

AMMATIN YHDISTÄMÄT

Ammatillinen kulttuuri veturinkuljettajien vertaisviestinnän määrittäjänä

Tuomas Myllylä

Puheviestinnän pro gradu -tutkielma

Syksy 2010

Viestintätieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta HUMANISTINEN	Laitos VIESTINTÄTIETEIDEN LAITOS
Tekijä Tuomas Myllylä	
Työn nimi AMMATIN YHDISTÄMÄT Ammatillinen kulttuuri veturinkuljettajien vertaisviestinnän määrittäjänä	
Oppiaine Puheviestintä	Työn laji Pro gradu -tutkielma
Aika Syksy 2010	Sivumäärä 101
Tiivistelmä	
<p>Tutkielman tarkoituksena oli tarkastella ammatillista kulttuuria veturinkuljettajien vertaisviestinnän määrittäjänä. Tavoitteena oli sitä kautta kuvata ammattiryhmää ja sitä, millainen rooli vertaisviestinnällä on veturinkuljettajan ammatillisen kulttuurin ylläpitäjänä. Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla kahdeksaa VR:llä työskentelevää veturinkuljettajaa.</p> <p>Viestintää tarkasteltiin työyhteisökontekstissa, ja teoreettinen viitekehys koostuu työyhteisön vertaisviestintää sekä ammatillista kulttuuria ja ammatti-identiteettiä käsittelevistä osista. Laadullisella tutkimusotteella toteutetun tutkimuksen menetelmänä on grounded theory. Aineiston perusteella tutkimuksen keskeisimmät tulokset kokoavaksi ydinkategoriaksi muodostui ammatillinen kulttuuri. Ydinkategoria jakaantui tulosten suhteen kahteen osaan, jotka ovat veturinkuljettajan käsitys työstään ja toimintatavoista työssä sekä veturinkuljettajan käsitys ammatistaan ja ammatillisesta yhteisöstä.</p> <p>Veturinkuljettajien ammatillinen kulttuuri on normatiiviselta perustaltaan keskinäisen tuen ja työn mukanaan tuoman vastuun kulttuuri. Tämä tekee vertaisviestinnän luonteen supportiiviseksi ja tehtäväkeskeiseksi. Tulosten perusteella vertaisviestinnällä kartutetaan ja ylläpidetään veturinkuljettajan työssä tarvittavaa osaamista ja lisätään työskentelyvarmuutta. Ammatillinen kulttuuri luo hyvät edellytykset esimerkiksi kokemuseräisen tiedon jakamiselle.</p> <p>Tutkimus havainnollisti myös intersubjektiviisen ymmärryksen merkitystä, mikä helpottaa vertaisviestintää ja on veturinkuljettajan työssä olennaista erityisesti keskinäisen sosiaalisen tuen kannalta. Tulosten pohjalta veturinkuljettajien ammatillisen kulttuurin tarkastelua on mahdollista syventää esimerkiksi sosiaalisen tuen tai tiedonkulun tarkempaan tutkimiseen.</p>	
Asiasanat Ammatillinen kulttuuri, puheviestintä, työyhteisö, veturinkuljettajat, vertaisviestintä	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto / Tourulan kirjasto	
Muita tietoja	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 VERTAISVIESTINTÄ TYÖYHTEISÖSSÄ	8
2.1 Näkökulmia työyhteisön viestintään	8
2.2 Vertaisviestintä ja vertaissuhteet työyhteisössä	10
3 KULTTUURI JA IDENTITEETTI: YKSILÖNÄ AMMATILISESSA YHTEISÖSSÄ	14
3.1 Organisaatiokulttuuri	14
3.2 Ammatillinen kulttuuri	18
3.3 Ammatti-identiteetti	20
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	24
4.1 Työn tavoitteet, tutkimusnäkökulma ja tutkimuskohde	24
4.2 Tutkimusstrategia ja -menetelmä	26
4.3 Aineistonkeruu	29
4.3.1 Aineistonkeruumenetelmä	29
4.3.2 Haastattelujen toteutus	31
4.4 Aineiston käsittely ja analysointi	34
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	39
5.1 Veturinkuljettajien käsitys työstään ja toimintatavoista työssä	39
5.2 Veturinkuljettajien käsitys ammatistaan ja ammatillisesta yhteisöstä	49
5.3 Yhteenveto tutkimustuloksista	61
6 POHDINTA	63
6.1 Veturinkuljettajan ammatti-identiteetti yksilön näkökulmasta	63

6.2 Keskinäistä tukea ongelmien ratkaisemiseksi:	
Veturinkuljettajien sosiaalinen koodisto	66
6.3 Yhteisten kokemusten ympäröimänä: ammatillinen kulttuuri	
veturinkuljettajien vertaisviestinnän määrittäjänä	71
7 PÄÄTÄNTÖ	78
7.1 Kokemuksia tutkimusmenetelmästä	78
7.2 Tutkimuksen luotettavuus	80
7.3 Jatkotutkimushaasteet	84
KIRJALLISUUS	86
LIITTEET	93

1 JOHDANTO

“Oli pyry taikka pakkaneen, helteinen kuumuus eli rankkasade, päivä taikka pimeä yö, aina veturinkuljettajan vastuu on yhtäläinen. -- velvollisuus ja velvollisuuden tunto pakottaa kiidättämään junaa eteenpäin silloin kuin matkustavaiset mukavasti loikoilevat hyvin valaistuissa vaunuissa -- vähääkään ajattelematta, että junaa johtaa mies, joka sydän kourassa pitää höyryavainta kädessään ja tirkistää eteensä niin että silmät pullentuvat ja ohimot lyövät niin kuin tahtoisivat ne halaista pään.”

Näillä sanoilla korostettiin veturimiesten työn vaativuutta ja rasittavuutta vuonna 1901 Suomen senaatille jätetyssä kirjelmässä (Holopainen 2004, 23). Tuohon aikaan veturimiehen – veturinkuljettajan tai -lämmittäjän – työ muistuttikin enemmän tehdastyöläisen työtä; se oli meluisaa, fyysisesti raskasta ja usein terveydelle haitallista.

Entä nykypäivänä? Raideliikenne on nykyään pitkälle automatisoitu, ja kalusto modernia, mutta junien turvallinen liikkuminen riippuu viime kädessä silti henkilökunnasta. Tämän tutkimuksen tutkimuskohteena on yksi raideliikennettä hoitavista ammattiryhmistä: veturinkuljettajat ja heidän työyhteisönsä.

Työssään veturinkuljettaja ”vastaa junan kuljettamisesta määräysten ja ohjeiden sekä kaluston käyttöön liittyvien ohjeiden mukaisesti” (Saarimaa 2007). Näiden määräysten ja ohjeiden mukaan toimiminen joka tilanteissa on ensiarvoisen tärkeää. Jos määräysten mukaan ei toimita, astuvat kuvaan mukaan riskit, joiden toteutuminen voi johtaa tuhoisiin seurauksiin.

Työn henkistä vaativuutta kuvastaa esimerkiksi päätöksenteko. Jos jonkin tilanteen ratkaisemista pohtii viisi minuuttia, voi tässä ajassa olla kuljettu jo kymmenen kilometriä eteenpäin. Olosuhteet asettavat niin ikään työskentelylle vaatimuksensa; työ on vuorotyötä, mikä tekee siitä psyykkisesti kahdeksan tunnin päivätyötä rasittavamman. Yötyötä on noin kolmasosa työstä, ja työmatkavuoro lepoaikoineen saattaa kestää toista vuorokautta. (Veturimiehen työ 2010.)

Tämä tutkimus käsittelee veturinkuljettajien ammattiryhmää ja heidän vertaisviestintäänsä. Veturinkuljettajat muodostavat oman rajatun ryhmänsä sekä VR:n organisaatiossa että rautatieläisammattien joukossa. Siksi veturinkuljettajia

tarkastellaankin ammatillisena ryhmänä ja organisaatiokulttuurin asemesta käytän tarkastelukohteesta *ammattillisen kulttuurin* nimitystä. Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella ammatillista kulttuuria veturinkuljettajien vertaisviestinnän määrittäjänä. Tutkimus kuvaa veturinkuljettajien ammattiryhmää ja sen kulttuuria sekä tämän kulttuurin keskeisiä toimijoita, veturinkuljettajia ja heidän työtään.

Työ ja työkokemukset ovat merkittävä kulttuurin rakennusaine, joka määrittää esimerkiksi työyhteisön tai jonkin työyhteisön jäsenryhmän viestintää (Alvesson 2002, 147). Ammatillista kulttuuria lähestytäänkin tässä tutkimuksessa sen kautta, millainen on ammattiryhmän jäsenen käsitys omasta työstä ja ammattiryhmästään. Siten päästään tutkimaan lähemmin ammatillisen kulttuurin erityispiirteitä ja niiden merkitystä veturinkuljettajien vertaisviestinnälle.

Työ sijoittuu organisaatioviestinnän tutkimuksen alueella tulkinnalliseen diskurssiin, jonka perspektiivistä organisaatio tai työyhteisö nähdään aktiivisena sosiaalisena yhteisönä, jonka jäsenet luovat ja muokkaavat toiminnallaan merkityksiä sosiaalisessa ympäristössään (Deetz 2001, 24).

Veturinkuljettajan ammattia on aikaisemmin tutkittu Suomessa muun muassa kohdistamalla huomio veturimiesten ruokahuoltoon työ- ja vapaa-aikana (Holopainen 2006, 22) sekä kokemuksiin ihmisten junan alle jättäytymisistä (Launonen 2000, 28–29). Ainoa puhtaasti veturinkuljettajan työtä kartoittava tutkimus on Tapani Mehtosen vuonna 1985 Turun yliopiston Kulttuurien tutkimuksen laitoksella tekemä ”Veturimiehen ammattikuva n. 1920–1960”, joka keskittyi veturimiesten työhön mainittuna ajanjaksona (Mehtonen 1985). Vastaavaa nykypäivän veturinkuljettajan työtä ja työyhteisöä käsittelevää tutkimustietoa on harvassa.

Tutkimusstrategia on työssä laadullinen, ja menetelmänä on aineistolähtöinen grounded theory. Koottu teoreettinen viitekehys taustoittaa tutkimusta, mutta ei ohjaa sitä. Aineisto käsittää yhteensä kahdeksan veturinkuljettajan haastattelua, jotka toteutettiin puolistrukturoituina temahaastatteluina. Otskokonsa vuoksi tutkimus ei luonnollisestikaan voi luoda tyyppiesimerkkiä ammattikunnan

edustajasta tai tehdä muita yleistyksiä, mutta se antaa mahdollisuuden kuvata ja tarkastella työtä ja työyhteisöä veturinkuljettajien käsitysten perusteella.

Tutkimus rakentuu johdannosta ja kuudesta muusta pääluvusta. Teoreettisissa taustaluvuissa luodaan silmäys viestintään työyhteisössä sekä tutkimuksen kannalta merkittäviin organisaatio- ja ammatillisen kulttuurin ja ammatti-identiteetin käsitteisiin. Seuraavaksi keskitytään tutkimuksen tavoitteisiin sekä sitä ohjaavaan grounded theory -menetelmään. Menetelmällä on tässä aineistolähtöisessä tutkimuksessa keskeinen rooli, siksi tutkimusmenetelmä ja -strategia käsitellään mahdollisimman kattavasti ja menetelmän soveltaminen aineiston käsittelyyn ja analyysiin tarkasti. Tulosluvussa esitellään tutkimuksen tulokset kategorioittain ja lopussa päästään aineiston pohjalta ydinkategoriaan, tulosten koontiin ja niiden tarkasteluun tutkimustehtävää vasten. Tutkielman viimeinen luku on pohdinta, jossa vedetään tutkimus yhteen, arvioidaan tutkimuksen toteutusta sekä tarkastellaan tästä tutkimuksesta kehittyviä mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

2 VERTAISVIESTINTÄ TYÖYHTEISÖSSÄ

2.1 Näkökulmia työyhteisön viestintään

Tämä tutkimus keskittyy työyhteisöön, jolla on oma erityisosaamisensa ja jota tarkastellaan toisaalta viestivänä ryhmänä ja toisaalta ryhmänä ammattilaisia yhtäläisessä työympäristössä. Työyhteisössä joukko ihmisiä ponnistelee saavuttaakseen suuremman tavoitteen ja organisoituu (Hakala 2000, 81).

Organisoitumisen motiivit voivat erota ja ne saattavat toisaalta mukailla yhteisön tavoitteita ja toisaalta niitä lähtökohtia, mitkä yksilö kokee organisoitumisen mielekkäiksi päämääriksi.

Viestinnällä on tehtävänsä työyhteisössä, ja samalla työyhteisö muodostaa viestivän organisaation. Keyton (2005, 14–15) kuvaa viestintää funktiolähtöisesti erilaisin työyhteisöön liittyvin tapausesimerkein. Ensimmäisessä tapauksessa viestintä liittyy suoraan edessä olevaan tehtävään, jolloin esimerkiksi esimiehen täytyy viestiä tehtävistä ja niiden toteuttamiseen liittyvistä seikoista. Toisessa tapauksessa tauolla tai muuten rennossa ympäristössä viestintä on enemmänkin henkilökeskeistä. Sisältönä ovat henkilökohtaiset mutta luonteeltaan kevyet asiat esimerkiksi vapaa-ajanvietosta, ja viestintä on hyvinkin sosiaalisesti painottunutta.

Kreps (1990, 203) esittää rakenteellisemmän näkökulman organisaation viestintään ja luokittelee organisaation viestinnän organisaatorakennetta mukailevaan kolmeen ryhmään: *ylhäältä alas*, *alhaalta ylös* tai *vertikaalisesti* eli vaakatasossa. Ensimmäiseen ryhmään voi laskea esimerkiksi työohjeet, toiseen työntekijöiden aloitteet sekä palautteet ja kolmanteen työyhteisössä hierarkkisesti samalla tasolla työskentelevien välisen viestinnän, esimerkiksi jonkun työtehtävän koordinointiin tai ongelmanratkaisuun liittyen.

Kolmas näkökulma on nähdä viestintä jakaantuneena *muodolliseen* ja *epämuodolliseen* viestintään jolloin edellinen tarkoittaa organisaation muodollista rakennetta myötäilevää ja jälkimmäinen spontaanimpaa, esimerkiksi varsinaisten työtehtävien ulkopuolella, kahvi- tai ruokatauolla, tapahtuvaa viestintää (Hitt, Miller & Colella 2006, 327). Täten yksittäinen työntekijä voi olla niin

organisaatiokaaviossa näkyvän muodollisen kuin näkymättömämmän epämuodollisen verkoston jäsen. Newell (2001) määrittelee epämuodollisen viestinnän spontaaneista, ihmisten välisistä verkostoista lähteväksi. Erotuksena muodolliseen, yksisuuntaisempaan viestintään epämuodollinen viestintä perustuu esimerkiksi määrätyn työntekijäryhmän päivittäiseen kanssakäymiseen, jonka pääasiallinen muoto on suullinen viestintä. (Newell 2001, 70). Nämä kaikki näkökulmat jaottelevat organisaatiossa tapahtuvaa viestintää erilaisiin osiin, mutteivät sulje toisiaan pois vaan ovat limittäisiä. Kollegoiden välinen viestintä voi olla samalla epämuodollista, henkilökeskeistä ja vertikaalista ja toisaalta tehtävien toteuttamiseen voi pyrkiä niin muodollisen kuin epämuodollisenkin viestinnän keinoin.

Yksilötasolla organisaation jäsenen arki voi sisältää kaikkea edellä mainittua. Tasa, josta myös tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita, kutsutaan organisaation mikrotasoksi. Keskeisessä asemassa tällä tasolla on yksilö ja interpersonaalinen viestintä organisaation jäsenten välillä. (Feldner & D'Urso 2010, 9.)

