



Työssä kehittymisen mahdollisuuksia suotava kaikille

– Tilastokeskuksen työolojen tutkimusyksikön vastuuhenkilö Anna-Maija Lehdon haastattelu

Työolojen on väitetty huonontuneen, mutta Tilastokeskuksen työolotutkimukset vuosien varrelta antavat niiden muutoksista moniulotteisemman kuvan. On menty sekä parempaan että huonompaan suuntaan.

Heikki Taimio
Erikoistutkija
Palkansaajien tutkimuslaitos

heikki.taimio@labour.fi

Haastattelu on tehty 15.1.2008

Milloin Tilastokeskuksen työolojen tutkimusyksikkö on perustettu ja mitkä ovat sen tehtävät?

”Työolojen tutkimusyksikkö erkani vuoden 2000 alusta Työvoimatilasto-yksiköstä, jossa tehdään kuukausittainen työvoimatutkimus. Pääasiallinen tehtävämme on työolotutkimus, jota olen itse vetänyt 1980-luvun alkupuolelta lähtien.¹

¹ Ks. Lehto ja Sutela (2004) sekä Lehto ym. (2006).

Kyse on ollut alusta lähtien meidän omien tilastojemme kehittämisestä ja aineistolähtöisestä tutkimuksesta. Yksikköön lisättiin vielä pari vuotta sitten aikuiskoulutustutkimus ja henkilöstötutkimus. Meitä on parhaillaan 10 henkilöä. Aika iso tehtävä on myös osallistua Dublinissa sijaitsevan Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissätiön toimintaan. Siellä on työolo-observatorio, rakenne- ja muutoksen observatorio ja työelämän suhteiden observatorio. Kahden ensin mainitun kanssa me teemme yhteistyötä. Nämä ovat olleet väylä, joka on antanut meille mahdollisuuden kertoa siitä, mitä olemme täällä tehneet ja Suomessa yleensäkin on tehty.”

Työolojen tutkimus näyttää Suomessa jakaantuneen useammalle eri taholle – Tilastokeskuksen lisäksi ainakin Työterveyslaitoksen ja työ- ja elinkeinoministeriön. Onko näillä jokin työnjako tai yhteistyötä?

”Tilastokeskuksessa aloitettiin ensimmäisenä työolojen tutkimus vuonna 1977 OECD:n sosiaali-indikaattorien innoittamana. Haluttiin sellainen väline, joka kuvaisi paremmin kuin silloin olemassa olleet tilastot – jotka kattoivat lähinnä työtapaturmat, ammattitaudit yms. – siitä, miten ihmiset voivat työelämässä. Meidän tilastoamme on kehitetty myös laadullisin menetelmin vuosien varrella.

Vuonna 1990 istunut Työolokomitea sai sellaisen ajatuksen, että pitäisi seurata myös vuosittain, miten ihmiset koke-

vat erilaiset muutokset työoloissa. Siitä syntyi työministeriön Työolobarometri. Vähän myöhemmin Työterveyslaitos alkoi toteuttaa Työ ja terveys-nimistä tutkimusta, joka on painottunut työterveyshuollon käyttöön, mutta siinä on aika paljon samantyyppisiä kysymyksiä kuin meillä.

Työnjako on siis tämäntyyppinen. Me pyrimme siihen, että saamme laajoja viisioita siitä, mitä on tapahtunut 30 vuoden aikana. Tänä vuonna teemme taas uuden tutkimuksen. Meillä on tarkoitus haastatella 4 600 palkansaajaa, mikä tarkoittaa sitä, että se aineisto on aika luotettava. Sen tähden monet tutkijat ovat käyttäneet juuri tätä aineistoa. Se on myös laaja sisällöltään.”

Onko työelämä huonontunut?

Keskusteluun suomalaisten työolojen kehityksestä ja nykytilasta on vaikuttanut voimakkaasti Juha Siltalan (2004) teos, joka väittää työolojen huonontuneen viime vuosikymmeninä (ks. myös Siltala 2003). Siltalan mukaan keskeinen muutos on tapahtunut siinä, että kiristynyt kilpailu on riistänyt työntekijöiltä heidän oman työnsä hallinnan, itsesääntelyn mahdollisuuden. Mitä mieltä olet, kestävätkö Siltalan väitteet ja hänen esittämänsä evidenssi kriittisen tarkastelun?

