

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: Poikkeuksellisia aikoja ja syvää surua

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). Poikkeuksellisia aikoja ja syvää surua. *Työelämän tutkimus*, 18(2), 79-80. <https://doi.org/10.37455/tt.94814>

Tuija Koivunen & Hanna-Mari Ikonen

Poikkeuksellisia aikoja ja syvää surua

Korona-aika etäpalavereineen on näyttänyt vi- lahduksia kollegoiden kirjahyllyistä, perheenjä- senistä ja kotieläimistä. Verkkopalaveri ylipää- tään on kurkistusikkuna siihen arkeen, jota ko- deissa eletään nyt poikkeusaikana. Koti ja vapaa- aika eivät ole niin kutsuttuna normaalinakaan aikana täysin työelämästä erillisiä asioita, vaan ne sekoittuvat ja limittyvät toisiinsa. Asiantun- tijoiden työt valuvat kotiin sähköpostien tarkas- tuksina ja osa yrittäjistä ei edes yritä tehdä eroa työajan ja vapaa-ajan välillä, vaan he ovat asiak- kaiden tavoitettavissa aina. Myös vapaa-aika ja perhe-elämä löytävät tiensä työpaikalle, vaikka vain valokuvina työpisteen ilmoitustaululla tai viesteinä puhelimeen kesken kokouksen.

Työyhteisöstä riippuu, miten elämän osa- alueiden limittymiseen suhtaudutaan ja miten yksityisinä työn ulkopuoliset asiat siellä pide- tään. Jaetaanko elämän ilot ja surut kollegoi- den kesken, vai pidetäänkö ne piilossa työyhte- isöltä? Jaetaanko yksityisiä asioita? Onko työyhteisöllä muuta yhteistä, kuin työasiat ja tunnetaanko toisista vain työpersoona? Jokai- nen työyhteisö ratkaisee nämä kysymykset ta- vallaan, ja vielä työyhteisöjen jäsenetkin teke- vät omat valintansa.

Jokainen työyhteisö joutuu mitä pysäyttä- vimällä tavalla jakamaan yhteisen asian, kun joku sen jäsenistä menehtyy äkillisesti. Suru on yhteinen ja jaettu, vaikka jokainen kantaa sen ja reagoi siihen omalla tavallaan.

Tällainen tilanne kohtasi Tampereen yli- opiston yhteiskuntatieteiden tiedekuntaa, kun professori Jouko Nätti menehtyi äkillisesti. Ti- lanne on pysäyttävä. Vaikka työyhteisö ja kaik-

ki sen jäsenet epäilemättä toipuvat ja jatkavat työtään sekä toimintaansa, yhteisö ei enää koskaan ole sama kuin ennen.

Jouko Nätti (1952–2020) toimi sosiaalipoli- tiikan professorina Tampereen yliopistossa vuodesta 2006 asti. Sitä ennen hän työskenteli useiden vuosikymmenten ajan Jyväskylän yli- opistossa.

Jouko Nätti johti ja osallistui moniin työelä- män tutkimuksen alan tutkimushankkeisiin yli tieteenalarajojen. Hänen keskeisiä tutkimus- aiheitaan olivat aikapula, työn tekemisen muut- tuvat ajat ja paikat, työn epävarmuus, määrä- aikainen työ sekä työttömyys, työmarkkinoi- den lohkoutuminen ja työmarkkinapolitiik- ka sekä monet muut, liian lukuisat tässä mai- nittaviksi. Merkittävän tutkijan uransa lisäksi hän panosti poikkeuksellisen paljon opettami- seen ja ohjaamiseen.

Jouko Nätin poismeno ei kosketa vain Tam- pereen yliopiston työyhteisöä vaan myös hä- nen edellistä työyhteisöään Jyväskylän yliopis- tossa ja vieläkin laajemmin koko työelämän tutkimuksen yhteisöä sekä Suomessa että kan- sainvälisesti. Vaikka Joukon työlle onkin monia jatkajia, kukaan ei voi häntä korvata tai täyttää hänen paikkaansa.

Tämän lehden ensimmäinen artikkeli on omistettu Jouko Nätin elämäntyölle ja muistol- le. Sen ovat kirjoittaneet hänen tamperelaiset kollegansa Katri-Maria Järvinen, Pasi Pyöriä, Satu Ojala, Liudmila Lipiäinen ja Tiina Saari. He ovat tutkineet suomalaisten työuria vuosi- na 2007–2015 ja havainneet, että suurin osa työntekijöistä sijoittui vakaalle työuralle.