Viestintää organisaatioissa on tutkittu ja lähestytty erilaisin diskurssein. Organisaatioon sosiaalisena maailmana kiinnittivät huomiota ensimmäisenä tulkinnalliset organisaatioviestinnän tutkijat, mitä kautta kulttuurinen näkökulma organisaatioviestinnän tutkimukseen kehittyi. Päämääränä oli hahmottaa ja osoittaa, kuinka organisaation todellisuus oli tuotettu sosiaalisesti, päivittäisen toiminnan kautta. Organisaatio nähtiin yhteisönä, jolla oli yhteiset arvot, ja viestintä keskeisenä tekijänä sellaisessa merkityksenannossa, jonka avulla organisaation tapahtumia ymmärrettiin. (Deetz 2001, 25.)

Kun organisaatiota tai työyhteisöä tarkastellaan verkostona, huomion keskipisteessä ovat erilaiset viestinnälliset polut ja liitokset. Verkostonäkemyksen mukaan organisaation perustasona on kahden yksilön välinen suhde. (Littlejohn 2002, 282.) Tällaista suhdetta kutsutaan myös *dyadiksi*. Vuorovaikutusta työyhteisön jäsenten välillä tapahtuu päivittäin, ja vuorovaikutus dyadeissa palvelee sekä yksilön että ryhmän kannalta erilaisia tarkoituksia, jotka

voivat liittyä esimerkiksi ongelmanratkaisuun tai tiimin toiminnan ylläpitämiseen. (Huotari, Hurme & Valkonen 2005, 43.)

2.2 Vertaisviestintä ja vertaissuhteet työyhteisössä

Vertaisviestintä on epämuodollista viestintää jota voi esiintyä ryhmien sisällä, organisaation eri funktioiden välillä tai spontaanisti työntekijöiden kesken eri tilanteissa (Eisenberg ja Goodall 2004, 241). Se, tapahtuuko viestintä esimiehen ja alaisen vai tasavertaisten kollegoiden väillä, luo organisaation vuorovaikutussuhteisiin statuseron, joka vaikuttaa merkittäväällä tavalla vuorovaikutussuhteen luonteeseen (Sias, Krone & Jablin 2002, 616; Monge & Contractor 2001, 445).

Statuseron kasvaessa yksityisistä asioista puhutaan vähemmän ja vuorovaikutussuhteella on pienempi mahdollisuus yltyä henkilökohtaiseksi. Esimiehen ja alaisen välisessä suhteessa myös tiedolla on merkitystä: esimerkiksi suhteen laadun kohenemiseen ja luottamuksen syntyyn vaikuttaa esimiehen alaiselleen jakama tieto. Jos laadukkaampaa tietoa saadaan kollegoilta, esimiehen ja alaisen välinen suhde heikkenee. (Sias 2005, 290.)

Vertaissuhteilla tarkoitetaan yleensä hierarkkisesti samalla tasolla olevien työntekijöiden välisiä vahvoja vuorovaikutussuhteita (Sias 2009, 59).

Vertaissuhteet voivat antaa esimerkiksi työntekijälle luottamusta ammattilaisen roolissaan ja lisätä sitoutumista työyhteisöön. Sitoutuminen työyhteisöön lisääntyy esimerkiksi niin, että kokeneemmat kollegat välittävät työhön liittyvää kokemusperäistä tietoa ja antavat tukea ja palautetta uudelle työntekijälle. Tästä syystä vertaissuhteet ovat pitkäikäisiä ja palvelevat erilaisissa arkipäivän työtilanteissa läpi koko työuran (Kram & Isabella 1985, 129).

Kram ja Isabella (1985) jaottelevat vertaissuhteet kolmenlaisiksi: Ensimmäisessä tapauksessa vertaissuhde painottuu informaation vaihtoon työyhteisön jäsenten välillä. Toisessa tapauksessa tiedon vaihtamisen lisäksi on mukana esimerkiksi palautteenanto ja vapaamuotoinen keskustelu työn ulkopuolisista asioista, mikä

luo suhteelle supportiivisen ulottuvuuden. Tätä kutsutaan kollegiaaliseksi suhteeksi. Kolmannessa tapauksessa suhde on vielä edellistäkin läheisempi ja lähtökohtana on keskinäinen luottamus. Tällaista voi olla esimerkiksi mentorointi. (Kram & Isabella 1985 128–130.)

Vertaissuhteet ovat työyhteisössä tärkeässä asemassa esimerkiksi uuden työntekijän tuntiessa epävarmuutta astuessaan uuteen organisaatioon. Oma työ voi hoitua varmasti ja selkeästi, mutta muut työyhteisöön liittyvät tekijät eivät. Epävarmuutta aiheuttavia tekijöitä ovat suhteet muihin työyhteisön jäseniin ja sosiaalinen sopeutuminen uuteen yhteisöön. Juuri tässä uusi työntekijä tukeutuu työtovereihinsa, jotka ovat keskeisessä asemassa epävarmuuden tunteen vähentämisessä. (Sias 2009, 64.) Perounen (2007, 256) mukaan luottamuksesta syntyvä dialogi ja kokemus rakentavat osapuolten välille yhteisen kielen, mikä täsmentää vertaissuhdetta. Parhaimmillaan työntekijällä on toisessa työntekijässä kumppani, jonka kanssa keskustella toiveistaan ja ongelmistaan vapaammin kuin esimies-alainen -tasolla ja jolta saa palautetta omasta toiminnastaan (Kram & Isabella 1985, 117).

Vertaissuhde voi kehittyä ajan myötä varsinaiseksi työtoverien väliseksi ystävyysuhteeksi, joka parhaimmillaan vahvistaa yksittäisen työntekijän sitoutuneisuutta organisaatioon. Ystävyysuhteella tarkoitetaan hyvin läheisiä työtovereita, joiden keskinäinen viestintä on kasvanut säännölliseksi, aihealueiltaan laajaksi ja läheisemmäksi muihin työtovereihin verrattuna (Sias 2005, 380). Työpaikan ystävyysuhteita tarkastelemalla voi kuitenkin saada tietoa tekijöistä, jotka muodostavat työyhteisön ”pinnanalaisen” maailman, kuten erilaisista työntekijöiden muodostamista epämuodollisista verkostoista. (Sias & Cahill, 1998, 274.)

Työpaikan ystävyysuhteet voivat merkitä yksittäiselle työntekijälle jopa niin paljon, että hän pysyy epämiellyttävässä työympäristössä suurimmaksi osaksi lojaaliudestaan ystäviä kohtaan. Työn jättäminen merkitsisi myös ystävän jättämistä oman onnensa nojaan siitäkin huolimatta, että työpaikan vaihdos olisi sekä työntekijän että työnantajan kannalta hyödyllistä. (Sias & Cahill 1998, 293.)

Vertaisviestintä ja vertaissuhteet luovat pohjan työyhteisön jäsenten toisilleen antamalle sosiaaliselle tuelle (Burleson & McGeorge 2002, 383). Sosiaalinen tuki jakautuu Millerin (2009, 211–212) mukaan kolmeen tyyppiin: tunteelliseen, ahdistuneisuutta lieventävään myötätunnon osoittamiseen (emotionaalinen tuki), käytännön työntekoon liittyvään opastukseen ja neuvontaan (informatiivinen/tiedollinen tuki) sekä suoraan fyysiseen tai materiaaliseen avunantoon (instrumentaalinen tuki). Tardy (1992, 177) mainitsee tällaisen tyypeittäin jakautuneen sosiaalisen tuen jakautuvan samalla lailla myös supportiivisen viestintäkäyttämisen suhteen. Albrecht ja Goldsmith (2003, 265) näkevät sosiaalisen tuen kattoterminä välittämisen ja hyväksynnän ja tarvittavan avun sekä resurssien jakamiselle supportiivisen verkoston sisällä.

Näiden lisäksi Mikkola (2006) ottaa esille sekä emotionaaliseen että tiedolliseen tukeen kytkeytyvän arviointituen; palautteen, joka auttaa yksilöä hahmottamaan oman tilanteen tai suhteen ympäristöönsä. Arviointituki on siten pikemminkin sosiaalisen tuen käynnistämä kognitiivinen prosessi. (Mikkola 2006, 45.)

Sosiaalinen tuki välittyy henkilöltä toiselle vuorovaikutusprosessissa.

Supportiiviseksi viestinnäksi luonnehditaan vuorovaikutusta – esimerkiksi viestintäosapuolten väliseksi avunannoksi verbaalisin tai nonverbaalisin keinoin – jonka tarkoituksena on auttaa toista viestintäosapuolta (Burleson & McGeorge 2002, 386). Mikkola (2006, 31) sitoo supportiivisen viestinnän ennen kaikkea tukea antavien sanomien ja viestintäkäyttämisen tarkasteluun.

Tukea ilmaisevat, supportiiviset viestit auttavat esimerkiksi ongelmanratkaisuun tähtäävissä työtehtävissä (Tardy 1992, 189). Työtoverien keskinäinen tuki voi myös helpottaa selviämään stressistä tai erilaisista syistä johtuvista vaikeista ajoista (Sias 2009, 70). Goldsmith (1992, 276) katsookin supportiivisen viestinnän olevan juuri avun antamiseen tähtäävää, tukea välittävää viestintää.

Supportiivinen viestintä välittyy organisaatioiden sisällä ennemminkin dyadien kuin ryhmän kautta, sillä dyadit prosessoivat vähemmän eri suunnilta tulevaa viestintää (Ray 1992, 98).

Burleson ja McGeorge (2002) esittävät supportiivisten viestien välittämisessä olevan tärkeää selkeä tarkoitus, hienotunteisuus vastaanottajaa kohtaan, riittävä informatiivisuus sekä asioiden ajattelemisen vastaanottajan kannalta (Burleson & McGeorge 2002, 404). Supportiivinen viestintä ei siis ole yksiselitteistä, ja sillä voidaan päästä myös vääränlaisiin tuloksiin. Tämä saadaan aikaan jo vääränlaisella suhtautumisella toiseen viestintäosapuoleen, jos esimerkiksi hänen tunteisiinsa suhtaudutaan kritisoivasti tai tuomitsevasti (Burleson 2003, 567).

Ray (1991, 92) muistuttaa supportiivisten siteiden edellyttävän molemminpuolista luottamusta, jonka avulla osapuolet voivat antaa parasta mahdollista tukea toisilleen. Tuen tunteen syntyminen edellyttää myös, että tuen välittäjällä ja saajalla on tulkinnallinen yhteisymmärrys tukeen sisältyvistä teoista ja niiden seurauksista. (Goldsmith 1992, 283.)

Peroune (2007) mukaan vertaissuhteita vahvistaa sekä yhdessäolo työpaikalla että työpaikan ulkopuolella. Se vahvistaa sosialisatioprosessia, oikeiden toimintatapojen tuntemista ja luottamusta viestintäosapuolten välillä oman informaalin lähiryhmän tasolla. (Peroune 2007, 249; Isaac & Pitt 2001, 133).

3 KULTTUURI JA IDENTITEETTI: YKSILÖNÄ AMMATILISESSA YHTEISÖSSÄ

3.1 Organisaatiokulttuuri

Kulttuurinen näkökulma työyhteisön tutkimiseen korostaa tapoja, joilla yksilöt rakentavat todellisuutta organisaationsa ja ammattinsa ympärillä (Littlejohn 2002, 299). Samalla organisaatioon kuuluvien yksilöiden jakamat merkitykset ovat kulttuurin muodostumisen eräs perusta. Monitahoisten liitostensa takia kulttuurikaan ei ole yksiselitteinen, vaan rakenteeltaan laaja ja alati muuttuva tekijä, jota ei voi koota minkäänlaiseksi tulkinnalliseksi malliksi. Kulttuurissa on kuitenkin kysymys yhteisestä alitajuisesta joukosta merkityksiä, aatteita ja symboliikkaa (Alvesson 2002, 14).

Schein (2004) määrittelee *organisaatiokulttuurin* perusoleutusten malliksi, jonka jokin ryhmä on kehittänyt ratkaistessaan ulkoiseen sopeutumiseen tai sisäiseen yhdentymiseen liittyviä ongelmiaan. Mallin osoitettua pätevyytensä ja toimivuutensa se voidaan välittää uusille ryhmän jäsenille ongelmia koskevana tapana havaita, ajatella ja tuntea. Scheinin määritelmä tarkoittaa siis organisaation sisällä olevia ryhmiä, joiden kulttuuria on tämän määritelmän perusteella luonut ja muokannut ryhmäkokemus. Ryhmäkokemuksesta taas on kehittynyt perusoleutusten malli, käyttäytymistä ohjaavia tiedostamattomalla tasolla olevia uskomuksia, havaintoja, ajatuksia ja tunteita, jotka ovat peräisin ryhmästä itsestään. (Schein 2004, 17.)

Työyhteisöt ja organisaatiot ovat kulttuurisia areenoita. Yhteistoiminta luo organisaation jäsenille yhteisesti jaettuja merkityksiä ja ymmärrystä. Työn käytännön luonne ja jäsenten keskinäinen vuorovaikutus ovat taipuvaisia muokkaamaan myös työyhteisön kulttuurisia erityispiirteitä. (Alvesson 2002, 150.) Kulttuuri on yksi tapa nähdä organisaatio ja näkökulma myös työyhteisön viestinnän tutkimiseen ja hahmottamiseen aina organisaatiotasolta interpersonaaliseen tasolle saakka. Kulttuureita on lähes yhtä paljon – jopa enemmän – kuin työyhteisöjäkin.

Scheinin (2004) mukaan organisaatiokulttuurilla on kolme tasoa; osatekijöitä, jotka mahdollistavat kulttuurin analysoinnin eri tasoilla. Nämä tasot ovat *artefaktit*, *arvot* ja *perusolelut*. Artefaktit ovat näkyviä aikaansaannoksia, jotka on helppo havaita. Arvot ovat kulttuurin heijastumia ryhmän ja ryhmään kuuluvan yksilön käyttäytymisessä. Perusolelut taas ovat toimintaa ohjaavia tiedostamattomia uskomuksia. (Schein 2004, 16.)

Organisaation jäsenillä on näkyvänä artefaktina esimerkiksi omanlaisensa kieli ja määrättyt rituaalit, jotka pohjustavat heidän viestintäänsä. Nämä antavat leimansa organisaation kulttuurille ja edesauttavat jäseniä tulkitsemaan näkemäänsä ja koordinoimaan toimintaansa (Heath & Bryant 2000, 299). Conradin (1994, 10) mukaan kulttuuri täyttää samalla inhimillisen tarpeen saada ympäröivä maailma järjestykseen ja tapahtumat ennustettaviksi. Muiden saman kulttuurin jäsenten kanssa viestimällä ympäröiville tapahtumille etsitään selitystä.

Hofstede (1997) pitää arvoja kulttuurin ytimenä. Niistä muodostuu alitajuntaan tunnepohjainen käsitys esimerkiksi hyvästä ja huonosta käyttäytymisestä. (Hofstede 1997, 9.) Myös Alvesson (2002, 267) katsoo kulttuurin perustuvan arvoille. Ne sekä ohjaavat alitajuisesti käyttäytymistä että vahvistavat olemassa olevaa tunnetta ryhmän jäsenyydestä. Arvot voivat kuitenkin erota toisistaan tai olla jopa ristiriidassa toisiinsa nähden niin, etteivät organisaation ja varsinaisten työyhteisöjen arvot ole yhtäläiset. (Isaac & Pitt 2001, 115.) Ryhmän ja organisaation arvo- ja normimaailma muotoutuu jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa. Jäsenet esimerkiksi luovat ja noudattavat keskinäisiä sääntöjään toimiessaan tavoitteiden mukaisesti (Sias 2009, 84).