”Olen hyvin paljon samaa mieltä. Minusta on hirveän hyvä, että otetaan tällainen näkökulma, jossa ihan oikeasti

pyritään selvittämään syitä, miksi työelämässä tapahtuu niin kuin tapahtuu. Mutta tällainen väline ei oikein riitä selittämään, mitä työelämässä tapahtuu, ja mikä on palkansaajien oma kokemus asiasta. Siltala käyttää kyllä paljon kaikkia muita tutkimuksia, mutta kirjasta puuttuu tavallaan empiria. Se perustuu aika paljon hänen omiin haastatteluihinsa tai kokemuksiinsa kentällä, joka on taas erittäin hyvä, että saadaan tuntumaa, mutta siitä puuttuu edustavuus.

Tämä oman työn hallinnan menettämisen ongelma koskee Siltalan mielestä niin teollisuuden kuin palvelualojenkin työntekijöitä, siis kaikkia. Näkyykö tämä jollakin tavalla työolotutkimuksessa? Se saattaa näkyä jonkinlaisena oireiluna, mutta tuovatko ihmiset tämän jotenkin julki haastatteluissa?

”Nuo ovat juuri sellaisia asioita, joita on hirveän vaikea saada esille haastatteleamalla ja tämäntyyppisellä tutkimuksella. Vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön olemme toki aina kysyneet tiettyntyyppisellä kysymysryhmällä. Sillä saadaan kuva kehityksestä yhdeltä kannalta. Tämä on oikeastaan hyvä esimerkki siitä, miten moninaisia ne vaikutusmahdollisuudet voivat olla. Vaikka meillä on moniosioinen kysymys siitä, voiko vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja menetelmiin ja siihen, keiden kanssa työskentelee ym., niin yleensä ottaen tulee positiivinen kuva kehityksestä. Kun katsotaan koko palkansaajaväestöä, niin vaikutusmahdollisuudet ovat kasvaneet.”

Millä aikavälillä?

”20 vuoden aikana. Tämä kysymys tuli muistaakseni mukaan vuonna 1984, ja viimeksi tutkittiin vuonna 2003. Siellä oli kuitenkin yksi sellainen osatekijä, työtah-

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat yleensä ottaen parantuneet, mutta työtahdin suhteen ne ovat huonontuneet.

tiin vaikuttaminen, jossa on menty huomponaan suuntaan.

Se on sitten eri asia, saadaanko tietoa työtä koskevista muutoksista. Tiedon saanti on heikentynyt paljon edellisestä tutkimuksesta, siis vuodesta 1997 lähtien. Kun selvitimme vähän enemmän, se oli heikentynyt erityisesti yksityisellä sektorilla. Mielestäni tämä juuri viittaa globalisaatioon ja kilpailun kiristymiseen ja siihen, ettei pörssiyrityksissä enää anneta tietoja siitä, millaisia suunnitelmia on tulevaisuuden varalle. Ihmiset todella kokevat sen epätietoisuutena.

Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta tulee nyt monella tavalla esille meidän tutkimuksessamme. Epävarmuus on lisääntynyt, vaikka itse asiassa työllisyyskehitys on mennyt parempaan suuntaan.”

Sama asia tuli esille Tuomo Alasoinin (2006) artikkelissa. Hän kallistui sille kannalle, että mediajulkisuus on luonut pelkoa työpaikan menettämisestä yli sen, mikä on todellinen todennäköisyys, irtisanomisten määrä, työvoiman vaihtuvuus tai mikään muu osoitin. Tällaiset objektiiviset mittarit eivät näytä mitään muutosta tässä suhteessa, mutta se, että tehdään isoja otsikoita näistä asioista, vaikuttaa ihmisiin ahdistavasti.

”Minä en ehkä noin paljon painottaisi median merkitystä, mutta olen kylä aika pitkälti samaa mieltä. Epätietoisuus tuntuu jokaisella työpaikalla ihan riippumatta mediasta. Siellä ei ihan oikeasti saada tietoja omasta työpaikasta.”

Tuomo Alasoini puhui myös työn mielekkyyden vähentymisestä.

”Siitä me olemme aika paljon keskustelleet. Me olemme tutkineet työtyytyväisyyden käsitteellä sitä ja vertailleet,

kuinka ne ovat yhteyksissä toisiinsa ja mitä tämä työn mielekkyyden käsite mahdollisesti pitäisi sisältää.

