkimus toteutettiin analysoimalla 1655 työntekijöille ja esimiehille suunnattua Helsingin Sanomissa vuosien 1944 ja 2009 välillä julkaistua työpaikkailmoitusta. Tulokset osoittavat, että vuorovaikutussuhteisiin, tunnekäyttäytymiseen, persoonan ominaisuuksiin ja henkilökohtaisiin tavoitteisiin kohdistuvat vaatimukset ja ilmaiset lisääntyivät ilmoituksissa huomattavalla tavalla. Vielä 1940- ja 1950-luvuilla ilmoituksissa esiintyi teknisten taitojensa ja kokemuksensa kautta määrittävä "täysin pätevä" työntekijä, jonka pääasiallisena tavoitteena oli elannon hankkiminen. Seuraavat vuosikymmenet merkitsivät kuitenkin työpaikan ihmissuhteiden verkoston ja työn sisällöllisen merkityksen nousua ilmoituksia hallitseviksi piirteiksi. Työn käsittäessä yhä enemmän palvelu-, verkosto- ja luovan työn tehtäviä yksilön henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kohdistuvat vaatimukset yleistyivät ja kasvoivat 1970-luvulta 1990-luvulle. Tulosvastuu ei sallinut paikalleen jämähtämistä, joten täysin pätevä ei enää riittänyt. Uusi ihannetyöntekijä määrittyi entistä enemmän yhteistyötaitojensa, kehittämiskykynsä, joustavuutensa ja kehittämiskykynsä kautta. Elannon hankkimiseen liittyvät edut mainittiin yhä harvemmin, kun työnantajat kilpaa tarjosivat sisällöllisesti mielekästä työtä viihtyisässä seurassa itseään kehittämään tuleville työntekijöille. Siirryttäessä 2000-luvulle ilmoitusten kärkeä edustivat enenevässä määrin yrityksen mainoksilta vaikuttavat ilmoitukset, joiden määrittelemä ihannetyöntekijä oli alansa huippu ja pyrki jatkuvasti huippusuorituksiin. Nämä muutokset, joiden takana säilyi myös perinteisempi työ perinteisempine vaatimuksiin, heijastavat työn ja työympäristön asemaa teknisten kysymysten, muuttuvien yhteiskuntasuhteiden ja taloudellisten tekijöiden leikkauspisteessä. Modernia työntekijäihannetta tuottavat ennen kaikkea perinteisen maatalous- ja teollisuustyön fyysisestä suorituksesta irrotettu työn sisältö, työpaikan demokratisoituneet ihmissuhteet ja yksilön persoonan ominaisuuksille säilytetty vastuu työn tuloksellisuudesta.

Työelämän tutkimuspäivät 8.-9.11.2012

Työryhmä: Työntekijän muuttuva kuva

Anna Kuokkanen
Työterveyslaitos
anna.kuokkanen@ttl.fi

Normatiiviseen retoriikkaan perustuvien johtamisoppien työntekijäideaali 1944–2010

Tarkastelen esityksessäni toisen maailmansodan jälkeen vaikuttaneiden johtamisoppien työntekijäideaalia. Tutkin erityisesti normatiiviseen retoriikkaan perustuvien johtamisoppien eli ihmissuhdekoulukunnan ja kulttuuriteorioiden käsitystä työntekijästä. 1940-luvulle asti suomalainen johtaminen oli hakenut oppia pääasiassa tieteellisestä liikkeenjohdosta, joka näki työntekijän lähinnä tuotantokoneen yhtenä osana.

Ihmissuhdekoulukunta sen sijaan nosti ensimmäistä kertaa esiin työntekijän tunteet ja sosiaaliset tarpeet asioina, jotka johtajan oli otettava huomioon töiden suunnittelussa. Alun perin Yhdysvalloissa ja Iso-Britanniassa kehitetyt ajatukset alkoivat saada huomiota myös Suomessa toisen maailmansodan jälkeen, joskin ihmissuhdekoulukunnan omaksuminen oli Suomessa hidasta verrattuna useisiin muihin länsimaihin. Vuosisadan edetessä näiden oppien tunnistamat työntekijöiden ominaisuudet saivat kuitenkin yhä enemmän huomiota johtamisen teoriassa ja käytännöissä. 1980-luvulla yleistynyt johtamisen kulttuuriteoreettinen ote vahvisti edelleen tätä suuntausta korostamalla mm. tiimityön etuja yhtenä tuottavuuden tekijänä.