Kuitenkin muita kuin vakaita työuria ennakoivat erilaiset perhetilanteet, kuten parisuhde ja lasten syntymä sekä avo- tai avioerot, uuden puolison löytyminen ja yksin eläminen. Naisilla lapsen saanti yhdistyi vakaista työurista eri tavoin poikkeaville poluille sijoittumiseen, kun taas lapsen syntymä ei juuri heiluttanut miesten työuria. Lisäksi kirjoittajat havaitsivat, että kannattavuudeltaan vaihtelevissa yrityksissä työskentelevillä oli suurempi riski sijoittua niin vahvistuville kuin heikeneville työurapoluille verrattuna niihin, jotka työskentelivät kannattavuudeltaan stabiileissa yrityksissä.

Marjut Niemi, Eveliina Vänskä ja Mari Huhtala ovat tutkineet autenttisuuden ilmenemistä johtajien eettisessä päätöksenteossa. Heitä kiinnosti, miten autenttinen johtajuus ilmeni eettisissä ristiriitatilanteissa ja miltä tilanteiden ratkaisutavat näyttivät autenttisen päätöksentekoprosessin vaiheiden läpi tarkasteltuna. Esimiesten haastattelujen analyysi osoitti, että vaikka sekä autenttisen johtajuuden osa-alueet että autenttisen päätöksentekoprosessin vaiheet olivat tunnistettavissa eettisessä päätöksenteossa, vain alle puolet esimiehistä päätyi käytännössä omien arvojensa mukaiseen toimintaan. Syyksi tutkijat esittävät yksilön ominaisuuksia ja ympäristön olosuhteita. Siksi esimiesten mahdollisuuksia toimia omien arvojensa mukaisesti tulisi tukea. Jälleen kerran, johtajuusvalmennus osoittautuu tärkeäksi.

Anne Haanperä, Tarja Suominen ja Mervi Roos keskittyvät työterveyshoitajien näkemykseen työterveyshuollon työpaikkakulttuurista. Monista sote-alan ongelmista huolimatta työterveyshoitajat kokivat työpaikkakulttuurin myönteiseksi. Kirjoittajat havaitsivat, että eniten stressiä työterveyshoitajille aiheutti suuri työmäärä, mikä ei ole yllättävä tulos. Eniten stressiä työmäärästä kokivat ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet työterveyshoitajat. Vähiten stressiä työterveyshoitajat kokivat ristiriidoista toisten hoitajien kanssa sekä hoitoon liittyvästä epävarmuudesta. Työhönsä

työterveyshoitajat olivat jokseenkin tyytyväisiä. Tyytyväisyys oli korkein henkilökohtaisella tasolla, tyytymättömyimpiä oltiin palkkaan ja mahdollisuuksiin. Työympäristönsä työterveyshoitajat kokivat jokseenkin myönteisenä. Työympäristössä työterveyshoitajat kokivat lääkäri-hoitaja-yhteistyön toteutuvan parhaiten, kun taas huonoimmaksi koettiin henkilökunnan ja muiden resurssien riittävyys.

Janette Stenman, Hanna Itkonen, Elina Auvinen, Mari Huhtala, Saija Mauno ja Taru Feldt esittelevät laajan tutkimushankkeen tuloksia johtajuudesta. Artikkelissaan he tunnistavat työn intensifikaation profiileja ja tarkastelevat, miten eri profiilien johtajat eroavat toisistaan työhyvinvoinnin ja työnkuvan vaihtojatusten suhteen. Tutkijat nimeävät viisi profiilia ja toteavat, että riskiprofiilin sekä haitta- ja haastestressoriprofiilin johtajat raportoivat eniten työuupumusta. Kahdessa viimeisessä ryhmässä esiintyi toiveita päästä vähemmän vaativiin johtotehtäviin. Suotuisan profiilin johtajilla puolestaan oli paljon työn imua ja vähän työnkuvan vaihtojatuksia. Organisaatioissa tulisi pyrkiä kohtuullisiin työmääriin, jotta työn intensifikaatiota ei koeta kohtuuttomaksi – mahdollisesti kohtalokkain seurauksin.

Anne Parkatti ja Mia Tammelin toteavat laajassa finanssialan työn digitalisoitumista käsittelevässä systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessaan, että tutkimuksissa on havaittu suuriakin muutoksia työprosessissa, mutta tutkimukset antavat keskenään ristiriitaisia havaintoja esimerkiksi työn autonomian kehityksestä. Digitaalisten taitojen vaatimus on kasvanut ja siten työntekijöiden uudistuskyvyt ja itseohjautuvuus tulisi lisääntyä. Digitaalista kompetenssia siis tarvitaan myös finanssialan työssä. Kuitenkin on tärkeää huomata, että työn muutos ei suinkaan tarkoita yksinomaan työntekijän autonomian lisääntymistä, vaan polarisaatio saattaa lisääntyä.

Toivotamme antoisia lukuhetkiä.

Pysykää terveinä.