Jotkut arvot vakiintuvat Scheinin (2004, 29) mukaan vain sosiaalisen hyväksynnän kautta; ryhmän tai yhteisön jäsenet vahvistavat toistensa arvoja vakuuttamalla niiden edistävän ryhmän toimintaa ja muokkaavat ne alitajuisiksi uskomuksiksi ja oletuksiksi. Tällaisia toimintaa ohjaavia oletuksia, uskomuksia sekä arvoja nimitetään myös kulttuuriseksi tiedoksi, jonka avulla rakennetaan yhteistä tulkintapohjaa (Huotari, Hurme & Valkonen 2005, 69).

Kulttuuria pidetään ryhmän itsensä hyväksymänä toimintamallina (Schrodt 2002, 192). Se muodostaa yksilön kannalta eräänlaisen suodattimen ympäröivään todellisuuteen ja siinä liikkuviin viesteihin. Haskins (1996, 89) korostaa organisaatiokulttuurin olevan toisaalta yksilökeskeinen ja toisaalta viestinnällinen prosessi, jossa organisaation jäsen selventää itselleen kuvaa organisaatiosta sekä omasta ja kollegoidensa roolista siinä. Alvesson (2002, 147) kutsuu kulttuuriseksi todellisuudeksi sitä merkitysten, ymmärryksen ja symbolien kokonaisuutta, joka jättää jälkensä jonkin ihmisryhmän jokapäiväiseen elämään.

Viestinnällä nähdään olevan kiinteä yhteys organisaatiokulttuuriin, mutta sen tehtävästä on erilaisia käsityksiä. Viestinnän ja organisaatiokulttuurin vuorovaikutusta pohtinut Aula (2000) sanoo viestinnän ja organisaation kulttuurin kehittymisen kulkevan käsi kädessä ja korostaa siten viestintää kulttuurisena muuttujana. Kulttuuri voidaan hänen mukaansa määritellä ”ihmisryhmän yhteiseksi ajattelutavaksi, yhteisten tiedostamattomien prosessien ilmentymäksi tai joukoksi yhteisesti omaksuttuja merkityksiä”. Esimerkiksi organisaatioon kuuluva yksilö sekä rakentaa kulttuuria että on samalla sen vaikutuspiirissä – kulttuuria ei voi olla ilman inhimillistä viestintää ja viestintä vastaavasti on kulttuurin rakennusaine ja merkitysten luomisen keino. Viestintä tapahtuu aina tietyssä kontekstissa, joka mahdollistaa osaltaan merkitysten syntymisen. (Aula 2000, 33–34.)

Eisenberg ja Riley (2001, 293) katsovat organisaatiokulttuurin ohjaavan viestintää organisaation sisällä. Kontekstina organisaatiokulttuuri näkyy konkreettisimmillaan organisaation jäsenten käsityksenä hyväksyttävästä tavasta toimia. Kulttuuri on kuitenkin aina sosiaalinen ilmiö, koska se jakaantuu samassa sosiaalisessa ympäristössä elävien ihmisten kesken. Sitä ei voida pitää ulkopuolisena voimana vaan ennemminkin merkitysten verkostona, joka ohjaa yksilön ajattelua ja toimintaa (Alvesson 2002, 189; Streeck 2002, 325).

Kulttuurin jäsenillä on yhteinen, jaettu merkitys erilaisille kulttuurisille yksiköille, kuten esimerkiksi toiminnalleen ja käyttäytymiselleen. Isaac ja Pitt (2001, 114) määrittelevätkin nämä arvoihin, uskomuksiin, ideologioihin, asenteisiin ja artefakteihin perustuvat jaetut merkitykset kulttuurin sidosaineeksi. Ihmisryhmän jakamat merkitykset eivät kuitenkaan yksiselitteisesti tarkoita ryhmän keskistä

yksimielisyyttä ja harmoniaa. Kulttuuria voi leimata esimerkiksi jäsenten yhteinen kanta sisäisen kilpailun ja oman edun tavoittelun merkityksestä (Alvesson 2002, 188).

Kulttuuri ohjaa yksilön toimintaa yhteisön jäsenenä. Esimerkiksi viestintäkäyttäytymiseen vaikuttavat kulttuuriset tilannetekijät kuten normit ja säännöt. Normit ovat määrättyjä periaatteita, joita kulttuurin jäsenet noudattavat (Gudykunst, Ting-Toomey & Chua 1988, 61). Normit voivat olla täsmällisiä, havaittavia tai pääteltävissä olevia normeja, jotka voi havaita suoraan tai epäsuoraan vuorovaikutuksellisista eleistä (Jabs 2005, 269).

Normit ovat enemmänkin juurtuneita periaatteita, kun taas säännöt ovat tilannekohtaisesti neuvoteltavissa (Gudykunst, Ting-Toomey & Chua 1988, 68). Erilaiset säännöt ja normit siis ohjaavat toimintaa ja käyttäytymistä, ja ne voivat olla joko julkilausuttuja tai tiedostamattomia (Jabs 2005, 266). Kulttuuri koostuu myös organisaation jäsenten tietoisesti omaksumista yhteisistä asioiden käsittelytavoista. Jos jäsen huomaa tavat onnistuneiksi jonkin ongelman ratkaisussa, niistä tulee ajan myötä alitajuisia (Isaac & Pitt 2001, 121).

Normit mielletään käytännön toimintaan tuoduiksi arvojen ilmentymiksi, ja ne voivat olla virallisia tai epävirallisia. Niiden luonne liittyy käyttäytymiseen: mikä teko on esimerkiksi normin vastainen ja mikä sen mukainen. Normien rikkomiseen liittyy sanktio. Normeista tulee ajan myötä itsestään selviä käyttäytymissäantöjä ja niistä poikkeamiseen reagoidaan sanktiouhalla (Antikainen, Rinne & Koski 2006, 26–27; Alasuutari 1999, 65) Normit ovat kulttuurinen ilmiö, ja Aho ja Laine (1997, 149) luonnehtivan ryhmissä syntyvillä sosiaalisia normeja ”ryhmän jäsenille asetetuiksi odotuksiksi, joiden täyttämistä tuetaan pakottein eli sanktioin”. Aho ja Laine jakavat nämä sosiaaliset normit *eksplisiittisiin*, selkeästi esitettyihin sääntöihin, ja *implisiittisiin*, epäsuorasti esiintyviin odotuksiin. Kaikki sääntöjä seuraava toiminta ei kuitenkaan johdu sosiaalisten normien paineesta vaan osa perustuu toimintaa määritteleviin sääntöihin, esimerkiksi kahden yksilön välinen shakkipeli (Alasuutari 1999, 66).

Laufer ja Glick (1996, 196) lukevat osaksi asiantuntijuutta sen, että työntekijä tuntee epämuodolliset normit ja merkityssisällöt. Kokeneet työntekijät näin ollen

mallintavat kulttuurin tuomia merkityksiä toiminnassaan ja tuovat samalla sen henkilökohtaiseen tajuntaansa. Näin kulttuuri uusiutuu.

Tutkijat eivät nykyään katso organisaatiokulttuurin olevan yksiselitteinen eheä kokonaisuus, vaan koostuvan erilaisista osista. Esimerkiksi yhteisten, työn ulkopuolelta lähtevien kiinnostusten äärelle kokoontuneet tai muuten yhteisten asioiden perusteella ryhmäytyneet organisaation jäsenet voivat muodostaa oman osa- tai alakulttuurinsa. Organisaatiokulttuurin voidaankin katsoa olevan itse asiassa monta yhdessä organisaatiossa olevaa osakulttuuria, joiden perustana voi olla esimerkiksi ammattiryhmä. Alvesson (2002, 156) ja Sackmann (1991,28) esittävät tällaisen ala- tai osakulttuureihin jakaantumisen olevan yhtenäistä organisaatiokulttuuria yleisempää jo olosuhteidenkin vuoksi, koska organisaatiot koostuvat usein jäsenistä, joilla on erilaiset taustat.

3.2 Ammatillinen kulttuuri

Näkyvimpiä sosiaalisia ryhmiä, joihin työssäkäyvä ihminen kuuluu, ovat työnantajaorganisaatio ja ammatillinen ryhmä tai yhteisö. Koska jälkimmäinen syntyy esimerkiksi opiskelemalla saadun ammatillisen erikoistumisen myötä, se muodostuu lähtökohtaisesti jo ennen jonkin työnantajan palvelukseen siirtymistä. Työnantajalle onkin hyödyllistä saada työntekijä samaistumaan organisaatioon ja tuoda organisaatioidentiteetti – työntekijän tuntemukset itsestään organisaation jäsenenä – mahdollisimman läheiseksi ammatilliseen identiteettiin nähden. (Baruch & Cohen 2007, 249.) Samanaikaisesti uusi työntekijä voi etsiä tukea omille uskomuksilleen ja tulkinnoilleen saman ammatillisen erikoistumisen omaavilta kollegoilta joko organisaatiosta tai sen ulkopuolelta, mikä edesauttaa ammatillisten alakulttuurien syntyä (Bloor & Dawson 1994, 291).

Organisaatiot voivat koostua useista ammatillisista ryhmistä tai jonkin tietyn ammatin edustajista. Näissä organisaatio ja ammatillisten ryhmien paikka vaihtelevat, mutta ammatilliseen erikoistumiseen pohjautuvia kulttuureja voidaan pitää tietyin edellytyksin organisaatiokulttuureihin verrattavina kulttuureina. Edellytyksiä tälle ovat historian luomat kulttuuriset arvot ja toimintatavat, kuten

niihin muotoutuneet käytännön toimintatavat, ammatilliset koodit, uskomukset ja arvot (Bloor & Dawson 1994, 283.)

Ammattiryhmän jäsenyys voi muodostaa erityisen työn tekemiseen tai ammatin harjoittamiseen liittyvän työkuulttuurin – yksilökohtaisemman työn tekemisen tavan (Kostiainen 2003, 89.) Richardsonin ja Asthanan (2006, 661) mukaan *ammattillinen kulttuuri* (engl. professional culture) merkitsee ammatin olevan yksilön tietoinen henkilökohtainen valinta sekä tehtävän että koko ammattialan perusteella. Ammatillisuuden määritelmä ei kuitenkaan rinnastu profession, jonka lähtökohtana on vahvaan teoreettiseen tietoon perustuva osaaminen ja merkittävä yhteiskunnallinen asema.

Organisaatio- ja ammatillinen kulttuuri nähdään yhtä lailla arvoperustaisena, mutta ammatillinen kulttuuri voi alakulttuurin lailla olla organisaatiokulttuurin muodostaman sateenvarjon alla. Ammatillisen kulttuurin merkitykset ja perusoletukset syntyvät ammatin harjoittamisen kautta. Näin ollen esimerkiksi ammatit, joilla on pitkä historia tai institutionaalinen pohja, muodostavat ammatilliselle kulttuurille otollisen maaperän.

Jaetut työkokemukset kasvattavat työhön liittyviä jaettuja merkityksiä (Alvesson 2002, 151). Ammatillisen yhteisön jäsenet toimivat yhteisen sosiaalisen todellisuuden muodostaman tulkintakehyksen puitteissa. Sosiaalisen todellisuuden yhteistä ymmärtämistä ja toimimista sen mukaan kutsutaan intersubjektiviteetiksi (Heath & Bryant 2000, 219). Intersubjektiviteetti tavoittelee viestinnän avulla yksilöiden välistä keskinäistä ymmärrystä ja sosiaalista sitoumusta. Yhteisesti jaettu tieto tai kokemus muodostaa yksilöiden välisen yhteisen rajapinnan – interpersonaalista etäisyyttä ja jännitteitä voidaan hallita helpommin, ja kynnys viestintään ja yhteisten merkitysten rakentamiseen madaltuu. Samalla yksilöiden välisten erojen mahdollisesti mukanaan tuomat jännitteet vähenevät. (Dai 2010, 14.) Esimerkki tästä löytyy Hutchinsin ja Klausenin (1996) lentokapteenin ja lentoperämiehen yhteistoimintaa käsittelevästä tutkimuksesta. Intersubjektiviteetti tehostaa samassa työympäristössä kollegoiden välistä koordinoitua toimintaa, jossa kapteenin ja perämiehen välinen vuorovaikutustilanne pohjautuu jaetun tiedon hyödyntämiseen ja sitä kautta saavutettuun jaettuun tietoisuuteen. Tätä

kutsutaan myös intersubjektiiviseksi ymmärrykseksi, joka mahdollistaa yhteiset tulkinnat esimerkiksi nonverbaalisista eleistä tai vuorovaikutuskäyttäytymisestä suhteessa. (Hutchins & Klausen 1996, 24.) Intersubjektiviteetin taustalla on kuvatussa tapauksessa kontekstin ymmärtäminen, mikä on olennaista erityisesti institutionaalisisessa vuorovaikutuksessa (Peräkylä 2004, 168).

Koska ammatti sisältää koulutuksen ja harjoittelun tai oppiajan, se synnyttää Scheinin (2004, 20) mukaan ammattikohtaisia asenteita, normeja ja arvoja, joista syntyy ryhmän jäsenten yhteisiä näkemyksiä ja oletuksia asioista. Nämä näkemykset ja oletukset ovat pysyväluonteisia, joskin niitä voi vahvistaa työskentely ja kanssakäyminen saman ammatin harjoittajien kanssa. Siten tiiviit vertaissuhteet vahvistavat ammatillista kulttuuria.

Holmes (2006) lähestyy työpaikan kulttuuria narratiivien kautta. Niissä esiintyvät anekdootit, lyhyet tarinat, ilmentävät esimerkiksi anekdootissa esiintyvien roolia työyhteisössään. Samalla narratiivit myös heijastavat jotakin ammattiin liittyvää normia ”sankariammattilaisen” kautta. (Holmes 2006, 180.)

Ammattiryhmillä on omia eettisiä ohjeita, normeja, joille ammattiryhmän jäsenet ”tekevät valan” kirjaimellisesti tai kuvainnollisesti sitoutuessaan noudattamaan näitä normeja. Ammatillinen identiteetti luo yksilölle sidoksen siihen työhön, jota hän tekee. Ammatillisen identiteetin kasvettua kollektiiviseksi normit asettavat myös tietynlaiset rajat yksilön toiminnalle (Brown, Kirpal & Rauner 2007).

Ammatillinen kulttuuri määritellään tässä tutkimuksessa erityisen ammatin ympärille syntyneeksi sosiokulttuuriliseksi järjestelmäksi, jonka taustalla on tähän nimenomaiseen, veturinkuljettajan ammattiin kouluttautuminen. Viestintää tarkastellaan vertaistasolla kulttuurin ilmentymänä ja sen piirteiden heijastajana.

3.3 Ammatti- identiteetti

Yksilö rakentaa *identiteettiä*, käsitystä itsestään, elämänsä varrella, ja se voi muokkautua erilaisten kontekstien mukaan. Samalla yksilö identifioituu erilaisiin

ryhmiin, jollainen työyhteisökin on (Feldner & D'Urso 2010, 14; Lakoff 2006, 142.)

Identiteetti tuo esimerkiksi tietyille arvoille kannatusta tai hyväksyntää ja syventää samalla niiden merkitystä. Erilaisiin ryhmiin kuulumisen myötä yksilölle syntyy erilaisia sosiaalisia identiteettejä, joilla tarkoitetaan yksilön käsityksestä itsestään osana jotakin ryhmää (Baruch & Cohen 2007, 247). Yksilö voi samalla lailla mukauttaa käyttäytymistään ja viestintäänsä sen perusteella, kokeeko hän kuuluvansa tai haluaako hän kuulua johonkin ryhmään (Dainton & Zelle 2005, 84).