Olemme huomanneet, että työtyytyväisyyden keskeinen elementti on se, kuinka ihmiset kokevat voivansa kehittyä. Vaikka meillä onkin aika systemaattisesti edistynyt tämä työn kehittämisen aspekti eli on saatu enemmän työnantajan kustantamaa koulutusta ja nähdään kehittymismahdollisuudet parempina kuin aikaisemmin, niin siinä on kuitenkin tiettyä ristiriitaa. Olen miettinyt sitä siitä näkökulmasta, että meillä on erittäin koulutettu työvoima, mikä aika usein laiminlyödään. Ei vain ihan oikeasti osata hyödyntää tätä potentiaalia työpaikoilla. Silloin siitä ehkä menee työn mielekkyydenkin tunne, kun se yhdistyy tällaiseen kovaan työpaineeseen ja epävarmuuteen. Tuomo Alasoinihan on aika paljon tulkinnut sitä epävarmuuden näkökulmasta.

Minusta kaikille pitäisi antaa enemmän kehittämisen mahdollisuuksia. Se olisi kaiken a ja o, että jokaisessa työssä olisi kehittymismahdollisuuksia. Pahin ongelma on yhdessä työskentelyn epäonnistuminen. Koulutettu väki ei pysty työskentelemään yhdessä. Minun näkemykseni tästä on se, että aika paljon johtamismallit ja henkilökohtaiset palkkaukset vaikuttavat siihen, ettei asia ainakaan edisty.”

Onko meillä vielä liikaa sellaista pomottamista, joka ei sovi tiimityöskentelyyn?

Työn mielekkyys katoaa, jos siinä ei pysty kehittymään.

”Kyllä. Meillä on menty oikeastaan taaksepäin siinä asiassa sillä tavalla, että meillä oli ennen lamaa aika hyvääkin ajatusta tiimityön kehittämisestä. Siihen sisältyi sellainen ajatus, että tiimit ovat aika itsenäisiä eikä siinä esimiehellä ole mitään hirveän tärkeää roolia, ja niissä pystytään jakamaan töitä ja käyttämään kaikkien kykyjä oikealla tavalla. Sitten tuli lama ja uudet tehokkuus- ja tuottavuusvaatimukset ja julkisella sektorilla säästöohjelmat. Jotenkin mentiin aika suoraa päätä tällaiseen aika vahvaan johtamiseen palkkausjärjestelmien uudistuksen myötä. Se tuo esimiehen roolin taas uudella tavalla hirveän tärkeäksi, koska esimies tekee arvioinnin kaikista työntekijöistä.”

Palkkausjärjestelmän olisi pitänyt sopeuttaa tiimityöskentelyyn.

”Kyllä, ja sehän on edelleen mahdollista. Uskon, että siihen melkein mennään vielä.”

Työolotutkimus kertoo laajasti ja pitkälti ajalta

Mitä Tilastokeskuksen työolotutkimus oikein pitää sisällään ja miten se toteutetaan?

”Meillä on kohta lähdössä kentälle taas iso tutkimuskierros. Meidän haastatteluorganisaatiomme tavoitteena on saada ympäri Suomea haastateltua 4 600 palkansaajaa. Ne ovat käyntihaastattelu-

ja, mikä tarkoittaa sitä, että lomake on aika pitkä ja laaja. Haastattelu kestää vähän yli tunnin.

Tutkimusta on tehty vuodesta 1977 lähtien, siinä vaiheessa kyllä vähän suppeampana, mutta sen tietosisältö on pysynyt perusosiltaan samanlaisena, joten voimme tutkia pitkiä aikasarjoja ja muutoksia. Sisältönä ovat fyysinen työympäristö ja sen ongelmat, samoin psyykinen ja sosiaalinen. Toisin sanoen tutkimus kattaa hyvin laajasti työn tekemisen ja sen osa-alueet. Siinä on myös työmarkkina-asemaan liittyviä kysymyksiä.