Käytän aineistonani Suomessa julkaistuja johtamisoppaita vuosilta 1944–2010. Tarkastelen esityksessäni sitä, miten ihmiskeskeisiä johtamisoppeja tunnetuksi tehneet kirjoittajat kuvailivat työntekijän ominaisuuksia, valmiuksia ja tarpeita. Tarkastelen sitä, miten johtamisopit pyrkivät valjastamaan nämä ominaisuudet organisaation käyttöön ja tuottavuuden välineiksi. Pohdin myös sitä, miten työntekijäkuva muuttui tarkastelujakson aikana, sekä miten johtamisoppien muuttuvat ideaalit ovat heijastuneet työelämän vaatimuksiin ja johtajien työntekijöille asettamiin odotuksiin.

Johtamisopit ja niiden vaatimukset työntekijöille linkittyvät myös teknologian kehitykseen ja työn muutokseen. Teknologinen kehitys luo kehykset, joiden puitteissa työ tehdään. Johtamisopit pyrkivät sovittamaan työn ja työntekijän yhteen mahdollisimman tuottavalla tavalla. Myös historiallisella tilanteella on vaikutusta, samoin kansallisella kulttuurilla ja työmarkkinatilanteella. Johtamisoppaiden tarkastelu osoittaa, että työntekijän henkiset ominaisuudet ja sosiaaliset tarpeet ovat tulleet johtamisen keskiöön – ainakin teoriassa. Tämä voi tarkoittaa niiden parempaa huomioimista, mutta myös kasvaneita vaatimuksia työntekijän henkisten ja sosiaalisten valmiuksien suhteen.

Työelämän tutkimuspäivät 8.-9.11.2012

Työryhmä: Työntekijän muuttuva kuva

Erkko Anttila
Helsingin yliopisto, Sosiaalitieteiden laitos
erkko.anttila@helsinki.fi

Suomalaisen opettajan evoluutio: kansankynttilästä tunnevalmentajaksi

Esitys käsittelee suomalaisten kansakoulun- ja peruskoulunopettajien ammatti-ihanteiden sekä opettajan työhön liittyneiden keskeisten haasteiden ja ongelmien muutosta 1930-luvulta 1900-luvun lopulle. Aineistona ovat Opettajain Lehdessä/Opettaja-lehdessä julkaistut artikkelit, pakinat, lukijakirjeet ja pilakuvat. Esityksessä päähuomio kohdistuu yhtäältä opettajan ja paikallisen yhteisön väliseen suhteeseen ja siihen liittyneisiin haasteisiin sekä toisaalta opettajan ja oppilaiden väliseen suhteeseen, erityisesti kuriin ja auktoriteettiin liittyviin kysymyksiin. Historiallisen aineiston perusteella näissä kahdessa opettajan työn ongelmakentässä näyttää tapahtuneen huomion siirtyminen koulun ulkoisista, yhteisösuhteisiin liittyneistä ongelmista yhä vahvemmin kohti koulun sisäisiä ongelmia, mikä heijastelee yhteiskunnan yleistä kehitystä (esim. kaupungistuminen, yksilöllistyminen, demokratisoituminen) sekä toisaalta opettajien lisääntyvää ammatillista erikoistumista.

Opettajan ammatin keskeisten haasteiden muutos näkyy myös opettajaihanteiden muutoksessa, jossa korostuu opettajan yhteisöllisen sivistystehtävän hiipuminen, auktoriteetin kyseenalaistuminen sekä toisaalta opettajan tunnetyövalmiuksien korostuminen. Opettajain Lehdessä/Opettaja-lehdessä nämä muutokset näkyvät pääpiirteissään näin: 1930- ja 40-luvuilla lehden keskusteluissa kiinnitettiin vielä paljon huomiota (maalais-)opettajien yhteisösuhteisiin, mallikansalaisuuteen ja tähän liittyneisiin ongelmiin kuten opettajien yksityisyyden puutteeseen; sen sijaan opettajan auktoriteetti luokkahuoneessa vaikutti vielä suhteellisen kyseenalaistamattomalta. 1960-luvulle tultaessa keskustelujen pääasiallisena kontekstina oli jo urbaani koulu ja keskeisenä ongelmana oli koulukuri, mihin etsittiin sekä autoritaarisia että liberaaleja ratkaisuja. 1970-luvun jälkeisissä keskusteluissa autoritaariset ratkaisumallit oli jo pääosin hylätty ja keskusteluissa korostui oppilaiden yksilöllisyyden kunnioittaminen, mikä toisaalta merkitsi myös opettajan työn tunnetyövaatimusten kasvua.