Identiteetin yhteyttä viestintään voi tarkastella yksilön samaistumisen ja sen synnyttämän yhteenkuuluvuuden tunteen eli *identifioitumisen* kautta (Hakala 2000, 105). Yksilö voi tuntea sosiaalisen kanssakäymisen kautta yhteenkuuluvuutta useammankin ryhmän kanssa, jolloin syntyy yhteisidentiteettejä, jotka voivat olla jopa konfliktissa toistensa kanssa (Cheney 1983, 145).

Tuntiessaan yhteyttä jonkin asian kanssa yksilö identifioituu. Hän tekee päätöksen yhteenkuuluvuudesta esimerkiksi johonkin tiettyyn ihmisryhmään sen ilmentämien seikkojen perusteella. Identifioituminen liittyy yksilön johonkin asiaan, joita organisaatiossa voi olla useita. Samalla se liittyy myös yksilöt toisiinsa, kun he huomaavat heillä olevan jotakin yhteistä ja solmivat keskinäisiä vuorovaikutussuhteita. Identifioituminen muodostaa yksilön ajatusmaailmaa ja käyttäytymistä muokkaamalla rakenteita identiteetille. (Littlejohn 2002, 296–297.) Viestintä on samaistumista mittaava keino, jonka avulla yksilö osaltaan punnitsee myöntyvyyttään niihin väittämiin, joita ryhmä ilmentää (Baruch & Colen 2007, 254). Henkilökohtainen identiteetti syntyy osaltaan myös alituisten vuorovaikutussuhteiden kautta, jotka yksilöt solmivat erilaisissa ryhmissä ja yhteisöissä. (Littlejohn 2002, 296–297.)

Henkilökohtaisen, yksilön identiteetin, vastapainona on kollektiivinen, ryhmään viittaava identiteetti. Kaunismaa (1997) luonnehtii kollektiivisen identiteetin olevan ryhmään tai yhteisöön liittyvä kulttuurinen käsitys, jossa on samalla kyse

myös ryhmän tai yhteisön jäsenten keskinäisestä ymmärtämisestä. Tätä kautta muodostuvat yhteisesti tunnistetut merkitykset. (Kaunismaa 1997 41.) Tähän yhteiseen intersubjektiiviseen ymmärrykseen palataan vielä myöhemmin tässä tutkimuksessa.

Identifioituminen organisaatiotasolla tarkoittaa, että yksilö – organisaation tai työyhteisön jäsen – huomaa jakavansa jollain tasolla yhtäläisen arvo- ja ajatusmaailman organisaationsa kanssa, jolloin hän kokee oman henkilökohtaisen identiteettinsä yhtymäkohtia organisaation identiteettiin. (Feldner & D’Urso 2010, 9.) Vastaavasti ammattiryhmän kohdalla nämä yhtymäkohdat löytyvät yksilön ja ammattiryhmän väliltä.

Yksilön identiteettiä ammattiryhmän jäsenenä voidaan tarkastella esimerkiksi ammatillisten roolien kautta. Identiteettiteorian mukaan yksilöt käyttäytyvät määrättyjen roolien mukaisesti. Tämän Sheldon Strykerin kehittämän teorian mukaan yksilön minuus koostuu erilaisista rooliodotuksiin pohjautuvista identiteeteistä. Yksi näistä voi olla esimerkiksi työidentiteetti, joka kytkeytyy ammattiin. Strykerin mukaan yksilö asettaa hänellä olevat eri identiteetit tärkeysjärjestykseen ja valitsee käyttäytymismallin kulloisellekin hetkelle hänelle tärkeimmän identiteetin mukaan. (Stryker 1987, 90.)

Identiteettiteoria painottaa identiteetin ilmentävän henkilön kahdenlaista sitoutumista rooliinsa – rooliin liittyvien vuorovaikutussuhteiden mukanaan tuomaa vuorovaikutuksellista sitoutumista ja emotionaalisesti painottuneempaa affektiivista sitoutumista. (Stryker 1987, 98.) Henri Tajfelin ja John Turnerin kehittämä *Sosiaalisen identiteetin teoria* puolestaan perustuu ajatukseen, että yksilö on tietoinen kuulumisesta johonkin itselle tärkeään sosiaaliseen ryhmään. Yksilö myös yhdistää ryhmän minäkuvaansa ja vahvistaa tätä kuvaa tekemällä vertailuja oman ja muiden ryhmien välillä. Keskeistä teoriassa ovat lisäksi sosiaalinen kategoriointi ja sosiaalinen vertailu (Scott 2007, 125.) Ashford ja Mael (2004, 154) kuitenkin kritisoivat teoriaa, koska heidän mukaansa se ei selitä käyttäytymistä, joka olisi seurausta edellä mainituista tuntemuksista. Sosiaalinen identiteetti tarjoaa selitystä kysymykseen ”kuka olen?” muttei kysymykseen ”millä tavoin toimin?”.

Pöyhönen (2003) määrittelee *ammatti-identiteetin* diskursiivisesti tulkittuna, eli jatkuvassa muokkautumistilassa olevana ”sosiaalisesti tuotetuksi, kielellisissä vuorovaikutustilanteissa muuttuvaksi ja prosessinomaiseksi diskursiiviseksi konstruktioksi”. (Pöyhönen 2003, 113.) Hänen mukaansa diskursiivisessa tulkinnassa korostuu ammatti-identiteetin moninaisuus ja kontekstisidonnaisuus. Ammatti-identiteetti ei kehity yksilön persoonallisuuden mukana, eikä siten esimerkiksi ammatinvalinta määräydy persoonallisuuden mukaan. Tällainen diskursiivinen näkökulma ammatti-identiteettiin korostaa juuri sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitystä.

Jonkin ammatillisen erikoistumisen hallitsemista ja kykyä työskennellä erityisessä ammatissa voidaan pitää myös ammatti-identiteetin perustana. Tällainen ammatti-identiteetti on psykologinen tekijä, joka saa osaltaan yksittäisen työntekijän pitämään työtään mielekkäänä ja tavoitteellisena jopa erilaisten työympäristöön vaikuttavien muutosten keskellä. Työntekijäryhmän kollektiivisen ammatillisen identiteetin muodostuminen kuvastuu ulospäin esimerkiksi erottuvien symbolien tai ammatillisten perinteiden avulla, jotka on luotu tarkoituksenmukaisesti lisäämään ammattikunnan tai -ryhmän arvovaltaa. (Brown, Kirpal & Rauner 2007, 22.)

Identifioituminen – yksilön samaistuminen johonkin laajempaan – koetaan erityisesti sitoutumista suhteen tärkeänä asiana. Organisaatio voi ponnistella edesauttaakseen työntekijän identifioitumista, ja tällainen toiminta onkin nykyään osa monen yrityksen toimintaa. Jo organisaatioon tulo käynnistää yksilön sosiaalistumisprosessin, mutta identifioituminen on organisaation kannalta onnistunut, kun työntekijä hyväksyy organisaation päämäärät ja toimintatavat. Identifioituminen voi toteutua eri tavoin. Yksilö voi myös identifioitua tahoon, joka vastustaa tai inhoaa samanlaisia asioita kuin hän. (Cheney 1983, 147–148.) Organisaation työntekijä voi vaihtoehtoisesti samalla olla jonkin tämän organisaation toimintatapoja vastustavan puolueen jäsen, jolloin yksilön vastakkaiset identiteetit ajautuvat konfliktiin toistensa kanssa (Cheney 1983, 145). Vuorovaikutusosapuolten välillä identifioitumisessa on kyse merkitysten jakamisesta (Littlejohn 2002, 156).

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Työn tavoitteet, tutkimusnäkökulma ja tutkimuskohde

Työn tavoitteet

Tässä työssä keskitytään aineistolähtöisesti veturinkuljettajan ammattiryhmään ja sen ammatillisen kulttuuriin kuvaamiseen kollektiivisena konstruktiona. Tavoitteena ja tutkimustehtävänä on tarkastella ammatillista kulttuuria vertaisviestinnän määrittäjänä. Tutkimuksen tekotapa ei anna mahdollisuutta tarkastella kulttuuria jatkuvana, toimintaa ohjaavana prosessina, vaan haastattelumenetelmään pohjautuvana tutkimus käsittelee ennemminkin kulttuuria ilmentäviä ajatuksia, normeja ja uskomuksia. Aihetta lähestytään veturinkuljettajien käsitysten kautta. Tutkimusintressinä on tuottaa tietoa veturinkuljettajien ammattiryhmän ammatillisesta kulttuurista ja viestinnästä kulttuurin ilmentäjänä. Juuti ja Lindström (1995, 20) katsovat organisaation kulttuuriviitekehyksessä sosiaalisesti rakentuneeksi merkitysjärjestelmäksi, jota määrittävät sosiaaliset koodistot ja yksilöiden ajattelu. Nämä kaksi kulttuuriin nivoutuvaa osaa ovat keskeisiä myös tutkimuksen kannalta ja alatutkimuskysymykset keskittyvät siten toisaalta yksilön näkemykseen omasta ammatillisesta identiteetistään ja toisaalta kulttuuripohjaisiin käyttäytymis- ja ajattelutapoihin.

Tutkimustehtävä jakautuu kahteen alatutkimuskysymykseen. Ensimmäinen alatutkimuskysymys keskittyy veturinkuljettajien omaa asiantuntijuutta kuvaavaan henkilökohtaiseen käsitykseen omasta ammatti-identiteetistä ja siitä, millaista on olla veturinkuljettaja.

1. Millaisena ammatti-identiteetti kuvastuu veturinkuljettajien käsityksissä omasta työstä ja ammattiryhmästä?

Toinen alatutkimuskysymys keskittyy veturinkuljettajien tiedostamattomiin käyttäytymis- ja ajattelutapoihin ja niiden taustaan.

2. Millaisena ammatillinen kulttuuri kuvastuu veturinkuljettajien käsityksissä omasta työstä ja ammattiryhmästä?

Sackmann (1991) jakaa kulttuurin tutkimisen kolmeen näkökulmaan: holistiseen, variaabeliin ja kognitiiviseen, jotka menevät osittain päällekkäin. Holistinen näkökulma koostuu ajattelutavoista, tunteista ja reaktioista, jotka on omaksuttu pääasiassa organisaatiossa esiintyneiden symbolien kautta. Variaabeli näkökulma, jota kutsutaan myös muuttujanäkökulmaksi, tarkastelee sitä ”kuinka asiat täällä tehdään”, painopisteenään havaituissa käytännöissä esiintyvät kulttuurin ilmaisut kuten esimerkiksi riitit ja rituaalit sekä yhteinen kieli. Kognitiivinen näkökulma käsittää organisaation kulttuurina ja näkee sen yhteisesti omaksuttujen ajatteluprosessien tuloksena, yhteisenä ajattelutapana. (Sackmann 1991, 17–22.)

Tutkimus kohdistuu organisaatiokulttuurin tutkimuksen kannalta kognitiivisen ja variaabelin näkökulman yhteiselle rajapinnalle. Organisaatio, tai tässä tapauksessa ammattiryhmä, nähdään kognitiivisen näkökulman mukaisena sääntöihin perustuvana sosiaalisena konstruktiona, mutta painopiste on kuitenkin variaabelinäkökulman mukaisesti havaittujen käytäntöjen tutkimisessa. Pyrkimyksenä on löytää havaittujen kulttuurin ilmaisujen ja kollektiivisten toimintojen taustalla oleva merkitys.

Tutkimusnäkökulma

Tutkimuksessa käsitellään viestintää ryhmä- ja yhteisötasolla ammattikontekstissa. Tutkimuskohteena on varsinaisesti yhteisö, ammattiryhmä, jota lähestytään veturinkuljettajan henkilökohtaisen käsityksen kautta. Suunnitelmana oli grounded theory -menetelmää hyödyntäen luoda haastattelujen perusteella kuva veturinkuljettajien työyhteisöstä, mutta myöhemmin aineiston kautta hahmottuivat ne tekijät, jotka määrittelevät työkulttuuria ja veturinkuljettajaa yksilönä omassa työyhteisössään. Vaikka tutkimus painottaa viestintää kulttuurin rakentajana, se peilaa tavoitteensa kautta myös sitä, millaista on olla veturinkuljettaja. Tässä työssä käsitellään samalla kulttuurin merkitystä

työyhteisössä vallitsevien käytänteiden syntyyn ja kulttuurin näkymistä näiden käytänteiden kautta.

Tutkimuskohde ja -aineisto

Tutkimuskohteena työssä ovat veturinkuljettajat sekä heidän työnsä ja työyhteisönsä. Veturinkuljettajia on Suomessa tällä hetkellä noin 1 900. Muutamaa teollisuussektorilla työskentelevää lukuun ottamatta heistä kaikki ovat VR Groupin palveluksessa. Veturinkuljettajat kuuluvat VR:llä junaliikennöinnin organisaatioon, joka jakautuu yhteensä kolmeentoista ajopisteeseen ympäri Suomen.

Tutkimusaineisto koostuu kahdeksan VR:llä työskentelevän veturinkuljettajan haastatteluista, joista, ensimmäinen oli koehaastattelu. Päätin aloittaa aineistonkeruun koehaastattelulla, koska halusin välttää mahdollisia yllätyksiä sen suhteen, miten haastateltava reagoisi – tuntuisivatko esimerkiksi teema-aiheet haastateltavasta luontevilta puheenaiheilta. Koehaastattelun jälkeen haastattelukysymyksiä olisi vielä mahdollista muokata, mutta toisaalta koehaastattelun onnistuessa se olisi jo yksi varsinaisista tutkimushaastatteluista.

4.2 Tutkimusstrategia ja -menetelmä

Tutkimuksen kuvaava luonne määräsi suunnan myös menetelmävalinnoille. Koska tutkimus kuvaa ja jäsentää ilmiötä tutkittavien kokemusten, heidän ”äänensä” perusteella, on strategia tässä tutkimuksessa kvalitatiivinen eli laadullinen. Strauss ja Corbin (1998) määrittelevät kvalitatiivisen tutkimuksen laveasti kaikeksi sellaiseksi tutkimukseksi, jossa tuloksia ei saada tilastollisin menetelmin. Aineistoa voidaan kuitenkin myös kvantifioida, eli koodata, niin että sitä voidaan analysoida tilastollisesti. (Strauss & Corbin 1998, 11.) Tässä tapauksessa tutkittavien näkökulmaa olisi kuitenkin mahdotonta käsitellä lukujen ja niistä saatujen tilastollisten yhteyksien kautta.

Omaa aiheitani voisi tutkia esimerkiksi kvantitatiivisena sisällönanalyysinä jostakin veturimiehen työtä jo käsittelevästä kirjallisesta aineistosta erittelemällä sisältö erilaisiin määrällisiin yksiköihin. Tässä tapauksessa kvantitatiivinen menetelmä jättäisi kuitenkin tutkittavat melko etäisiksi eikä selittäisi mitään vastausten taustalla olevista tekijöistä tai yleensä tutkittavasta ilmiöstä siinä laajuudessa, mitä tutkimusongelma edellyttää. Laadullinen menetelmä antaa tarvittavat edellytykset tarkastella tutkimuskohdetta yksityiskohtaisesti. Se on myös määrällistä menetelmää soveliaampi tapa näinkin aineistolähtöisen – veturinkuljettajien oman näkemyksen esilletuomiseen pyrkivän – tutkimuksen analysoinnille. (Metsämuuronen 2006, 212.)