Meillä on tänä aikana ollut hyvin monenlaisia uusia ilmiöitä, joita on haluttu tutkia enemmän ja perusteellisemmin. Siellä on esimerkiksi joustavuus-teema, johon liittyy monia asioita niin kuin määräaikaiset työsuhteet, työaikamuotojen muutokset, ylityöt jne. Sitten on kiire, jota on tutkittu ihan erityisesti. On hankittu laadullisia aineistoja näistä samoista teemoista. Sukupuolten välinen tasa-arvo ja sen eri aspektit ovat olleet mukana pitkään, esimerkiksi perheen ja työn yhteensovittamisen teema on ollut viime kerroilla erityisen vahvana. Parina viime kertana on tullut mukaan myös eläkkeelle siirtymisen kysymys. Julkisuudessa on paljon keskusteltu siitä, mikä saisi ihmiset jatkamaan mahdollisimman pitkään. Tässä ihan viimeisessä on vähän enemmän myös maahanmuuttajista ja suhtautumisesta heihin sekä vuokratyöstä, joka alkaa nousta uutena teemana.”

Sehän vaikuttaa tosi laajalta. Voiko sen perusteella, mitä tässä matkan varrella on ollut vakio-osioita, vetää pitkiä linjoja? Mikä on esimerkiksi ollut fyysisellä tai psyykkisellä puolella kehityksen suunta?

”Kyllä sieltä pystyy. Näinhän me olemme tehneet raporteissa. Esimerkiksi vuonna 2004 ilmestyneessä raportissa katsottiin koko aikasarjaa monelta osa-alueelta. Voidaan katsoa sitä, mitä on tapahtunut koko palkansaajakunnassa. Siellä on sellaisia yleispiirteitä, että juuri kehittämismahdollisuuksiksi ovat kasvaneet ja vaikutusmahdollisuudetkin ovat kasvaneet jonkin verran. Työn monipuolisuus on lisääntynyt ja yksitoikkoiset työtehtävät ovat selkeästi vähentyneet. Negatiivisella puolella kiire on lisääntynyt ja myös työn epävarmuus. Tämän tyyppisiä laajoja visioita on tietysti nähtävissä. Meillä on tuloksia jonkin verran siitäkin, miten nämä ilmenevät yksilöiden fyysisessä ja psyykkisessä terveydessä. Yksi yllättävä tulos viimeksi oli, että univaikeudet ovat selkeästi lisääntyneet. Näitä kaikkia aspekteja voi selvittää.”



Millä aloilla menee paremmin, millä huonommin?

”Sektorijako tulee sieltä kaikkein selkeimmin esille. Laman jälkeen tapahtui sellainen merkittävä juttu, että kuntasektori alkoi jäädä jälkeen monessa positiiviseen kehitykseen liittyvässä asiassa. Se näkyy varsinkin, kun katsotaan naisten ja miesten olosuhteiden eroja. Kun kuntasektori on niin naisvaltainen, niin se vaikuttaa koko palkansaajakunnastakin saatavaan kuvaan. Kyseessä ei ole pelkkä palkkakehitys, mistä nyt on viimeksi keskusteltu, vaan myös henkilöstön riittämättömyyden kysymykset, ja niistä seuraa paljon ongelmia.”

Koko kuvahan on vähän ristiriitainen. Puhutaan paljon siitä, että kilpailu, globalisaatio ja sentyyppiset asiat vaikuttavat työolojen huonontumiseen, mutta tämän väitteen yhteensovittaminen kuntasektorin ongelmien kanssa on vähän vaikeaa. Eikö se enemmänkin tule siitä, että siellä on reagoitu taloustilanteeseen säästöillä, ja ennen



kaikkeahan siellä on käytetty erittäin paljon määräaikaista työsuhteita?

"Olen yrittänyt eritellä työelämän muutokseen taustalla vaikuttavia tekijöitä ottaen kolme tekijää mukaan: teknologinen muutos, kilpailun kansainvälistyminen ja globalisaatio sekä hyvinvointivaltion ja sen palveluiden rahoittamisen epävakaistuminen.

Ensin me tutkimmekin tätä teknologista muutosta ja mitä kaikkea siitä seurasi ja oliko siitä työnjaollisesti tai epävarmuuden lisääntymisen suhteen mitään nähtävissä. Tätä selvitettiin aika paljon 1990-luvulla ja jo 1980-luvullakin. Sitten tuli kilpailun kiristyminen ja miten se lamassa ja laman jälkeen erityisesti näkyi Suomessa. Laman jälkeen julkisen sektorin voimavarat supistettiin, vaikka siellähän olisi tarvittu enemmän henkilöstöä, koska väki vanhenee ja sairaudet lisääntyvät. Työolojen kokemisessa näkyy sitten, että kun ne tehtävät ovat edelleen olemassa ja niissä ei ole riittävästi resursseja, niin silloin väki väsyä. Sitten tulivat myös määräaikaisten työsuhteet

tämän taloudellisen epävarmuuden jonkinlaiseksi junailemiseksi eteenpäin.

