

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Ikonen, Hanna-Mari; Koivunen, Tuija

Title: Työelämän muutos ja miten sitä eletään

Year: 2020

Version: Published version

Copyright: © 2020 Työelämän tutkimus

Rights: CC BY-NC-ND 4.0

Rights url: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Please cite the original version:

Ikonen, H.-M., & Koivunen, T. (2020). Työelämän muutos ja miten sitä eletään. Työelämän tutkimus, 18(1), 1-2. <https://doi.org/10.37455/tt.90568>

Hanna-Mari Ikonen & Tuija Koivunen

Työelämän muutos ja miten sitä eletään

Puheen työelämän muutoksesta tunnistavat kaikki, sillä muutos on avaintermi työelämästä keskusteltaessa. Muutoksen määrää, suuntaa ja nopeutta mitataan, kauhistellaan, estellään, edistetään ja epäillään. Väijäämätöntä on, että sitä kuitenkin tapahtuu – pysyvää on vain muutos.

Myös Työelämän tutkimus -lehden toimitaminen on kokenut joitakin muutoksia, mutta kuten organisaatioissa yleensä, asiakkaille eli lukijoille muutosten tulisi näkyä mahdollisimman vähän ja vain myönteisellä tavalla.

Työelämän yksi muutos liittyy työnteon monipaikkaisuuteen. Työelämän tutkimus-lehteä on tehty historian saatossa monipaikkaisesti. Sekä organisaatiot, joita päätoimittajat edustavat, että paikat, jossa lehteä konkreettisesti tehdään, ovat muuttuneet ja ovat jatkuvassa liikkeessä. Lehden tämänhetkiset päätoimittajat työskentelevät tällä hetkellä eri paikoissa (Tuija Tampereella, Hanna-Mari Jyväskylässä) ja molemmat ovat päätyönään eri tehtävissä kuin ennen vuodenvaihdetta. Muu toimitus edustaa Jyväskylän yliopistoa. Käytännössä – kuten erityisesti akateemista asiantuntijatyötä usein – työtä tehdään paljon muualla kuin varsinaisilla työpaikoilla: junissa, linja-autoissa, kotona ja kahviloissa. Etätyö ja työssäkäynti toisella paikkakunnalla ovat elettyä todellisuutta.

Toinen työelämän trendi on elinikäinen oppiminen ja jatkuva koulutus. Lehden toimituksessa tämä on viime aikoina näkynyt siten, että lehden teossa oleellisessa roolissa oleva toimitussihteeri Tiina Sihto on väitellyt toh-

toriksi vuoden 2019 lopussa. Väitöskirjan otsikko on *Placing women? How locality shapes women's opportunities for reconciling work and care*. Lämpimät onnittelumme! Lehteä tehdään nyt siis täysin tohtorisvoimin, kun sekä toimitussihteeri, päätoimittajat, kirjarviotoimittaja ja lektiotoimittaja ovat väitelleitä. Päätoimittajille ajankohtaista on kouluttautuminen tiedejulkaisemisen saralla Tiedekustantajien liiton järjestämällä tiedekustantamisen perusteet -kurssilla.

Työelämän kolmas huomattava muutostrendi on digitalisaatio. Tässä lehdessä se ilmenee siten, että lehti on muuttunut sähköiseksi ja siirtynyt julkaistavaksi internetissä. Nyt käsillä oleva numero 1/2020 on lehden historian ainakin toistaiseksi viimeinen paperilehti. Tämä numero ilmestyy painetun lisäksi sähköisenä julkaisuna osoitteessa journal.fi/tyoelamantutkimus, jossa ovat vapaasti luettavana myös kaikki aiemmat lehdet.

Avoimen tieteen periaatteita noudattaen lehti on nyt, tunnetulla ja kasvavalla sähköisellä journal.fi-alustalla ilmestyessään, huomattavan laajan lukijakunnan saavutettavissa. Koska työelämä koskettaa tavalla tai toisella käytännössä jokaista kansalaista, on hyvä edistää käytänteitä, joissa mahdollisimman monella on pääsy tutkittuun tietoon. Jakamalla artikkeleita ja klikkailemalla niitä auki voitte sekä saada tietoa työelämää koskevista julkaistuista tutkimuksista että lisätä tutkimustulosten vaikuttavuutta yhteiskunnallisessa ja organisatorisessa suunnittelussa ja päätöksenteossa.