Työelämän tutkimuspäivät 8.-9.11.2012

Työryhmä: Työntekijän muuttuva kuva

Jussi Turtiainen
Työterveyslaitos / Helsingin yliopisto
jussi.turtiainen@ttl.fi

Duunarin ruumis

Esitelmässäni käsittelen metallityöntekijöiden maskuliinisuutta jälleenrakennuksen ja sotakorvausten aikaisessa Suomessa. Metalliteollisuus nousi keskeiseen asemaan sotakorvausten maksamisessa ja sitoi merkittävästi työvoimaa toisen maailmansodan päättymisen myötä. Maaseudulla syntyneet pojat siirtyivät kaupunkien ja taajamien teollisuusyhdyskuntiin poikkeuksellisissa määrin.

Aineiston muodostavat 61 metallityöntekijän muistelmat, jotka ovat syntyneet vuosina 1900–1945. Aineisto on kerätty SKS:n ja Työväenarkiston muistitietokokoelmista. Analysoin aineistoa kahdesta näkökulmasta: suomalaisen (mies)elämäkertatutkimuksen sekä 1980-luvulla virinneen sukupuolittuneen työväenhistorian kautta. Lähtökohtaisesta lähestyn miesruumista prosessuaalisena, luokan ja sukupuolen paikkana. Muistitietoaineistoa voi lukea kertomuksena siitä, miten fyysisen työn tekemisen kautta saavutettiin täysi miehuullisuus. Pohdin sitä, millaiset maskuliinisuushanteet työpaikkojen lattiatasoilla vallitsivat, ja mitä työläismieheksi tuleminen vaati. Miten työntekijät selvisivät raskaasta ja ajoittain vaarallisesta työstä? Toisaalta oman työelämäkerran kirjoittaminen tarjosi miehille kerronnallisen tilan neuvotella työläismiehuuden normien kanssa.

Työelämän tutkimuspäivät 8.-9.11.2012

Työryhmä: Työntekijän muuttuva kuva

Kirsi LaPointe
Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu
kirsi.lapointe@aalto.fi

Ihannetyöntekijän kuva uramuutoksissa

Tarkastelen tässä paperissa työntekijäkuvan rakentumista uramuutoskertomuksissa. Uramuutoksen tavoittelu itsessään kuvastaa nykytyöelämän ideaalia ihannetyöntekijää muuntautumiskykyisenä ja itsenäisenä toimijana. Analysoin uramuutoskerrontaa identiteettityön näkökulmasta ja kysyn, millaisia identiteettejä uramuutosta pohtivat työntekijät kerronnassaan rakentavat. Millaisiin kulttuurisiin käsityksiin identiteettityö pohjaa? Tutkimuksen empiirisenä aineistona on 12 kauppatieteellisen tutkinnon suorittaneen, uramuutosta pohtivan työntekijän kertomukselliset haastattelut. Kuvaan paperissani sitä, mitä haastateltavieni uramuutospuhe ja aineistosta identifioimani kolme kertomustyyppiä kertovat nykytyöelämän käsityksistä ihannetyöntekijästä ja pohdin näiden käsitysten lähteitä ja seurauksia.

Työelämän tutkimuspäivät 8.-9.11.2012

Työryhmä: Työntekijän muuttuva kuva

Liisa Marttila
Tampereen ammattikorkeakoulu
liisa.marttila@tamk.fi

Pysyvä vai muuttuva minä? – Työntekijyyden ja persoonan urakertomuksissa

Tutkimuksessani pyrin ammattikorkeakouluopettajien haastatteluista koottujen urakertomusten avulla ymmärtämään sitä, miten yksilöllinen, yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen kohtaavat työurakertomuksissa. Koska työurien nähdään yksilöllistyneen ja niiden rakentamisen siirtyneen yhä enemmän yksilöiden käsiin organisaatioiden tarjoamien valmiiden urapolkujen sijaan, voidaan ajatella, että myös urakertomuksissa siirrytään ammatin ja työn kuvaamisesta yhä enemmän oman erityisen työntekijyyden kuvaamiseen. Työntekijyyden käsitteen rajaan uratarinoissa esitetyiksi kuvauksiksi omasta persoonasta suhteessa työhön, työuraan ja kulloisenkin työpaikan ?ideaalityöntekijään?.