Yksityisellä puolella lama sulki yrityksiä ja tehottomimmat kuolivat pois, mutta työntekijöiden työ määrä ei lisääntynyt. He joutuivat työttömiksi ikävä kyllä, joksikin aikaa."

Naisten ja miesten työolojen eroihin vaikuttaa tietenkin vahvasti heidän jakautumisensa pitkälti eri aloille. Kuten jo viittasit, kuntasektori on naisvaltainen ja siellä ongelmat ovat pahempia. Mutta näkyykö se muuten? Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisongelma koskee varmaan enemmän naisia.

"Kyllä yksityiselläkin sektorilla on juuri tämä. Etten antaisi sellaista kuvaa, ettei yksityisellä sektorilla ole mitään ongelmia, niin onhan siellä paljon naisia varsinkin pal-

velualoilla. Palvelualoillahan on matalapalkkaisuusongelmat. Yksityisen sektorin kilpailun kiristyminen on selkeästi johtanut kiireen lisääntymiseen. Viimeisimmissä tuloksissa näkyy, että erityisesti kunnissa ovat säilyneet nämä kiireen aiheuttamat ongelmat, mutta yksityisellä sektorilla kiire on ihan hivenen laskenut edellisestä, vuonna 1997 suoritetusta tutkimuksesta. Pitkällä aikavälillä sielläkin on ollut voimakasta kasvua. Ylempien toimihenkilöiden kohdalla erityisesti työaikojen venyminen on tullut ongelmaksi, ja se koskee yhtä lailla naisia kuin miehiäkin.”

Teknologia ja johtaminen

Yksi keskeinen väite on ollut se, että uusi teknologia ja tietokoneiden käyttö ei ole ollut välttämättä mikään siunaus, vaan se on tuonut lisätyötä. Sähköpostitulva on hirveä, ja tuotetaan erilaisia dokumentteja paljon enemmän, kun se on helpompaa tekstinkäsittelyohjelmilla. Erityisenä, jopa tuottavuuden kasvua heikentävänä asiana on mainittu, että kun uutta teknologiaa tulee, niin sen opettelu kestää aikansa. Kun ohjelmisto vaihtuu koko ajan ja aina pitää oppia jotakin uutta, niin siinä väsyttään jos sinänsä siihen eikä saada oikeita töitä tehtyä. Näkyykö tämä millään tavalla?

”Kyllä se on näkynyt, oikeastaan aikaisemmin enemmän. Nyt alkaa tasoittua. Esimerkiksi atk-koulutusta ei enää niin paljoa anneta, koska ihmiset osaavat jo käyttää koneita, ja jatkuva järjestelmien muutos ei ehkä ole enää niin voimakas-

ta. Silloin aluksi kun oli väittämiä siitä, että väkeä vähennetään tietotekniikan tulo myötä, niin tutkimme myös sitä. Oli selkeästi eriytynyt kehitys teollisissa ammateissa ja toisaalta toimihenkilöpuolella. Työvoiman korvaaminen tietotekniikalla tapahtui teollisissa ammateissa selkeästi, ja siellä ehkä syntyi jonkin verran pelkoja siitä, mitä tulee tapahtumaan rationalisoinnin myötä.”

Eikös sen pitänyt merkitä automaatiota, robotteja ja sen sellaista?

”Kyllä. Siitäkin oli aika paljon keskustelua, ja tämä julkisuus toi paljon pelkoja. Toimistotyön häviämistä ei ikinä tapahtunut, ei ainakaan tietotekniikkaan siirtymisen yhteydessä. Ellei siinä sitten ole kyse juuri siitä, että töitä keksittiin lisää kaikenlaisen seurannan muodossa. Silloinhan puhuttiin myös, että esimerkiksi naisten työ toimistoista tulee häviämään kokonaan. Sitä ei tapahtunut. Myöskään etätyö ei koskaan toteutunut siinä laajuudessa kuin kuviteltiin.”