Tutkimukseni lähti liikkeelle pyrkimyksestä kuvata, analysoida ja ymmärtää todellisuuden erilaisia käsityksiä kokemusten kautta. Lähtökohtana oli, että veturinkuljettajien käsitykset työstään perustuvat henkilökohtaiseen kokemukseen ja tulkintaan tapahtuneista asioista. Tämä kiinnitti työni fenomenografiseen tutkimusintressiin, jossa tutkitaan juuri kokemusten kautta ihmisille muodostuneita käsityksiä tutkimuskohteesta, ja tätä kautta heidän maailmansa rakentumista (Metsämuuronen 2006, 228). Fenomenografisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää tutkimuskohteiden antama näkemys tutkittavasta ilmiöstä, mikä tapahtuu usein avointen kysymysten avulla (Niikko 2003, 30).

Fenomenografia tuntui aluksi varteenotettavalta metodilta tutkimustani ajatellen. Tarkempi metodivaihtoehtoihin tutustuminen herätti kuitenkin kiinnostukseni myös grounded theorya kohtaan, joka tarjoaa tutkimuksen kysymyksenasettelulle väljyyttä ja mahdollisuuden tarkastella vähän tutkittua ilmiötä joustavasti. Menetelmästä teki tähän tutkimukseen sopivan myös se, että aineistoa tarkastellaan laajalti eikä tietyn rajatun teorian näkökulmasta. Tutkimuksessani teoria muodostaa vain löyhän taustan teoreettisen viitekehyksen muodossa, eikä teoriaan voi nojata niin vahvasti, mitä fenomenografinen lähestymistapa olisi vaatinut. Induktiivinen, aineistoon painottuva lähestymistapa aiheeseen vahvasti grounded theoryn valintaa tutkimusmenetelmäksi. Tämä menetelmä on laadullista tutkimusta sen pelkistetyimmässä muodossa – teorian rakentamista empiirisestä aineistosta. (Eskola & Suoranta 1999, 19–20). Lisäksi Eskola ja Suoranta (1999, 15) kertovat laadullisen tutkimuksen tutkimussuunnitelman parhaimmillaan

elävän tutkimushankkeen mukana, mikä tapahtui myös tämän tutkimuksen kohdalla. Tutkimusraportti pyrkii nostamaan esiin myös tutkimuksen prosessinomaisuutta.

Grounded theory on laadullinen tutkimusmenetelmä, jossa tutkija ei pohjaa tutkimustaan suoraan mihinkään teoriaan vaan päinvastoin ottaa käsittelyyn tietyn aihealueen ja jättää tilaa teorian muodostamiseen tutkimusaineistosta (Strauss & Corbin 1998, 12). Glaserin ja Straussin 1960-luvulla kehittämä grounded theory -metodi pohjasi teorian muodostamiseen aineiston pohjalta. Siinä ratkaisi kirjaimellisesti aineiston laatu. Metodi haastoi tuolloin yhdysvaltalaisessa sosiaalitieteessä vallalla olleen määrällisen strategian, joka Glaserin ja Straussin mielestä vahvisti vain olemassa olevaa teoriaa. grounded theoryn avulla pyrittiin osoittamaan, että laadullinen strategia kelpaa paitsi teorian testaamiseen myös teorian luomiseen (Bryant & Charmaz 2007, 33). Glaser ja Strauss tutkivat kuolevia sairaalapotilaita keskittymällä potilaiden omiin tuntemuksiin tilanteestaan ja kehittivät ideaa formaalimmaksi teoriaksi tulevissa julkaisuissaan. (Kearney 2007, 131.) Heidän välilleen syntyi kuitenkin näkemusero Glaserin pidättäytyessä täysin induktiivisessä linjassa ja Straussin laajentaessa näkemystään induktiivis-deduktiivisempaan suuntaan. Jälkimmäinen esimerkiksi hyväksyi tietyn reunaehdoin jo olemassa olevien teorioiden käytön aineiston analyysissä, minkä Glaser puolestaan katsoi vievän teoriaa liian kauas sen juurilta. (Hesse-Biber 2007, 324.)

Menetelmällä on vahva yhteys symboliseen interaktionismiin, jossa keskeistä on yksilön henkilökohtainen tulkinta jostakin asiasta. Molemmat, symbolinen interaktionismi ja grounded theory, johdattavat tutkijan seuraamaan sosiaalisia prosesseja tai kehityskulkuja ennakko-oletuksien todentamisen sijaan. (Bryant & Charmaz 2007, 21.) Teorian erityispiirteenä on jatkuva vertailu: aineistosta poimitaan teoreettisella otannalla asioita, joita vertaillaan aineiston sisällä ja kehitetään edelleen abstraktioiksi, jotka palautetaan lopuksi vielä kerran aineistoon (Bryant & Charmaz 2007, 13). Näiden abstraktioiden ja aineiston välille rakennetaan edelleen linkkejä ja samalla laajennetaan ymmärrystä ilmiötä koskevan kirjallisuuden avulla.

Grounded theory merkitsee teoreettisten väitteiden muodostamista kvalitatiivisen aineiston pohjalta. Vaikka aineistoa kerätäänkin mahdollisimman vähäisin ennako-olettamuksin, on tutkimuksen toteuttamisessa kuitenkin lähes mahdotonta onnistua ilman abduktiota, oleelliseen teoreettiseen kirjallisuuteen tutustumista. (Barbour 2008, 197.) Tutkimuksessa ilmeneviä havaintoja selitetään teoreettisen esiymmärryksen perusteella. Aineistosta on tarkoitus muokata teoreettisia käsitteitä vaiheittain analysoimalla. Tutkimusaineiston koodaus tapahtuu kolmessa vaiheessa, joita kutsutaan avoimeksi, aksiaaliseksi ja selektiiviseksi koodaukseksi. Käytännössä tämä oli aluksi aineiston ryhmittelyä samankaltaisuuksien perusteella ja loppuvaiheessa näiden samankaltaisuuksista kehittyneiden kategorioiden vertailua sekä aineistoon että toisiinsa.

Tavoitteena ei ole käyttää tutkimusmenetelmää yleistysten päättelyyn vaan enemmänkin tulkintojen tekemiseen aineistosta. Siksi tulosluvussa ei esitetäkään syntyneitä kategorioita sovellettavina yleistyksinä. Sen sijaan ne pyritään sitomaan teoreettisten näkökulmien avulla tutkimustehtävän mukaiseen tulkintakehykseen.

4.3 Aineistonkeruu

4.3.1 Aineistonkeruumenetelmä

Aineistonkeruumenetelmänä tutkimuksessa on haastattelu. Se tuo esiin erilaiset kokemukset ja tulkinnat asioista ja on siten tarkoituksenmukaisin tapa kartoittaa juuri tätä nimenomaista aihetta. Lisäksi haastattelu mahdollistaa tässä tapauksessa vapaamman keskustelun, joka helpottaa tutkittavien ajatusten ja mielipiteiden esille saantia.

Haastattelu on tyypillinen aineistonkeruumuoto kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Kvalitatiivisen tutkimushaastattelun etuna, ja melkein pä edellytyksenä, on jäykän kysymys-vastaus -haastattelun sijaan väljä, avoin keskustelu, joka miellyttää myös haastateltavaa. Haastattelijan tulee kuitenkin pitää kontrolli käsissään, jotta kaikki hänen haluamansa asiat tulevat käsitellyiksi, eikä antaa esimerkiksi joidenkin

vastausten johtaa harhapoluille. (Lindlof & Taylor 2002, 171.) Haastattelu kysyy myös kärsivällisyyttä. Haastattelu voi vaatia jopa itsestäänselvyyksiltä vaikuttavia kysymyksiä, joihin haastateltava alireagoi ja saa haastattelijan tuntemaan itsensä kiusaantuneeksi (Barbour 2008, 120). Tämän tunteen ei pidä kuitenkaan antaa häiritä ja painostaa haastattelijaa luopumaan koko kysyttävästä aiheesta.

Menetelmä tarkentui väljän tutkimusasettelun myötä puolistrukturoiduksi teemahaastatteluksi, joka sopii käytettäväksi silloin kun selvitetään heikosti tiedostettuja, jopa arkoja aiheita (Metsämuuronen 2006, 235). Haastattelu ei siis nojannut niinkään kysymyksiin vaan teemoihin, jotka oli laadittu tutkittavan aiheen pohjalta. Haastatteluteemoiksi muotoutuivat seuraavat aiheet: oma työ ja viestintä työssä, viestinnän osapuolet ja sisällöt, viestinnän muodot sekä viestinnän piirteet (ks. liite 1).

Teemahaastattelu oli tutkimukseni luonteen kannalta sopivan väljä muoto ja antoi haastateltavien kerronnalle tilaa sekä salli heidän kertoa omin sanoin tutkittavasta aiheesta. Pyrkimyksenäni oli laatia haastattelurunko niin, että haastattelusta tulisi mahdollisimman joustava, jolloin käsiteltävien asioiden vapaa järjestys lisäisi keskustelutilanteen luontevuutta eikä vastakohtaisuuksia puheenaiheiden välillä syntyisi.

Puolistrukturoidun haastattelun etuna oli, että kysymykset saattoi esittää joustavalla tavalla eli antaa keskustelun kulun järjestää haastatteluteemat. Strukturoitu haastattelu sisältää kysymykset tarkassa muodossa ja järjestyksessä, jolloin joustavuudelle olisi ollut huomattavasti heikommat mahdollisuudet.

Itse haastattelutilanteeseen olin valmistautunut kirjoittamalla teemojen lisäksi apukysymyksiä. Nämä kysymykset lähinnä jäsensivät omia ajatuksiani, mutta olivat myös muistin virkistämisen apuna.

4.3.2 Haastattelujen toteutus

Toteutin tutkimushaastattelut teemahaastatteluina haastattelemalla yksilöidysti yhteensä kahdeksaa veturinkuljettajaa Helsingin (Helsinki ja Ilmala), Jyväskylän, Kokkolan ja Pieksämäen ajopisteistä. Näistä neljästä Helsinki edusti henkilöstömäärältään suurta työpistettä, Pieksämäki keskisuurta ja Kokkola sekä Jyväskylä pieniä ajopisteitä. Pyrin saamaan haastateltavat erikokoisista työyhteisöistä, koska näin oli mahdollista päästä kiinni esimerkiksi veturinkuljettajan erilaisiin työtehtäviin mahdollisimman laajalti. ”Tyypillistä” veturinkuljettajaa oli ennakkoperehtymisen perusteella vaikea hahmottaa, eikä tämä ollut tarkoituksenmukaistakaan. Helsinki erosi muista ajopisteistä siksi, että siellä veturinkuljettajien työnkuvaan kuuluu myös Helsingin lähiliikenne. Lähiliikenteessä on tyypillistä työvuoron säännöllinen, pitemmillä tauoilla katkottu rakenne, läheinen yhteistyö konduktöörin kanssa sekä se, ettei läpi yön kestäviä vuoroja ole.

Helsinki, Pieksämäki ja Jyväskylä olisivat riittäneet kokoeron kannalta, mutta olin tehnyt koehaastattelun Kokkolassa työskentelevän veturinkuljettajan kanssa ja oli järkevää jakaa otos niin, että haastattelisin jokaisesta työpisteestä kahta veturinkuljettajaa. Lisäksi Kokkola on erityisen itsenäinen työpiste, koska veturinkuljettajien esimiehet tallipäivystäjää lukuun ottamatta ovat muilla paikkakunnilla. Kokkola muodosti työyhteisönä kiinnostavan tutkimuskohteen, koska sen organisaatorakenne oli muista poikkeava.

Otin aluksi yhteyttä silloisen VR Osakeyhtiön vetopalveluorganisaatioon sekä VR Koulutuskeskukseen. Sain tätä kautta sekä veturinkuljettajan ammattia taustoittavaa tietoa että eri vetopalvelupäälliköiden yhteystiedot.

Vetopalvelupäälliköt toimivat eri ajopisteiden ylimpinä esimiehinä. Otin yhteyttä valitsemistani neljästä ajopisteestä kolmen vetopalvelupäällikköön, joille lähetin tietoa tutkimusaiheestani sekä veturinkuljettajille välitettävän haastattelupyynnön. Tarkoitukseni oli kysyä kuljettajille lähetettävällä sähköpostilla vapaaehtoisia haastateltavia, mutta mainitsin vetopalvelupäälliköille lähettämässäni sähköpostissa ottavani myös vastaan ehdotuksia haastateltavista.

Itselleni ei ollut merkitystä, miten haastateltavat veturinkuljettajien joukosta poimittaisiin. Kaikki veturinkuljettajat ovat saaneet samanlaisen koulutuksen

ammattiin ja työskennelleet yhtäläisissä tehtävissä ja ovat siis yhdenvertaisia tutkimushaastateltavina. Vapaaehtoiset haastatteluihin sain loppujen lopuksi ottamalla heihin itse yhteyttä. Koehaastateltavan tunsin entuudestaan, mutta viiden muun yhteystiedot sain vetopalvelupäälliköiltä ja kahden toisilta haastateltavilta. Käytännössä siis soitin kahdeksalle veturinkuljettajalle suoraan, jolloin kerroin tutkimuksestani ja kysyin, olisivatko he halukkaita haastateltaviksi. Kävin haastateltavien kanssa lyhyesti aihetta läpi puhelimesta ennen varsinaista haastattelua.

Vuodesta 1983 vuoteen 2001 saakka VR:llä vallitsi veturinkuljettajien rekrytointitauko. Haastateltaviin kuului sekä ennen vuotta 1983 että vuoden 2001 jälkeen aloittaneita veturinkuljettajia. Käytän näistä tulosluvussa nimitystä vanhemmat ja nuoremmat haastateltavat.

Tein koehaastattelun huhtikuussa 2009 ja varsinaiset haastattelut touko-kesäkuussa 2009 pääasiassa haastateltavien työpisteissä, VR Osakeyhtiön tiloissa. Koehaastattelulla haettiin tuntumaa paitsi haastatteluteemojen käsittelyyn myös itse haastattelutilanteen sujuvuuteen. Kysymysrunko tuntui joustavalta, ja vaikka tilanne keskeytyikin kahdesti, ei se mainittavammin haitannut haastattelun kulkua. Tutkimusrungon testaus oli hyödyllistä myös siksi, että sain tällöin ajatuksia siitä, kuinka tarkentaa päätöksentekoon liittyvien näkökohtien käsittelyä.

Haastattelujen ilmapiiri oli siinä mielessä kiireetön, että saatoin rauhassa tehdä lisäkysymyksiä esimerkiksi ammattitermeistä. Annoin haastateltaville tilaa kertoa myös asioista jotka eivät kuuluneet varsinaisesti haastattelurunkoon, mutta joka oli heille tärkeä, koska tarkoituksena oli käsitellä veturinkuljettajan työhön liittyviä asioita mahdollisimman laajalti.

Taustoitin haastatteluja tutustumalla työnkuvauksiin, työohjeisiin sekä erilaisiin Veturimies-lehdessä (Veturimiesten liiton jäsenlehti) julkaistuihin ammattia kuvaaviin artikkeleihin. Käytin näitä myös hyvin vähäisessä määrin aineistona, mutta ennemminkin ne olivat omassa käytössäni, jotta pystyin perehtymään tutkimusaiheeseen.

Aloitin lähes kaikki haastattelut kysymällä haastateltavilta heidän kokemuksiaan viime työvuorosta, ja sen sisällöstä. Tätä kautta pääsin luontevasti käsiksi haastatteluteemoihin. Kävin jokaisen haastateltavan kanssa läpi myös sen, milloin ja miten hän on päätenyt veturinkuljettajaksi, jolloin taustoitin esimerkiksi hänen ennakkoaajatuksiaan työstä sekä haastateltavan motiiveja ja ensikokemuksia. Anonymiteetin mainitseminen oli mielestäni tärkeää luottamuksen kannalta – pyrin näin vähentämään tekijöitä, jotka olisivat karsineet haastateltavan sanomisia. Kaiken kaikkiaan haastattelutilanteet sujuivat kuitenkin rennoissa merkeissä, ja koehaastattelu karsi myös oman haastattelujännitykseni, mikä auttoi myöhempien haastattelujen tekoa.