Ammattikorkeakoulut ovat kiinnostava kenttä tarkasteltaessa työelämän muutoksia. Yhtäältä niissä tietoisesti rakennetaan opiskelijoille vahvaa ammatti-identiteettiä ja opettajilla itsellään on ainakin tähän asti ollut mahdollisuus varsin pysyvään työpaikkaan, työnkuvaan ja perinteiseen työuraan. Toisaalta opettajien tulee olla tietoinen työelämän ja työmarkkinoiden muutoksesta sekä kouluttaa joustavasti liikkuvia ja itseään ammatillisesti uusintavia asiantuntija-työntekijöitä.

Narratiivisen tutkimusotteen edustajana näen, että tieto on sosiaalisessa vuorovaikutuksessa rakentunutta ja luonteeltaan kertomuksellista – merkityksiä luodaan ja kommunikoidaan kerronnallisesti. Kertoessaan tarinoita ihmiset tekevät myös olettamuksia siitä, mitkä asiat ovat sosiaalisesti suotavia. Yksilöiden urakertomusten työvälineitä ovat ne kulttuuriset mallit tai metatarinat, joiden avulla kussakin kulttuurisessa ja historiallisessa kontekstissa määritetään, millaisia meidän ja työuriamme tulisi olla.

Kulttuurisesti muovautuneet käsitykset työstä, työurasta ja minuudesta muuttuvat hitaasti. Vaikka työn ideaalit, toimintaympäristöt ja urakäsitykset ovat muuttuneet, elävät perinteisemmät tarinamallit edelleen niiden rinnalla. Myös ammattikorkeakouluopettajien urakertomuksissa vuorottelevat perinteiset pysyvyyttä sekä uudemmat joustavaa ja jopa kameleonttimaista työntekijyyttä kuvaavat tarinamallit. Tarkastelen urakertomuksissa esitetyn työntekijyyden ääripäitä jatkumolla essentialistinen minä sekä eksistentiaalinen tai post-moderni minä. Analysoin esityksessäni erityisesti sitä, miten urakertomuksissa näitä tarinamallien hyödynnetään, vastustetaan ja kommentoidaan tehtäessä selkoa omasta urasta ja työntekijyydestä.

Esitys on osa kesken olevaan väitöskirjatyötäni Katkokset ja jatkuvuudet ammattikorkeakoulun opettajien uratarinoissa.

Työelämän tutkimuspäivät 8.-9.11.2012

Työryhmä: Työntekijän muuttuva kuva

Liisa Lähteenmäki

Turun yliopisto, sosiaalitieteiden laitos, sosiologia

limala@utu.fi

Minkälaisia työntekijöitä vuokratyö luo?

Epätyypilliset työsuhteet, pätkätyöt, vuokratyö, sekä palkkatyön ja yrittäjyyden rajamaille sijoittuvat työsuhdejärjestelyt ovat viime vuosina lisääntyneet niin Suomessa kuin muissakin teollistuneissa maissa. Epätyypillisiä työsuhteita on myös tutkittu, niin sosiaalitieteissä kuin esimerkiksi kauppatieteissäkin, laajalti. Tutkimukset ovat kuitenkin hyvin usein keskittyneet tarkastelemaan esimerkiksi vuokratyön osalta työsuhdemuodon lisääntymisen syitä, tai sen konkreettisia, työsuhte-etuihin tai kustannussäästöihin liittyviä seurauksia joko työntekijöille tai organisaatioille. Vuokratyön seuraukset työntekijöille ovat olleet ristiriitaisia: osalle työntekijöitä vuokratyö on merkinnyt huonompaa palkkaa, heikkoa työsuhdeturvaa ja eriarvoisuuden kokemuksia, kun taas toisille työntekijöille vuokratyö on tarjonnut vaihtelua, vapautta ja vaikutusmahdollisuuksia esimerkiksi oman työajan suhteen. On myös esitetty, että vuokratyö sopii vain tietynlaisille työntekijöille.