Usein väitetään myös, että työolojen ongelmat ovat suurelta osin kiinni huonosta johtamisesta, ja siihen täytyy tulla muutos. Mutta mitä siinä mielestäsi pitäisi tehdä? Otetaan sieltä yksi asia, suhtautuminen kiireeseen ja ylitöihin. Se on työn organisoinnin ongelma, ja sehän on johtajien tehtävä.

”Kyllä. Kun me teimme laadullisia haastatteluja, niin tuli voimakkaasti esille, että esimiehet ovat avainasemassa siinä. Saattaa olla, että esimiehet ovat yksi syy sikäli, että he lupaavat liikaa johdolle tai asiak-

kaille. Esimies ei ehkä tunne, mikä on sen työn luonne oikeasti, ja silloin porukka joutuu aikamoiseen liemeen. Juuri tämän kiireen hallinnan suhteen pitäisi jotenkin opettaa esimiehiä näkemään realistisesti sitä, miten työtä pitäisi organisoida.

On iät ja ajat puhuttu johtamisesta, ja on tullut uusia ismejä siihen, miten johtamista pitäisi hoitaa. Yksi asia on minusta ainakin tärkeä: esimiesten pitäisi olla kannustavia. Koska kehittymisen mahdollisuus on niin tärkeä kaikille työntekijöille, pitäisi etsiä potentiaalia siitä joukosta jota johdetaan. Kehittymisen ja oppimisen kannustamiseen liittyvät pitkän aikavälin visiot. Jos niitä ei pystytä antamaan työntekijöille ja nimenomaan siinä työpaikassa missä he työskentelevät, niin se murentaa kaikenlaista luottamusta esimieheen ja koko organisaatioon ja myös kiinnittymistä ja sitoutumista.”

Voidaan kuvitella sellaisia ammatteja, joissa nämä kehitymis- ja etenemismahdollisuudet ovat aika lailla heikot. Mitä tuo merkitsisi tällaisten ammattien kohdalla?

”Me kiinnostuimme viimeksi tästä, kun me suunnittelimme vuoden 2003 kyselylomaketta. Mitä oikeastaan on uralla eteneminen? Siitä niin paljon puhutaan ja pidetään itsestäänselvyytenä, että ihmiset haluavat näin tehdä. Laitoimme sinne kysymyksen siitä, kuinka tärkeänä pitää sitä, että pääsee parempaan asemaan organisaatiossa ja työuralla. Toinen kysymys oli, kuinka tärkeänä pitää sitä, että voi kehittyä nykyisissä tehtävissään. Siellä oli huikea ero. Uralla eteneminen ei oikeastaan ole ihmisten toiveissa ollenkaan siinä määrin kuin kuvitellaan...”

...vaan kehittyminen siinä nykyisessä tehtävässä.

”Nimenomaan. Ja varmaan se on oikeasti yksi tekijä, että koulutetuissa ja

Ihmisiä ei kiinnosta niinkään uralla eteneminen kuin kehittyminen nykyisessä tehtävässä.

akateemisissa ammateissa ihmiset eivät enää nykyään hirveästi halua esimiehiksi, vaan nimenomaan he haluaisivat olla asiantuntijoita ja kehittyä siinä tehtävässä.”

Muutosturva ja työoloreformi

Tuo on hyvin mielenkiintoista. Tämä on kuitenkin vähän eri asia kuin se, että ihmiset kokevat epävarmuutta työpaikasta ja kovaa painetta. On tarjottu Tanskan mallia ja joustoturvaa ("flexicurity") tai muutosturvaa yhdeksi työelämän kehittämisen nykyisistä avainkäsitteistä, jopa suorastaan niin, että ihmisiä nykyisessä työpaikassaan koko ajan katselemaan, jos tästä joutuu pois, olemaan vähän toinen jalka ulos menossa. Olisiko tämä ratkaisu, jos tähän panostettaisiin enemmän?