Yhden haastattelun jouduin jakamaan kahdelle kerralle, mutta tällöinkin jälkimmäinen osuus tapahtui lyhyen ajan sisään ensimmäisestä haastattelusta. Lisäksi yhden haastateltavan kohdalla jatkoin haastattelua jälkeinpäin vielä erillisellä tarkentavalla haastattelukerralla, minkä tarkoitus oli syventää haastateltavan aiempia vastauksia.

Pyrin sopimaan haastattelut niin että ne olivat sellaisena ajankohtana, esimerkiksi vapaavuorolla tai työvuoron jälkeen, jolloin haastateltavalla ei olisi kiire mihinkään. Haastattelut kestivät nauhoitettuina viidestäkymmenestä kahdesta minuutista tuntiin viiteenkymmeneen kahdeksaan minuuttiin.

4.4 Aineiston käsittely ja analysointi

Aloitin aineiston käsittelyn litteroimalla haastattelut yksi kerrallaan. Litteroin haastattelut lähes sanantarkasti ja jätin pois ainoastaan joitakin yleisiä sidossanoja sekä kohtia, joissa puhuttiin jostakin aiheeseen liittymättömästä asiasta, kuten junaturvallisuustekniikasta. Näillä pois jätetyillä kohdilla ei ollut merkitystä puheen varsinaisen sisällön kannalta.

Puhtaaksikirjoitettavana oli siis yhteensä kahdeksan haastattelua, joiden yhteispituus oli 12 tuntia 9 minuuttia. Haastattelut luettiin läpi yksi kerrallaan ja kaikki vielä kerran litteroinnin päätyttyä. Kuten Lindlof ja Taylor (2002, 219)

tähdentävät, on analyysi tässä vaiheessa ”rajoittamaton” ja haastatteluja käydään läpi rivi riviltä, koska lopulliset kategoriat eivät ole vielä täsmentyneet.

Analyysin olisi voinut aloittaa litteroimalla ja koodaamalla ensimmäinen haastattelu heti tuoreeltaan ja sen jälkeen toistamalla sama seuraavien haastattelulitterointien kanssa. Tämä olisi helpottanut työmäärää jatkossa. Menetelmä oli kuitenkin minulle uusi ja verrattain tuntematon, joten koin varmemmaksi litteroida kaikki haastattelut puhtaaksi ja aloittaa analyysin teon vasta koko aineiston ollessa koossa.

Eskola ja Suoranta (1999, 138) korostavat, että analyysin pyrkimyksenä on aineiston selkiyttäminen ja informaatioarvon kasvattaminen, mitä kautta saadaan uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Aineiston lukeminen useampaan kertaan läpi vahvisti mieleeni nousseita aiheita ja näiden alustavia koodeja. Aineistolähtöisenä lopullisen muotonsa analyysini sai kuitenkin vasta edetessään.

Grounded theorya käytettäessä aineisto koodataan aluksi loogisiin yksikköihin merkityskonteksteihin sitomisen sijaan. Tämä on samalla grounded theoryn ensimmäinen analyysivaihe, jota kutsutaan *avoimeksi koodaukseksi*. Aineisto kirjoitetaan auki ja jaetaan koodiyksiköihin, jotka ovat syntyneet pilkkomalla koko aineisto osiin. Nämä yksiköt ryhmitetään eli kategorisoidaan edelleen laajemman, aineistosta havaitun ilmiön ympärille. Kategorisointi jatkuu myöhemmin, kun koodiyksiköitä jalostetaan havaitun ilmiön mukaisiksi abstrakteimmiksi koodeiksi. Avoimen koodauksen tuloksena koko aineiston pohjalta syntyy lista koodeista ja kategorioista, jotka sidotaan analysoitavaan tekstiin. (Strauss & Corbin 1998, 103.) Koodausprosessissa pitää kuitenkin olla tarkkana: Koodien rakenteisiin keskittyminen voi viedä huomion pois itse tutkittavasta ilmiöstä ja haastateltavien kokemusmaailmasta – koodia itseään ei ole tarkoitettu syvällisesti tulkittavaksi, vaan tulkinta syntyy käsitteellistämisen kautta (Lindlof & Taylor 2002, 222).

Corbin ja Strauss (2008, 163) aloittivat esimerkkinä käyttämänsä aineiston analysoinnin valitsemalla pätkän aineistoa ”ponnahduslaudaksi” analyysille. Luettuani aineiston useampaan kertaan läpi aloitin koko tutkimusaineistoni

läpikäynnin edellä mainitulla tavalla osasta aineistoa: yhdestä haastattelusta, jonka kävin läpi ja jonka pilkoin koodiyksiköihin. Muodostin siis alustavat koodiyksiköt tästä ensimmäisestä läpikäydyistä haastattelusta siinä esiintyneiden aihealueiden mukaan.

Jatkoin analyysiä jaotteleamalla ja luokittelemalla, kuten grounded theoryn analyysitapaan kuuluu. Analyysi eteni karkeasti otettuna aineistosta johdetuista koodeista alakategorioihin, ja myöhemmin edelleen kategorioihin ja aivan loppuvaiheessa ydinkategoriaan. Kaikissa tapauksissa analysointi ei kuitenkaan ollut näin suoraviivaista vaan alakategorioita esimerkiksi yhdistettiin analyysin loppuvaiheessa.

Aineiston luettelointi ja järjestäminen ei Masonin (2002, 148) mukaan ole täysin neutraali toimenpide, mikä tulisi myös tutkijan itsensä ymmärtää: tutkijalla on todennäköisesti koko joukko ennako-oletuksia, jotka voivat tiedostamatta rajoittaa analysointia. Siten tutkijan tulisi tuntea aineistonsa tarkkaan ennen järjestämisen ja analysoinnin aloittamista. Luin aineiston läpi useampaan kertaan ennen ensimmäistäkään merkintää, jotta pääsisin sinuiksi analysoitavan materiaalin kanssa.

Koodausta seuraava aineiston käsitteellistäminen, abstrahointi, saa alkunsa seuraavassa vaiheessa, jota Lindlof ja Taylor (2002, 220) kutsuvat integroinniksi. Integrointi muokkaa kategorioista teoreettisemmin rakentuneita kokonaisuuksia. Luodut kategoriat jalostetaan ja täsmennetään *aksiaalisen koodauksen* kautta. Ne saavat syvyyttä ja rakenteen esimerkiksi alakategorioiden muodossa ja auttavat selventämään ilmiön suhdetta sen syihin, seurauksiin, kontekstiin ja strategioihin. Syntyneitä kategorioita koetellaan aineiston avulla, eli kategorian sisältämiin koodeihin etsitään vahvistusta läpi koko aineiston. Lopuksi arvioidaan erilaisten aksiaalisten kategorioiden välisiä suhteita. (Flick 2006, 301; Strauss & Corbin 1998, 129.) Jatkotarkastelun kannalta kategorioita siis jalostetaan testaamalla niiden sopivuutta mahdollisimman monipuolisiin yhtymäkohtiin aineistossa.

Nimesin haastattelut koodein H1–H8. Valitsin aluksi litteroiduista haastatteluista yhden, josta aloin koota avoimen koodauksen kautta muodostuneita koodeja ja

myöhemmin kategorioitakin, sikäli kun yhden aihepiirin – esimerkiksi työn vastuullisuuden – ympäriltä löytyi useampia kuvauksia. Tässä vaiheessa nimesin koodit vain alustavasti. Seuraavaan haastatteluun siirtyessäni liitin merkitsemiini koodeihin liittyviä asioita toisiinsa alustaviksi kategorioiksi. Tätä kautta pääsin jo yhdistelemään aineistosta löytynyttä asiaa eri haastatteluiden välillä ja vertailemaan esiin nousutta asiaa ja haastatteluja toisiinsa. Näin aksiaalinen koodaus lähti itse asiassa käyntiin jo avoimen koodauksen aikana, kun ryhmitellyt koodit alkoivat hahmottua kategorioiksi, joiden sisältämistä alakategorioista löytyi toisiinsa nähden edelleen yhdistäviä tekijöitä.

Tästä kehittyi myöhemmin koodikirja, analysoinnin apuväline, johon kirjoitin ylös paperille ryhmitetyt koodit, niistä muodostuneet kategoriat ja edelleen muodostuneet kategoriakokonaisuudet. Kokonaisuuksien nimet perustuivat aineistosta nousseisiin käsityksiin, jonka jälkeen tiivistykset saattoivat vielä supistua tästä. Esimerkki koodikirjan ryhmittelystä löytyy liitteessä 2.

Kävin siis aineiston läpi haastattelu haastattelulta ja merkitsin aineistosta saatujen ilmausten pohjalta, mihin koodinippuun tai koodiin mikäkin ilmaus, sen ympärille rakennettu lause tai katkelma kuuluu. Ilmaukset ovat tärkeä asia koodausta. Niiden pohjalta syntyneet, aineistosta löytyneiden ilmaisujen mukaan nimetyt *in vivo* -koodit auttavat ryhmittelemään kuvauksia ja osaltaan käsitteellistämään tutkimuskohdetta (Lindlof & Taylor 2002, 220). Jopa joidenkin koodinippujen nimiksikin tuli tällaisia aineistosta lähteneitä ilmaisuja. Näitä ilmaisuja löytyi tässä vaiheessa useammankin kategorian alle.

In vivo -koodien nimet heijastivat erityisesti jotakin keskeistä ilmaisua, jolla kukin haastateltava aihetta kuvasi ja kertoi siitä omin sanoin, esimerkiksi lausahdus: ”Pienessä porukassa se onnistuu”. Alla esimerkki in vivo -koodista.

”Et se on niin kun tiiviissä muodossa pelkkää asiaa, niin siitä veturimiehet tykkää ku se on sellanen tiivistetty paketti,” H8 -> ”Tiivistetty paketti asiaa” (5.1.1.)

Aksiaalisen koodauksen vaiheessa koodeja joutui vielä yhdistelemään ja joitain jättämään pois sekä suuntaamaan alakategorioita tarkemmiksi. Esimerkiksi

veturinkuljettajan ensikokemuksia työstä käsittävä kategoria sulautui koodauksen edetessä muihin aihepiireihin ja kategorioihin.

Selektiivinen koodaus on edelleen aksiaalista koodausta abstraktimpi taso. Kategorioiden suhdetta toisiinsa syvennetään, ja tuloksena on lopulta nimettyjä, toisiinsa liittyviä ydinkategorioita alakategorioineen. Vaihe tähtää teorian tai teoreettisen viitekehyksen muodostamiseen ja teoreettiseen saturaatioon. (Flick 2006, 302; Strauss & Corbin 1998, 143.) Vaihe sisältää myös tulosten dimensionalisoinnin, jonka avulla muokataan osaltaan kategorioista käsitteitä määrittelemällä niiden keskeiset ominaisuudet tai piirteet (Lindlof & Taylor 2002, 222).

Selektiivisen koodausvaiheen aikana tarkensin vielä koodeja: muokkasin ja yhdistin joitain samankaltaisia eri kategorioiden koodeja toisiinsa ja laitoin ne saman otsikon alle. Merkitsin litteroitujen haastattelujen reunoihin koodeja koskevia kysymyksiä, joilla pyrin esimerkiksi selvittämään, millaisia merkityseroja jollakin koodilla eri haastateltaville on, millaiset edellytykset koodin käsittelemä aihe tarvitsee ja millaiset ovat sen seuraukset. Vaikka tässä vaiheessa käsitteet muuttuivat abstraktimmiksi, olivat jotkut in vivo syntyneet ilmaukset niin osuvia, että säilytin ne kategorioiden nimityksinä, jotka siis nyt tarkentuivat viimeiseen ja lopulliseen muotoonsa.

Sama koodiyksikkö saattoi myös liittyä useampaan kategoriaan. Tässä vaiheessa havainnollistui hyvin, mitä jatkuva vertailu tarkoitti: koodiksi erotellusta tekstinpätkästä löytyi viittaus selkeästi johonkin samaa aihetta koskevaan laajempaan asiaan, jota kartoittaakseen minun oli käytävä koko aineisto läpi. Huomasin esimerkiksi veturinkuljettajan työhön oppimisen olevan yksittäisen kuljettajan ajoharjoittelua paljon laajempi asia, jolloin oppimisesta tulikin lopulta eräs alakategorioista. Koodiyksiköt vaihtelivat parista sanasta kokonaiseen kappaleisiin, ja ne jakaantuvat tässä vaiheessa yhteensä 13 mahdolliseen alakategoriaan ja kolmeen yläkategoriaan (liite 3).

Ydinkategoria, *ammattillinen kulttuuri* hahmottui jo analyysin varhaisessa vaiheessa. Alakategoriat kasvoivat myöhemmin luontevasti analyysin alkuvaiheen

koodinippujen ympärille. Tutkitun ilmiön kannalta tästä ydinkategoriasta muodostui eräänlainen ankkuri, jonka ympärille muut kategoriat ryhmittäivät. Seuraavassa luvussa esitellään lopulliset, kategorioista dimensionalisoituneet käsitteet. Aineisto oli itse veturinkuljettajan työtä koskien todella rikas, mutta tutkimustehtävän puitteissa tulokset on jaettu aineiston analyysin perusteella kahteen alatutkimuskysymyksiin pohjautuvaan osaan: veturinkuljettajien käsitykseen työstään ja toimintatavoista työssä sekä veturinkuljettajien käsitykseen ammatistaan ja ammatillisesta yhteisöstä.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Veturinkuljettajien käsitys työstään ja toimintatavoista työssä

Tämän luvun tarkoituksena on esitellä tutkimustehtävään perustuvat keskeisimmät tulokset, ja kuvata aineistoa. Tulokset ovat teemoiteltu alatutkimuskysymysten mukaan. Ensimmäinen kategorioista kuvaa veturinkuljettajien käsityksistä työstään sekä heidän suhtautumistaan työhön ja ammattiin. Aineistoesimerkeissä haastateltavat on lueteltu tunniste-koodeilla H1–H8. Jos haastatellun vastauksesta puuttuu sanoja tai lauseita tai sitaatti alkaa keskeltä lausetta, on tämä merkitty kahdella ajatusviivalla (– –).

Työtä määräysten mukaisesti

Veturinkuljettajan työtä hallitsevat erilaiset määräykset ja yksiselitteiset ohjeet, joita noudattamalla omaan työhön syntyy tapoja ja rutiineja. Veturinkuljettajat kokevat, että tapojen ja rutiinien yhtenä päämääränä on pyrkimys selkeyteen ja selkeään ilmaisuun. Työtehtävään liittyvä ohjeistus koetaan yksiselitteisenä, ja pieniäkin väärinymmärryksiä pyritään välttämään. Tällaiset väärinymmärrykset nähdään jopa kriittisinä työn toteuttamisen ja siinä onnistumisen kannalta.

”siellä puhutaan täsmäkieltä, lyhyesti, ytimekkäästi. Koska se homma ei muuten toimis.” (H3)

Varsinaisen työohjeistuksen lisäksi myös veturinkuljettajalle asetetut säännöt työtuntien tai työkunnan suhteen ovat aineiston perusteella tiukkoja.

Aineiston mukaan näihin määräyksiin suhtaudutaan tarkkuudella:

työehtosopimukseen kuuluvat esimerkiksi yksittäisen kuljettajan työaika-rajat.