Vähemmälle vuokratyön tutkimuksessa on kuitenkin jäänyt pohdinta siitä, miten epätyypilliset työsuhteet vaikuttavat käsityksiin "työntekijyydestä" ja toimijuudesta. Vuokratyöhön liittyvä kanssakäyminen työntekijän ja työnantajan välillä on erilaista verrattuna perinteiseen, vain yhden työnantajan sisältävään palkkatyösuhteeseen. Vuokratyön markkinoinnissa työntekijä puolestaan rakennetaan poikkeuksetta riippumattomana oman tiensä kulkijana, joka ei työn yhteisöllisistä arvoista perusta. Työsuhte kuvataan suorituskeskeisesti, jolloin työpaikan sosiaalisten suhteiden merkitys häivytetään tai kielletään.

Vuokratyön voikin hahmottaa merkitsevän konkreettisen työsuhteen lisäksi myös uudenlaista tapaa järjestää, muokata ja rakentaa tietynlaisia työntekijäsubjekteja, jotka puolestaan oppivat vuokratyön kontekstissa uudenlaisia tapoja hahmottaa työsuhteen sosiaalisia sääntöjä ja ulottuvuuksia.

Kysyn tutkimuksessani minkälaisia työntekijöitä vuokratyö toiminnallaan, määritelmillään ja markkinoinnillaan rakentaa ja mitä tämä rakentamistyö merkitsee työelämän sosiaalisten suhteiden kannalta. Vastaan kysymykseen kahdenlaisella aineistolla: vuokratyöyritysten nettisivujen, sekä yritysten edustajien syvähaastatteluiden analyyseilla. Esitys on osa väitöstutkimukseni 'Keskusteluja vuokratyöstä' tuloksia, jotka julkaistaneen syksyllä 2012.

Työelämän tutkimuspäivät 8.-9.11.2012

Työryhmä: Työntekijän muuttuva kuva

Ari Väänänen
ari.vaananen@ttl.fi

Jussi Turtiainen
jussi.turtiainen@ttl.fi

Anna Kuokkanen
anna.kuokkanen@ttl.fi

Erkko Anttila
erkko.anttila@helsinki.fi

Työterveyslaitos

Työstressikeskustelun työntekijäkuva

Työstressi on ollut jo pitkään työpaikkatodellisuutta ja työterveyskeskusteluja jäsentävä käsite ja tulkintakehikko. Tuhannet tutkimukset ovat analysoineet psyykkisen, sosiaalisen ja lääketieteellisten muuttujien välisiä yhteyksiä stressitutkimuksessa. Useimmissa tutkimuksissa analyysiyksikkönä ovat olleet yksittäinen työntekijä, hänen stressinsä, sen selittäjät ja seuraukset. Useimmiten historialliset, rakenteelliset ja kulttuuriset selitysmallit eivät ole kiinnittyneet tähän keskusteluun. Tutkimuksen tavoitteena on jäsentää ja analysoida kansainvälistä työstressikeskustelua, jota käytiin vuosina 1960–2010 ja pyrkiä analysoimaan, mistä työstressi nousi, millaisia oletuksia se piti sisällään ja miksi se mahdollistui. Samalla reflektoidaan myös sitä, millaisia seurauksia tällaisesta keskustelusta mahdollisesti on ollut työntekijäkuvan kannalta. Empiirisenä aineistona tutkimuksessa käytettiin yli 120 tieteellistä työstressidokumenttia. Analyysimme osoittivat, että erilaiset työstressikoulukunnat painottivat ajan kuluessa osin erilaisia kysymyksiä liittyen kukin tieteenalan traditioihin ja perustehtävään. Kuitenkin 1960-luvun lopulla ja vielä 1970-luvun alkupuolella, kun tutkimuksen volyyymi ei ollut vielä kasvanut, etenkin pohjoismaisessa keskustelussa painottuivat uuden (työpaikka)demokratian ihanteet, kun taas vastaavasti etenkin anglosaksisessa keskustelussa usein sosiaalipsykologiset ja holistiset stressimallit korostuivat. Kuitenkin tullessa 1980-luvulle työstressidokumenteista hävisi pitkälti yhteiskunnallisempi ote ja katseet kääntyivät enenevässä määrin yksilön hallintamahdollisuuksien suuntaan. 1900-luvun lopulla ja 2000-luvun alkuvuosina työstressikeskustelu oli jo hyvin laajalle levinnyttä eri tieteen aloilla ja yksittäiset keskustelut käytiin osin toisistaan etäällä. Taustalla säilyi kuitenkin evolutionistinen adaptaatioviitekehys ja pyrkimys työntekijän tunteiden parempaa haltuun ottoon. Kaiken kaikkiaan työstressitutkimuksen työntekijäkuvassa heijastui tavoite pyrkiä sopeutumaan ulkoisiin ärsykkeisiin ja samalla pyrkimys sisäisten mielen ja ruumin prosessien tasapainoon. Tätä viitekehystä tuki individualististen psyko- ja lääketieteiden epähistoriallinen ja kulttuurikritiikin perusvire. Työstressi-ilmiön ja -ihmisen suosiota selittää osaltaan uuden palvelu- ja tietoyhteiskunnan räjähdysmäisen syntymän myötä ilmennyt tarve määrittää ja ottaa haltuun uutta työntekijää, joka toimii usein henkisesti mutta ei fyysisesti kuormittavassa ympäristössä.