Muutosten kanssa elämiseen on peräänkuulutettu resilienssiä. Yksilöiltä edellytetään sopeutumiskykyä, oikeanlaisen mielenlaadun kehittämistä, riittävää rohkeutta ja uudistushalua. Käytännössä monesti tarvitaan raadollista kovan työn sietämistä. Vaatimukset ovat kovia ja kollektiivisten suojien sijaan ne tähtävät entistä enemmän itseän, kuten työelämän ja yhteiskuntapolitiikan tutkija Raija Julkunen on todennut. Tutkijoiden ja kehittäjien ei kuitenkaan pidä unohtaa puolustaa hyvinvointivaltiollisia rakenteita ja palveluita. Tällaisia ovat muun muassa työolojen sääntely tai uusintavassa, hoivaavassa ja ylläpitävässä työssä tarvittavat päivähoito- ja vanhushoivapalvelut. Nämä auttavat siinä, että työt tulevat hoidetuksi ja työssä jaksetaan. Myös läheiset ovat tärkeitä tukiessaan erilaisia, epätyypillisiäkin töitä tekeviä ihmisiä. Tämänkaltaiset rakenteelliset ja inhimilliset mahdollistajat saattavat unohtua silloin, kun työelämän pyönteissä selviytymiseen ehdotetaan vain mielenlaadun kehittämistä resilienssiin suuntaan. Työelämän tutkimuksen tekijät voivat osallistaa toimia siihen suuntaan, että myös työn tekemisen materiaalisia ehtoja puolustetaan.

Tämän numeron ensimmäisessä artikkelissa Anna Mikkola, Elina Ikävalko ja Kristiina Brunila osoittavat tasa-arvoasiantuntijoita kouluttavaa projektia analysoimalla, kuinka sukupuolten tasa-arvoa edistävän työn projektimuotoisuus vaikeuttaa pysyvien toimintakulttuuristen muutosten aikaansaamista. Projektimaisuus vaikuttaa myös itse tasa-arvokäsitteen sisältöön ja siihen, millaisia muutoksia on realistista tavoitella – ja miten.

Elina Heininen, Sakari Siilin ja Tarja Valkonen keskittyvät huumoriin ja sen merkityksiin

työnohjauksen vuorovaikutuksessa. He toteavat, että huumori auttaa työnohjaajaa ja ohjattavaa hallitsemaan erilaisia jännitteitä ammatillisessa vuorovaikutussuhteessa. Huumoria ilmaistaan usein osapuolia yhdistävällä tavalla, mikä tukee työnohjaajan ja ohjattavan yhteistyötä sekä hallitsee työnohjaustilanteen kuormittavuutta.

Arto O. Salonen ja Annukka Tapani tarkastelevat palkkatyön merkityksellisyyttä ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstön kirjoituksissa. Tulosten mukaan ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstölle työ on olemassaolon mitta, tapa olla olemassa itselle ja toisille. Tutkijoiden johtopäätös on, että mikäli ammatillista koulutusta halutaan uudistaa työntekijälähtöisesti niin, että kokemus työn mielekkyydestä säilyy tai parantuu, on varmistettava, että jokaisen työntekijän omat erityiset osaamiset ovat käytössä yhteisen päämäärän tavoittelussa.

Numeron viimeisessä artikkelissa Tiina Saari ja Harri Melin vertailevat työn voimavaroja ja organisaatioon sitoutumista suomalaisyritysten yksiköissä Suomessa ja Venäjällä, maassa, jonka ajankohtaisista työelämän kysymyksistä ei vielä kovin laajasti tiedetä. Tuloksena esitetään, että Venäjällä sijaitsevien yksiköiden työntekijät ovat kummassakin organisaatiossa Suomen yksikköä sitoutuneempia. Artikkelissa pohditaan, miksi näin on. Sitoutumiseen olivat yhteydessä työyhteisön tuki sekä kehittymismahdollisuudet työssä ja suomalaisilla työntekijöillä lisäksi mahdollisuudet vaikuttaa työhön. Yllättävästi johtaminen tai palkkaus eivät näyttäneet merkittävästi vaikuttavan organisaatiositoutumiseen.

Toivotamme antoisia lukuhetkiä sähköisen tai paperisen lehden parissa!