Sopimusten ja määräysten puitteissa toimimiseen liittyy huoli. Jos töitä tehdään yli sallittujen tuntirajojen, voi veturinkuljettajan työkunto tehdä tilanteen vaaralliseksi, jopa onnettomuusalttiiksi.

Aineiston perusteella ilmenee, ettei esimiehillä ole absoluuttista määräysvaltaa veturinkuljettajiin, koska veturinkuljettaja ei koskaan työssään vastaa vain

itsestään, vaan hänellä on myös vastuu kuljettamisesta. Viime kädessä veturinkuljettaja itse päättää, onko hän esimerkiksi liian väsynyt tekemään töitä.

Tilannetta voi tarkastella aineistossa esiintyneiden näkemysten perusteella myös sitä taustaa vasten, että Valtionrautateiden aikana veturinkuljettajalla oli täysi vastuu tekemisistään valtiolle.

”se vastuu on edelleenkin meillä, mutta silloin me oltiin niin kun henkilökohtaisesti vastuussa ihan suoraa oikeudessa. -- jos myö sanotaan että ’Mä oon niin sipissä, mä en jaksa ajaa metriäkään piste’. Niin ei siihen taho kukkaan uskaltaa lappua panna pöytään että alkakaa mennä.” (H5)

Vastuullinen vuorovaikutus

Yksilölliset merkitykset ammatista liittyivät sääntöjen ja määräysten noudattamisen lisäksi vastuullisuuteen työssä. Käsityksessä työstä kuvastui vastuullisuus ja toiminnan selkeyden varmistaminen sekä huolellinen työskentely. Veturinkuljettajien ja muiden junaliikenteen tehtävissä toimivien välinen radioliikennepuhe perustuu vuorottelujäsenyykseen, ja siitä on muodostunut oma sovituisia sanoista ja lauseista koostuva fraseologiansa. Tällainen puhe nähdään tarkoituksenmukaisena ja se varmistaa, että toinen osapuoli aina ja kaikkialla ymmärtää sanoman yksiselitteisenä. Selkeydellä ja täsmällisyydellä on yhtymäkohtansa turvallisuuteen ja siihen, että kaikki toimisi kitkatta myös poikkeustilanteissa.

”-- esimerkiksi jos puhutaan jostain junaturvallisuusviestinnästä, radioliikenteestä ja muusta, niin se pitäis olla niin kun määrämuotoista ja määrätermein. Et pyritään nimenomaan siihen selkeyteen, mikä palvelee sitä turvallisuutta.” (H6)

Virallinen viestintä työtehtävissä on lähtökohtaisesti standardisoitua. Puhe on täsmällistä, lyhyttä ja formaalia keskustelua. Veturinkuljettajilla, ja erityisesti junaliikennettä hoitavilla rautatieläisillä, on oma erityinen kielensä, fraseologiansa, jota käytetään virallisessa viestinnässä. Sääntöjen ja ohjeiden paljouden keskellä itsestäänselvyys ei kuitenkaan tunnusteta, vaan asioita halutaan myös kyseenalaistaa.

”Siinä oppii paljon semmosta niin kun tervettä, mää piän sitä terveenä ennakkoluulona siihen että kaikkee aina pitää epäillä vähän että onko nää just näin. Koska massat on hirveen isoja mitä me liikutellaan ja kovalla vauhilla..”(H5)

Tarkkuus ja varmuus omista ratkaisuista yllättävissä tilanteissa koetaan silti äärimmäisen tärkeäksi ammattitaidon osoitukseksi esimerkiksi vastuukysymyksen kannalta. Vaikka ongelmatilanteissa onkin mahdollista esimerkiksi soittaa ajopisteessä olevalle kollegalle, tilanteet voivat vaatia nopeaa ratkaisua. Työssä tehtävistä ratkaisuista ollaan itse vastuussa, joten virheiden mahdollisuus pyritään pitämään mahdollisimman pienenä ja omista ratkaisuista halutaan olla mahdollisimman varmoja. Työn luonteesta johtuen siihen liittyvän tiedon tulisi parhaimmillaan olla selkeätä ja tiivistettyä.

Ongelmatilanteiden syy, esimerkiksi veturissa ilmenneiden teknisten vikojen laatu ja niiden korjaaminen mahdollisuuksien mukaan koettiin aineiston perusteella ensisijaiseksi toimintatavaksi, joskin nykykalustossa – varsinkin sähkövetureissa – vian analysointi tunnustetaan usein mahdottomaksi monimutkaisen tietotekniikan vuoksi, eikä koulutuskaan anna tähän juuri valmiuksia.

Arkityön sisältämistä tavoista ja käytänteistä löytyy sen sijaan vaihteluita. Tutkimusaineistosta käy ilmi, että veturinkuljettaja hyödyntää työtavoissaan myös sellaista tietoa, mitä ei anneta missään virallisissa dokumenteissa vaan minkä veturinkuljettaja kuulee esimerkiksi kollegalta tai huomaa käytännön kokemusten kautta. Seuraava sitaatti havainnollistaa tällaisia syntyneitä tapoja.

”-- jos sanotaan että jotakin esimerkkejä että yöpikajunalla ajetaan niin totta kai vaihdenopeus on, JKV näyttää että esimerkiksi 35, silloinhan sä saat ajaa 35, mutta ei välttämättä kannata ajaa. Jos haluaa niin kun asiakasmukavuutta ja laadukkuutta niin ajaa vähän hiljempaa, koska matkustajavaunussa ihmiset nukkuu, niin saattaa olla aikamoisia rytkäyksiä tulla, mutta vähän hiljempaa se menee jouhevammin - niin, niin kukaan ei välttämättä sitä huomaa” (H1)

Vaikka säännöt ja määräykset ovat työssä läsnä, veturinkuljettajalla on aineiston perusteella taipumus muodostaa oma näkemyksensä tavastaan toimia ja toteuttaa jokin asia. Siten kokemuksia esimerkiksi toimintatavoista voi olla omassa työyhteisössä yhtä paljon kuin on työyhteisössä jäseniä. Tapa tehdä työtä yksilöllisesti juontuu jo koulutustautumis- ja harjoitteluvaiheesta.

Kuormittava työ

Haastattelut sisälsivät mainintoja työn kuormittavuudesta, paitsi epäsäännöllisten työaikojen, myös mielessä pidettävien laajojen asiakokonaisuuksien vuoksi.

Työ koetaan yksinäisyytensä takia vapaana ja itsenäisenä, mutta samalla tiedostetaan työn rasittavuus. Yötyö ja unirytmii olivat ovat eniten mainittuja työn rasittavuuden tekijöitä. Työajat ja esimerkiksi turvallisuutta vähänkään sivuavat asiat herättävät keskustelua, ja niitä pyritään suhteuttamaan omaan arkityöhön.

Tuntemukset tulivat esille esimerkiksi junaturvallisuudesta puhuttaessa.

”-- että junaturvallisuuteen liittyvät asiath on jokaiselle tietenkin tärkeitä. Sen takia kun se on meidän henki, myöhän siellä ensimmäisenä ollaan menossa. Et tavallaan siihen hyvinki pieniin asioihin me otetaan heti kantaa että asiat pitää rullata hyvin”(H5)

Hyvinä puolina työssä koetaan juuri itsenäisyys: työn tekemisen rauha ja vapaus hierarkiasta. Äärimmillään panttina omasta työstä koetaan olevan oma henki. Paitsi että veturinkuljettajan pitää olla työssään koko ajan tarkkaavainen, tuli aineistosta esille myös kriittisyyden ja ”terveen ennakkoluulon” merkitys, vaikka työtä tehdäänkin sääntöjen mukaan. Samalla työssä tehtyjen päätösten pohjaksi ja perusteiksi pyritään hankkimaan mahdollisimman varmaa taustatietoa. Tiedollisen perustan kasvattaminen saa työntekijän myös kysymään apua ongelmatilanteissa.

”-- kaikki pitää ite niin kun hallita, eikä o varaa niin kun, ei oo ketään keltä kysyä että 'Mitä nyt tehtäs?'”(H5)

Yksinolo ja yksin selviytyminen antavat tarvetta ammattiryhmän keskinäiselle sosiaaliselle tuelle. Vaikka eräs haastateltavista luonnehti veturinkuljettajia ”erakoiksi”, ammattiryhmällä on myös erilaisia tapoja sosiaalistua ja yksinoloon haetaan myös vastapainoa omasta työyhteisöstä. Motiivina tähän koetaan esimerkiksi tiedollinen apu ja ammatillisen tiedon kartuttaminen.

Työolosuhteiden kurjimpina puolina pidetään allejäättilanteita. Ne myönnetään kuitenkin sellaisiksi, jotka tulevat vastaan äkkiä arvaamatta ja joille ei itse mahdeta juuri mitään. Allejäättilanteiden jälkihoidon ja siihen määräämisen on kuitenkin katsottu parantaneen tilannetta vuosikymmenten aikana.

”-- se on hyvä että se on ohjeistettu niin koska aikasemmin oli silleen että 'Mä oon niin karski jätkä, että mä en mihinkään... psykologin tai työterveyslääkärin luona lähe käymään ja...' sitte toiset oli että 'No en minäkään' ja sitte ne saatto kantaa sitä taakkaansa pitkään” (H7)

Muuttuvat työtilanteet

Fraseologiaan perustuva viestintä on aineiston perusteella keskeistä, mutta eteen tulee myös tilanteita, jotka sisältävät jännitystä ja pelkoa ja aiheuttavat näin epäselviä ilmauksia. Esimerkkinä tällaisesta on kuulutus junan matkustajille – tilanne, joka ei ole ollut aina säännöllistä ja tuttua veturinkuljettajalle ja on tullut vasta äskettäin osaksi työnkuva.

”puhuuhan se kaveri puhelimeen ja radiopuhelimeen kaukon kanssa eikä mitään mutta kun pitäs sinne junaan puhua niin sitte se tökkääkin siihen” (H7)

Edellä kuvattu tilanne on osalle vanhemmista kuljettajista uusi, mutta nuoremmille se on alusta alkaen ollut osa työnkuva. Esimerkkinä pitkäikäisistä rutiineista poikkeamisesta on kuuluttaminen junamatkustajille, mikä voi esimerkiksi vanhemmista kuljettajista tuntua oudolta ja epävarmalta, koska se on ainakin Helsingin lähiliikenteen ulkopuolella harvinaisempi tilanne eikä se ole osa arkirutiineja. Seurauksena tästä syntyy epävarmuutta. Kymmeniä vuosia työtään tehnyt veturinkuljettaja ei myöskään täysin uudessa, varsinaisen ammatin rajapinnan ylittävässä tilanteessa ole kovin kotonaan. Tällaisia ovat joillekin olleet esimerkiksi kuulutukset junan matkustajille. Vaikka tilanne on ollut jo kauemman aikaa mahdollinen, se on ollut säännöllistä vasta lyhyen hetken.

Varsinaisissa liikenteenhoidollisissa poikkeustilanteissa mukana on veturinkuljettajan lisäksi aina muita osapuolia, joiden kanssa täytyy ryhtyä selvittämään tilannetta. Muita osapuolia ovat esimerkiksi liikenteenohjaus ja matkustajajunassa muu junahenkilökunta, jolla tarkoitetaan käytännössä konduktööriä. Aineistosta kävi kuitenkin ilmi, että poikkeustilanteessa veturinkuljettaja voi nopeasti huomata olevansa viestinnän solmukohta.

”jos meille tulee esimerkiksi liikenteenohjaajalta tieto, että nyt siellä on vaikka joku vaurio kymmenen kilometrin päässä että joudut oottamaan tässä aika kauan, niin semmosessa tilanteessa mä yleensä informoin konduktööriä.” (H4)

Pahimmillaan kuljettajalle syntyykin tunne viestintätulvasta. Eräs haastateltava koki joka suunnasta tulevan informaation välittämisen ja vastaanottamisen niin vilkkaaksi, että se vaikeuttaa jo itse häiriöön sekä sen korjaamiseen keskittymistä. Aineistoesimerkkien perusteella liikenteelliset poikkeustilanteet kääntävät kuvan yksinäisestä ja itsenäisestä työstä pääläelleen.

”-- siinä pitäisi revetä hyvin moneksi. Ja just se tilanne, kun pitäis saada olla rauhassa ja keskittyä siihen ongelmaan niin silloin sitten tulee se tulva sieltä muualta.” (H3)

Yksilöllistynyt työ

Aineistosta on nähtävissä, että veturinkuljettajat arvostavat itsenäistä työtään ja se koetaan samalla vapaaksi hierarkiasta: kukaan ei suoranaisesti ole työnteon aikana määräälemässä, kuinka asiat tulisi tehdä.

Kuva työstä ja ammatista yksilöllistyy ajan myötä, ja esimerkiksi juuri työn luonne (ryhmätyö vs. yksilötyö) muodostuu kokemusten kautta erilaiseksi. Veturinkuljettajan yksilöitymisestä työyhteisössään löytyy esimerkkejä läpi koko haastatteluaineiston; työ tehdään määräysten mukaan mutta omalla hyväksii katsomallaan tavalla. Tällaisia vakiintuneita tapoja ja käytäntöjä on mahdollista omaksua aina työuran alkuvaiheesta lähtien, koska työn oppii eri ihmisiltä, joille on jo kehittynyt tapa tehdä asiat omalla tavallaan.

”-- (kun veturinlämmittäjä näki) erilaisia ajotapoja niin se sitä sivusta seuraili ja katteli ja sitte onki niistä mielestään itelle hyviä ratkasuja.” (H7)

Veturinkuljettajan työ sisältää erilaisia tehtäviä ja työvuoroja ja kuljettajien viihtyvyys erityyppisissä tehtävissä vaihtelee. Esimerkiksi Helsingin lähiliikenteessä työskentelylle on ominaista se, ettei pitkiä yön yli kestäviä vuoroja ole, koska lähijunaliikennekin on hetken seisahduksissa. Joillekin tämä on sitä mieluisinta työtä ja jotkut taas pitävät pitkiä linjavuoroja heille sopivimpana. Työvuorot eroavat toisistaan ja esimerkiksi ns. heittovuorossa olevat kuljettajat tietävät työvuoronsa päivä kerrallaan siinä missä muut vuorot tehdään suunnitellummin.

Veturinkuljettaja kollegoidensa esimiehenä

Veturinkuljettaja on jo lähtökohtaisestikin osa ryhmää, jossa omalla ammattiryhmällä on muitakin tehtäviä kuin pelkkä ”junan ajaminen”. Veturinkuljettajan esimiehenä toimiva tallipäivystäjä on niin ikään veturinkuljettaja ja voi työskennellä tallipäivystysvuorojen lisäksi myös ”tavallisissa” työvuoroissa, veturinkuljettajan rutiinitehtävissä. Työvuoron järjestelyistä vastaavat määräysesimiehet ovat usein veturinkuljettajia tai veturinkuljettajan koulutuksen saaneita. Tämä tekee hierarkian ainakin veturinkuljettajan-tallipäivystäjän tasolla hyvin matalaksi, eikä tallipäivystäjällä toisaalta olekaan valtaa yksioikoisesti määrätä tai käskyttää ketään, vaikka hän toimiikin töiden järjestelijänä.

Tallipäivystäjän tehtäviin kuuluu huolehtia veturit ja kuljettajat juniin sekä tarkistaa kuljettajien työkuunto ja hän on kollegoidensa saavutettavuuden suhteen erityisen keskeisessä asemassa. Tallipäivystäjän tehtävä on eräänlainen veturinkuljettajan erityistyötehtävä, ja tallipäivystäjät ovat suurimmissa työpisteissä vuorossa yötä päivää ja voivat antaa nopeastikin apua ja tukea ongelmatilanteissa. Yhteydenotto tallipäivystäjään voi tavoittaa myös muita kollegoja, jotka ovat esimerkiksi lähdössä vuorolleen tai tulossa sieltä ja siten mahdollisia apuresursseja ongelmanratkaisuun.