”Ei minun mielestäni. Se on juuri vastoin sitä, minkä mekin olemme saaneet tulokseksi siitä, mikä on ihmisille tärkeää työssä, siis että heillä on halu kiinnittyä työpaikkaansa. He eivät halua vaihtaa. Meillä on kysymys siitä, kuinka moni haluaisi vaihtaa työpaikkaa, jos voisi nyt samalla palkalla vaihtaa, toisin sanoen kuinka paljon heillä on tyytymättömyyttä nykyiseen työhön. Porukka, joka ei halua vaihtaa, kasvaa koko ajan. Eikä se ole pelkästään ikään sidottua. Kun olemme ikävakiointeet tuloksen, niin se liittyy kaikkiin ikäluokkiin. Tietenkin jos on saanut aivan epäonnistuneen työn jossakin pakkotilanteessa, niin eihän silloin voi puhua kiinnittymisestä, mutta ihan keskivertoisesti halutaan pikeminkin luoda pidemmän aikavälin visioita siinä työssä, missä kulloinkin ollaan”

Se on yhtäältä hyvin ymmärrettävää mutta toisaalta onko se realismia nyky maailmassa?

”Ei varmasti. Kyllä vielä joudutaan tilanteeseen, että tehtaita suljetaan ja yrityksiä muuttaa pois tai kaatuu muuten. Ei voida sanoa, että nyt pitäisi kaikkien luoda tällaisia mahdollisimman pitkiä työsuhteita. Mutta se päinvastainen visio, mikä tähän Tanskan malliin liittyy, että ihmisiä opetettaisiin erityisesti liikkuvuuteen ja pois kiinnittymisestä omaan työhön, niin siinä minä en näe kauheasti järkeä. Silloin tavallaan menetetään se mahdollisuus, että saadaan ihmisestä ulos osaamisipotentialia.”

Jos vedetään kaikki yhteen, niin onko Siinulla mielessäsi jonkinlaista "työoloreformia", jolla suomalaisia työoloja voitaisiin parantaa? Ihan lyhyesti: mitä se olisi?

”Ensinnäkin julkisen sektorin ja erityisesti kuntasektorin aseman parantaminen, tai että nähdään sen tarvitsevan lisää resursseja, pysyviä työsuhteita ja palkkatasa-arvoa. Toiseksi pidän tärkeänä koko palkansaajakunnan osalta, että kehitettäisiin enemmän yhdessä työskentelemisen menetelmiä, siis tiimityötä, joka on jäänyt tulosajattelun jalkoihin viime vuosina. Siinä on erityisesti potentiaali hyvin koulutetulle työvoimalle, että yksilöllistymistendenssit eivät murentaisi yhdessä työskentelemisen tapaa. Tiimitaitojen pitäisi olla myös hyvin korkeasti koulutettujen käsissä.

Edelleen minusta ovat tärkeitä erilaisen jouston muotojen selvittäminen ja niihin vaikuttaminen sillä tavalla, että ei olisi sellaisia jouston muotoja, jotka hait-

taavat työhön sitoutumista. Puhutaan työntekijälähtöisistä ja työnantajälähtöisistä joustoista. Siitä pitäisi pitää huoli, ettei jousto tarkoita joutumista tekemään ylettömästi ylityötä ja joustamaan niin, että harmaa alue työn ja vapaa-ajan välillä laajenee.

Sitten ovat kysymykset, mikä vaikuttaa työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen ja miten ne ovat yhteydessä epävarmuuden kokemiseen ja myös kehittymismahdollisuuksiin. Ihan oikeasti pitäisi tutkia sitä, mitä se sitoutuminen oikein on. Kaikki ovat varmaan yksimielisiä siitä, että sitoutuminen on tärkeää organisaatioille, mutta miten sitä hyödynnetään? Olen vielä erikseen ajatellut sitä, että työssä kehittämisen tukemisen pitäisi olla johtamisessa erityisen selkeänä näkemyksenä. Miten kannustetaan ja kannustetaan nimenomaan pitkäjänteiseen kehittämiseen? ■

KIRJALLISUUS

Alasoini, T. (2006), Työnteon mielekkyyks kaipaa ennakoivaa muutosturvaa, *Talous & Yhteiskunta*, 34:3, 31–36.

Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2004), Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus.

Lehto, A.-M. & Sutela, H. & Miettinen, A. (toim.) (2006), Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta, Tilastokeskus, Tutkimuksia 244.

Siltala, J. (2003), Työelämän muutos ja työntekijöiden itsesääätelymahdollisuudet, *Talous & Yhteiskunta*, 31:1, 27–30.

Siltala, J. (2004), Työelämän huonontumisen lyhyt historia, Helsinki: Otava.

Laman jälkeen kuntasektorilla alkoi mennä muita huonommin.