Työelämän tutkimuspäivät 8.-9.11.2012

Työryhmä: Työntekijän muuttuva kuva

Meri Jalonen
Aalto-yliopisto, tuotantotalouden laitos
meri.jalonen@aalto.fi

Yliopistotyöntekijä odotusten ristipaineissa

Yliopistot instituutioina ja työpaikkoina ovat viime vuosikymmeninä olleet muutosten kourissa. Suomalaisissakin yliopistoissa on otettu käyttöön yritysmaailmasta omaksuttuja työn hallinnan ja johtamisen käytäntöjä. Uuden yliopistolain myötä myös yliopistojen rahoitus- ja hallintomallit ovat muuttumassa. Jo aiemmin merkittävä osuus yliopistojen tutkimusrahoituksesta on ollut kilpailutettua, mutta varainhankinta yrityksiltä, järjestöiltä ja yksityishenkilöiltä sekä ulkopuolisten tahojen osallistuminen yliopistohallintoon voivat entisestään vähentää yliopistojen autonomiaa tutkimuksen ja opetuksen painopisteistä päätettäessä. Yliopistot nähdään yhteiskunnassa koulutusressursina, joiden odotetaan tuottavan työmarkkinoille kansakunnan kilpailukyvyyn turvaavaa työvoimaa. Samalla yliopistoille myönnetyn tutkimusrahoituksen halutaan olevan kansainvälisesti korkeatasoista, ja yliopistojen menestystä arvioidaan julkaisumittareihin perustuvien ranking-listojen sijoitusten pohjalta. Yliopistot puolestaan määrittävät omia tavoitteitaan ranking-sijoitustensa parantamiseksi.

Yliopistojen työntekijät ovat tutkimusten ja julkisten puheenvuorojen mukaan kokeneet näiden muutosten vaikutukset lähinnä kielteisinä, akateemisen työn vapautta kaventavina ja muutosten toteuttamistavat yliopistoyhteisön kollegiaalisen päätöksenteon sivuuttavina. Esimerkiksi Tieteentekijöiden liiton julkaisemassa kokoelmateoksessa uuden yliopistolain seurauksista Volanen (2012) toteaa muutoksen asettavan yliopistotyöläiset tavallisiksi palkansaajiksi ja uhkaavan vangita tiedon tuottamisen teollisen tuotannon muottiin. Yliopistotyöntekijät näkevät viimeaikaiset kehityskulut kurjistumistarinaan hakien työn tekemisen motivaatiota perinteisten akateemisten arvojen ja omistautuneen työn lumon avulla (Ylijoki 2009).

Akateemisen uran eri vaiheissa oleviin työntekijöihin kohdistuu yliopistossa siis ristiriitaisia odotuksia. Yliopisto työnantajana edellyttää tehokasta opiskelua ja työntekoa, joka tuottaa tutkintoja ja julkaisuja. Yliopisto tiedeyhteisöinä vaalii akateemisen vapauden ja autonomian arvoja odottaen yliopistolaisten tekevän kutsumustyötään työehdoista huolimatta.

Etnografinen tutkimukseni akateemisen työn käytännöistä on saanut minut pohtimaan nykypäivän yliopistotyöntekijöiden identiteettien rakentumista näissä ristipaineissa. Tarkoitukseni on tarkastella aineistoni ja oman tutkijakokemukseni pohjalta, miten uutta akateemisen työntekijän kuvaa nyky-yliopistossa rakennetaan ja millaisia ratkaisuja yliopistolaiset kehittävät omaa työtään arvostaakseen.

Työelämän tutkimuspäivät 8.-9.11.2012

Työryhmä: Työntekijän muuttuva kuva

Jenni Palmroos

Vaasan yliopisto, johtamisen yksikkö

jenni.palmroos@uwasa.fi

Still blurry? Review of themes on necessity driven entrepreneurship literature

Overall economic situation with rising unemployment rates reflect as all the time increasing numbers of newly created business names and small businesses. Individuals have literally taken their own destiny in to their own hands. As entrepreneurship was before seen as based on purely opportunity, nowadays it has been confirmed that more and more end up starting up their businesses out of necessity (e.g. Berner, Gomez & Knorrige, 2012, Block & Wagner, 2006, Hughes, 2003; Fillion, 2004, Robichaud, LeBrasseur & Nagarajan, 2010). Prevailing opinion in entrepreneurship research suggests that necessity entrepreneurs lack other or better alternative to unemployment and with no other income options they feel a sense of necessity to become self-employed (Block & Wagner, 2006).

Phenomenon is clearly reflected in entrepreneurship literature, and more information is needed as consequences are still very blurry to both researchers but also for policy-makers. Large part of the discussion is about necessity entrepreneurs impact on economic growth and job creation (Block & Wagner, 2006; Böheim & Muehlberger, 2006; Caliendo & Kritikos, 2009; Pfeiffer & Reize, 2000; Welter, Kolb & Althoff, 2006). In terms of job creation, studies show that opportunity and necessity driven entrepreneurs? survival rates differ already after one year significantly (Caliendo & Kritikos, 2009).

Interest on person-specific perspectives have aroused only lately. Earlier studies claim also that the necessity entrepreneurs earn less and as well their well-being has been questioned. Some suggest that they suffer stress and mental problems and they have hard times balancing family and work (Andersson, 2008; Fillion, 2004). Low satisfaction level has been pointed to indicate also lower level in engagement (Bhola & Verheul, 2006). In addition Berner et al. (2012) argue that necessity entrepreneurs even rationalize their choices from survival point of view compared to growth-oriented. The purpose of this paper is therefore to undertake a literature review of research on individual level studies of necessity entrepreneurship. Main target of the paper is to evaluate the development and nature of discussion of necessity driven entrepreneurship and to identify main themes.

This survey is conducted as a systematic literature review. Published management related studies were identified through research database SCOPUS and it concluded 30 articles.

Työelämän tutkimuspäivät 8.-9.11.2012

Työryhmä: Työntekijän muuttuva kuva

Ville Virsu

Turun yliopiston kauppakorkeakoulu, suomen kieli ja talouselämän viestintä

vimivi@utu.fi

Työn sankarin rakentuminen nykypäivän yritysviestinnässä

Tarkastelen esitelmässäni työntekijän kuvaa kielellisenä ja retorisenä ilmiönä eli yritysviestinnän teksteissä rakentuvana konstruktiona, tavoitteena ja ihanteena. Analysoin, miten ja millainen työntekijähahmo yritysten teksteissä rakennetaan, mitä tämä hahmo tekee ja miten sitä käytetään retoris-strategisesti.

Työntekijäkonstruktiot ovat kiinnostavia etenkin sitoutumisen ja sitouttamisen problematiikan kannalta. Retoriikan tasolla sitouttaminen tapahtuu muun muassa konstruoimalla ihanteellisen työntekijän ja ihanteellisen työhön suhtautumisen malleja. Teksteissä hahmottuvalle työntekijän kuvalle ja sitoutumisen mallille on tyypillistä moniulotteisuus: ideaali määritellään niin toiminnan ja osaamisen kuin ideologian, arvojen, asenteiden ja tunteidenkin tasolla.

Yksilöä määrittelevät ihanteet rakentuvat aina suhteessa työyhteisöön ja muihin sidosryhmiin. Ihanteissa nousee monin paikoin sosiaalinen aspekti: puhutaan tiimipelaamisesta, verkostoitumisesta ja ylipäänsä erilaisten sidosryhmien kohtaamisesta. Kohdatut toimijat näyttäytyvät yritysten tuottamissa teksteissä luonnollisesti myös vaatimusten asettajina: oikea työn tekemisen ja työhön suhtautumisen tapa rakentuu retorisesti usein esimerkiksi asiakkaan toiveisiin ja vaatimuksiin nojaten.

Työntekijäyksilön identiteetti rakentuu yritysten teksteissä pitkälti tiiviiksi konstruoidun me-ryhmän tai -ryhmien kautta. Samalla esiin nostetaan usein suhde kilpailijoihin ja muihin erottautumisen kohteisiin. Kaikessa yksilöä määrittelevässä retoriikassa esiintyy usein eräänlaisena esikuvana tai referenssinä (yksityis)yrittäjän hahmo – monesti myös eksplisiittisesti julki tuotuna. Osittain yrittäjyyseetokseen kytkeytyy myös epävarmuuden sietämisen ja muutosvalmiuden vaatimus, joka aiheuttaa teksteihin toisinaan jännitteisyyttä. Yritysten teksteissä vaalitut arvot ja vaatimukset saattavatkin monin paikoin olla ristiriitaisia, joten on kiinnostavaa tarkastella myös sitä, miten näitä ongelmakohtia käsitellään ja puretaan.

Kiinnostava näkökulma työntekijän kuvan rakentumiseen on myös ajatus yhteiskunnan ja työelämän tekstualisoitumisesta. Erilaisten tekstien tuottaminen, raportointi, auditointi ja itsearviointi sekä ylipäänsä kielellisen reflektion ja työhön liittyvien kokemusten kielentämisen lisääntyminen vaikuttavat monin tavoin työn sisältöihin, työhön suhtautumiseen ja ihanteiden määrittelemiseen.

Työelämän tutkimuspäivät 8.-9.11.2012

Työryhmä: Työntekijän muuttuva kuva

Tiina Schmidt
tiina.schmidt@aalto.fi

Aalto-yliopisto, Kauppakorkeakoulu

Kristoffer Wilén
kristoffer.wilen@gmail.com

Hanken Svenska handelshögskola

Vihreää työntekijäkuvaa etsimässä

Tässä artikkelissa tarkastelemme työelämää ja siihen sisältyvää ideaalityöntekijäkuvaa ympäristötietoisuuden näkökulmasta. Ympäristötietoisuus on ympäristönäkökulmien ja omien valintojen vaikutusten tiedostamista. Ympäristötietoisuuden on esitetty johtavan muuttuvan ympäristövastuulliseksi toiminnaksi erityisesti silloin, kun tarjolla on käytännön mahdollisuuksia tehdä ympäristöystävällisiä valintoja. Artikkelimme pohjautuu ympäristötietoisiksi itsensä kokevien suomalaisten haastatteluihin. Artikkelissa tarkastelemme, minkälaista ideaalikuva vihreästä työntekijästä haastatteluissa rakennetaan ja minkälaiset olosuhteet tekevät mahdolliseksi vihreiksi mielletyt ura- ja työelämän valinnat.

Ympäristötietoisuus ja sen yhteys ympäristövastuulliseen toimintaan on ollut tarkastelun kohteena erityisesti kestävästä kulutuskäyttäytymisen tutkimuksen parissa. Kulutustutkimuksen parissa on kiinnitetty runsaasti huomiota niihin tekijöihin, jotka mahdollistavat ympäristöystävällisten valintojen tekemisen kulutustilanteissa. Samalla on kuitenkin kiinnitetty huomiota siihen, että toimijoilla on erilaisia käsityksiä siitä, mikä todella on ympäristöystävällistä ja kestävästä kehityksen mukaista. Myös tässä artikkelissa esitämme, ettei ole olemassa yhtä, vaan useampi käsitys siitä, millainen on ideaali vihreä työntekijä. Nämä erilaiset ideaalimallit, jotka perustuvat erilaisiin kulttuurisiin oletuksiin ihmisen ja luonnon suhteesta, tuottavat erilaisia käsityksiä siitä, minkälaista on mahdollisimman kestävä tai vihreä työ. Yksittäisten toimijoiden kertomuksissa nämä eri ideaalimallit sekoittuvat toisiinsa.

Erilaisten ideaalimallien lisäksi pohdimme sitä, miten ympäristötietoiset toimijat tulkitsevat vallalla olevaa työntekijäideaalia ja etsivät siitä poikkeavia työntekomalleja. Vihreiden työntekijäideaalien tarkastelu avaakin uusia näkökulmia siihen, mikä nykyisessä työelämässä ja siihen sisältyvässä ideaalityöntekijäkuvassa koetaan kestävämmäksi, ja mikä kestäväksi.