Tehtävä sisältää huomattavasti enemmän vuorovaikutustilanteita kuin työ esimerkiksi linjajunissa, koska tallipäivystäjä kommunikoi kollegoiden kanssa säännöllisesti. Samalla tallipäivystäjän työtehtävät eroavat veturinkuljettajan tavanomaiseen työhön verrattuna. Jos jostakin ylimääräisestä junasta puuttuu kuljettaja, on tallipäivystäjä se, joka järjestää käytettävissä olevan veturinkuljettajan työhön. Varsinaista määräysvaltaa tehtävässä ei kuitenkaan aina ole, vaikka siihen sisältyy vastuu työvuorojen ja töiden sujumisesta.

Tallipäivystäjä voi joutua esimerkiksi kysymään kuljettajia töihin ylimääräisiin junavuoroihin joskus lyhyelläkin varoitusajalla. Vaikkei tällaisessa tapauksessa

voidakaan suoraan määrätä ketään työhön, aineistosta tulee ilmi, että kuljettajat ovat yleensä valmiita lähtemään töihin.

”Sanoisin, että hyvin harvoin on semmosia tilanteita, että tota, se juna joudutaan peruuttamaan sen takia että ei joku lähtis. Kun sä soitat muutamalle, niin kyl sieltä joku lähtee yleensä.” (H4)

Tallipäivystäjän työ koettiin monipuolisena mutta laajan tietopohjan vaativana työnä. Joitakin työ kiinnostaa sen erilaisuuden vuoksi toisten taas pitäessä sitä henkisesti erittäin kuormittavana. Kasvokkaisviestinnän osuus tässä työssä on normaalia suurempi. Apua ja tukea kysyttäessä tällaisen viestinnän merkitys koetaan erityisen tärkeäksi.

”-- että puhelimessa kun on niin sanottu kasvottomasti, niin ensinnäkin siinä niin kun, ei puhuta enää sitten niitä näitä niinkään paljon, vaan siinä sitten tota niin niin... puhutaan lyhyesti se, mikä on asia ja siinä jää tämmönen ehkä... ja on sitten helpompi kieltäytyä ja helpompi sanoa vähän niin kun... vähän rumasti sanoen mitä sattuu.” (H1)

Joissain paikoissa tallipäivystäjä on samalla ylin läsnä oleva esimies. Hierarkkiset suhteet vaihtelevat muutenkin paikkakuntaakohtaisesti, eikä organisaatio ole aina käytännön tasolla matriisimallinen. Matalan hierarkian etuna voi olla mutkattomuus, mutta tilanne koetaan myös haitallisena.

”Siinä on vähä nyt tällänen niin kun häilyvä raja ja sitä on nyt, ei oikein tykätäkkään siitä – se on vähän niin kuin epäselvää keltä sä kysyt tiettyjäkin asioita.” (H1)

Hierarkkisia valtasuhteita leimaa myös se, että veturinkuljettajien työtä säätelevät määräykset ja ohjeet eivät tule hierarkkiselta esimieheltä vaan muilta tahoilta, esimerkiksi liikenteenohjaajilta sekä jo olemassa olevista säännöistä.

Vertaistuki

Työn toteutus on itsenäistä, mutta oma työ mielletään veturinkuljettajien keskuudessa kuitenkin osaksi liikennejärjestelmää ja eri ammattiryhmien yhteistyötä. Oman ammattiryhmän keskinäinen tiedonvaihto ja avustaminen mielletään tärkeäksi, oli se sitten kahvipöytäkeskusteluita pienellä joukolla omassa ajopisteessä tai kollegan avustamista puhelimitse. Työssä vastaan tuleviin

ongelmiin koetaan saatavan helposti apua, ja kollegaa vastaavasti autetaan mielellään, koska sama ongelma voi koskettaa muitakin ammattikunnan jäseniä.

Haastateltavat korostavat keskinäistä vahvaa tukea. Tällaista keskinäistä tukea tai ainakin valmiutta siihen esiintyy myös työtehtävien ulkopuolella.

”-- mä sanonkin aina harrastuspiiristä että mitähän ei työkaverista löytys jos tarvii johonkin apua, että melkein kaikkia osaa tehdä, että on sitten myös sillä puolella että harrastukset on sitten niin monenkirjavat.” (H5)

Tiedon avoin jakaminen kollegoiden kesken koetaan aineiston perusteella luonnolliseksi toimintatavaksi – veturinkuljettajat näkevät toisiaan käytännössä päivittäin, ja työasiat ovat puheissa pinnalla. Käyttäytymistapana voidaan havaita myös se, ettei saatua tietoa pidetä vain itsellä vaan kohdatuista ongelmista tai epäkohdista kerrotaan, oli sitten kyse omaan työntekoon tai laajempaan, junaliikenteeseen liittyvistä asioista.

”Kun aikasemmin jos oli kalustossa ongelmia, niin se kuski ja koneapulainen keskusteli ne siellä paikan päällä. Nyt sitten kun siellä ollaan niitten häiriöitten ja vikojen kanssa itekseen, niin sitten niitä puiaan täällä vetur tallilla.” (H3)

Ammattiryhmän jäsenet kokevat tulevansa iästä tai ulkoisista tekijöistä huolimatta helposti toimeen toistensa kanssa, ja kuten aiemmin kävi ilmi, uutta tulokasta autetaan ja häntä rohkaistaan pyytämään apua.

Veturinkuljettaja on lisäksi työssään käytännössä aina jonkin viestintävälineen, yleisimmin radion tai matkapuhelimen, ääressä ja yhteydenpito kollegoihin koetaan helpoksi. Esimerkiksi kalustoteknisissä ongelmissa kollegoilta kysyminen koetaan vaivattomaksi, koska heihin saa aina yhteyden.

”Mä tiedän ne kaverit ketkä tietää niin mä soitan suoraan niille.” (H8)

Nuoret ja vanhat veturinkuljettajat

Aikaisemmin, kun veturissa oli aina sekä vanhempi ”kuljettaja” että nuorempi ”lämmittäjä”, käytännön tiedon siirto vanhemmalta nuoremmalle

veturinkuljettajalle oli jatkuvampaa. Viestinnällisesti ajateltuna konteksti oli nykypäivään verrattuna erilainen. Ongelmia saattoi joutua ratkomaan yrityksen ja erehdyksen kautta, mutta kollega oli lähes aina läsnä. Käytännön työn, virheidenkin, kautta opittiin työn tekoa ja työtapoja luokkahuonetta paremmin. Aineistosta käy ilmi, että ammattitaidon kehittyminen koetaan jatkuvasti läsnä olevaksi pitkälliseksi prosessiksi.

”Se tuntuu niin yksinkertaselta ja helpolta mut sitten jos ottaa tuolta jonkun kaverin tuolta tyhjästä tähän ja panee istumaan tuohon niin sitten se niin kun jotenkin ite vasta näkis että mitä kaikkee ite on oppinu.” (H5)

Veturinkuljettajia rekrytoidaan nykyään lähes kaksikymmentä vuotta (1983–2002) kestäneen tauon jälkeen. Tutkimusaineiston perusteella uusia veturinkuljettajia odotetaan, heidät otetaan hyvin vastaan ja heti avoimesti työyhteisön jäseneksi. Uuden veturinkuljettajan epävarmuutta pyritään vähentämään esimerkiksi juuri sosiaalisen tuen avulla. Näkyvää arvoeroa vanhempien ja nuorempien kuljettajien välillä ei ole. Tämä myös vähentää veturinkuljettajasukupolvien jakautumista ”leireihin”, vaikka sukupolvien välillä onkin eroja.

Palautteen rajalliset mahdollisuudet

Palaute myönnetään veturinkuljettajien työssä tärkeäksi, mutta mahdollisuudet sen vastaanottamiselle ja antamiselle omassa työssä koetaan rajallisiksi. Palaute on aineiston perusteella työssä ja työyhteisössä koulutusaikaa lukuun ottamatta melko harvinaista. Yleisesti ”huonosta työstä sai kuulla”, mutta kiittävää palautetta pidettiin harvinaisempana.

”Että se pitää olla jotain ekstraa, että siitä kiitetään, että silloin kun ei oikein – tai sanotaanko että kun ei tuu moitetta, niin silloin on homma mennyt niin kun, jollain lailla putkeen.” (H3)

Kiittävän palautteen saamiseen suhtaudutaan joissain tapauksissa jopa oudoksuen. Virheistä halutaan luonnollisesti oppia, mutta työ myös koetaan hyvin tehdyksi hyvin, jos palautetta ei kuulu. Palautteenanto ja vastaanottaminen on toisaalta ongelmallista, koska mahdollisuutta sellaiselle ei arkityössä välttämättä tule.

Ylipäänsä työkokemusten jakamiselle ei aina ole mahdollisuuksia, vaikka asenne ja ilmapiiri onkin suotuisa.

” -- sä et sitä palautetta saa niin kun minkään näköistä oikein koskaan, että, et jos kumminkin ihminenkin jossain vaiheessa tarvis vähän, vaikkon kuinka hyvä itsetunto, niin ja ja tota niin ammattilainen, niin alallaan niin tietysti tarvii joskus semmosta, että mitä miten mä nyt oon sitten suoriutunu ” (H1)

Työn kitkaton sujuvuus tosin koetaan joskus niin itsestään selvänä toimintaperiaatteena, ettei esimerkiksi palautetta koeta tarpeellisena. Säännöllinen palaute omasta työstä on ammatin edustajille suhteellisen vierasta – toisaalta työn luonne vie edellytykset palautteenannolta lähes kokonaan. Esimies tai työtoveritkaan eivät linjavuorossa olevan veturinkuljettajan kohdalla pysty juuri näkemään miten hän työstään suoriutuu paitsi että juna kulki täsmällisesti määräasemalleen.

”Kyllähän näitä meilläkin pidetään jotain kehityskeskusteluja tän tyyppisiä, mutta niissähän ei mennä yksilötasolle. Ja hankalahan se on yksilölle, jollekin tietylle kuljettajalle pomonkin, jolla on vaikka parisataa miestä niin eihän se tiedä miten tuo yksittäinen henkilö onnistuu työssään.”(H1)

Esimerkiksi viime vuosien mukanaan tuoma kehitys- tai palautekeskustelu esimiehen ja alaisen välillä on pidempään ammattiryhmän jäsenenä olleelle outo tilanne – tämäkin kertoo siitä, että säännöllistä palautetta annetaan harvoin.

5.2 Veturinkuljettajien käsitys ammatistaan ja ammatillisesta yhteisöstä

Keskinäisen tuen yhteisö

Veturinkuljettajan ammattiryhmä on pitkän kehityksen tulos ja vakiintuneiden tapojen leimaama jo siinäkin mielessä, että vaihtuvuus veturinkuljettajien keskuudessa on ollut lähes kahdenkymmenen vuoden ajan, vuodet 1983–2002, olematonta. Tällainen pitkäaikainen työkaveruus luo aineiston perusteella edellytyksiä vahvoille keskinäisille vuorovaikutussuhteille mutta myös työyhteisön jäsenten keskinäiselle kunnioitukselle.

”-- ei siellä juurikaan rähinöitä tai semmosia tuolla ees muista, että onko ikinä – väittelyjähän on, semmosia aina ollut.” (H3)

Aineiston perusteella veturinkuljettajan ammattiyhteisössä jäsenten valmiudet toistensa emotionaaliseen, instrumentaaliseen ja informatiiviseen tukeen ovat suuret. Aikaisemmin kuvatulla vertaisavulla on otollinen maaperä, sillä kuvastuuhan aineistosta ammattiryhmän jäsenten keskinäinen luottamus. Pienemmässä työyhteisössä apua voidaan pyytää apua ohi virallisempienkin kanavien. Työn kuormittavuuden vuoksi vertaistuki nähdään mahdollisuutena vähentää ylimääräistä, tiedollisen epävarmuuden aiheuttamaa lisäkuormitusta.

Opetustehtävissä toimivat haastateltavat kokivat tavoitettavuuden erityisen tärkeänä. Opetuskuljettajien ja työnopastajien suhtautuminen tukemiseen ja auttamiseen on jo tehtävänkuvankin puolesta sellainen, ettei avun antaminen aina katso työaika-rajaja.

”Jotenkii niin kuitenkin mie sen jonkin asteisena velvollisuutena pidän sitten niitä jeesata niitä kavereita, että... vaikkakin nykyisin on nää HelpDesk-numerot” (H3)

Teknisten apuvälineiden kehittymisen katsottiin niin ikään palvelevan parempaa tavoitettavuutta, kun jokaisella kuljettajalla on henkilökohtainen matkapuhelin.

Perehtyminen työhön ja sosiaalistuminen

Haastateltavat kertoivat, että heillä oli jonkin verran ennako-olettamuksia veturinkuljettajan ammatissa toimimisesta. Tulevaan työympäristöön ja työyhteisöön astumiseen liittyi voimakkaita tunteita: odotusta, jännitystä ja ehkä ennakkoluulojakin. Maaperän näille oletuksille muodostivat esimerkiksi narratiivit – kuullut kokemukset – ja niistä syntyneet mielikuvat, koska kyseessä oli perinteikäs ammattiryhmä. Vuonna 2002 ja sen jälkeen aloittaneiden haastateltavien puheessa esiintyi muisteluja siitä, kuinka koulutusaikana pohdittiin työssä kauemmin olleiden vanhempien kollegoiden suhtautumistapaa heihin.

Työnteon arjen myötä yhteenkuuluvuus muiden ammattiryhmän edustajien kanssa vahvistuu nopeasti ja yhteinen ammatin jäsenyys tunnusmerkkeineen edesauttaa sosiaalistumisprosessia.

”-- vaikka siellä on ihan vieraita kasvoja, mutta vaatteista näkee että ne on kollegoita niin heti alkaa niin kun synkata että kyllä heti rupee juttu luistamaan ja... et sellasta nenän vartta pitkin tuijottelua ei veturimiesten kesken mun mielestä kauheesti oo” (H6)

Kokemuksellisesta eroavaisuudesta huolimatta kokemuksen ja työvuosien mahdollisesti synnyttämä statusero uusien ja kokeneempien työyhteisön jäsenten välillä ilmeni pieneksi ja vuorovaikutussuhteet vertaistastolla mutkattomiksi. Kollegoita, myös opetustehtävissä toimivia, tavataan työssä säännöllisesti, ja nuoremmat haastateltavat kokivat kokemus- ja työvuosierosta huolimatta hierarkkisen eron veturinkuljettajan ja kuljettajaoppilaan välillä työnopastusvaiheessa pieneksi, mikä myös edesauttaa opetustilanteen sujumista. Työnopastusvaiheessa työnopastaja, "toppi", täydennyskoulutettu veturinkuljettaja, tekee omia työvuorojaan opastamalla samalla uutta veturinkuljettajaoppilasta työssään (Lumirae 2006, 32). Tällöin uusi veturinkuljettaja on juuri päättänyt koulutusjaksonsa koulutuskeskuksessa ja on ensimmäistä kertaa kosketuksissa käytännön työhön. Vanhemmat haastateltavat myönsivät, että nuoremmista veturinkuljettajista näkyy selkeä sukupolvipohjainen erilaisuus, mutta he eivät kokeneet sen synnyttävän raja-aitoja työyhteisöön.

Ainoastaan sellaisessa työyhteisössä, johon ei 2000-luvulla ollut tullut uusia veturinkuljettajia, ”sukupolvien välinen kuilu” näkyi selkeästi vuorovaikutustilanteissa. Tässäkin tapauksessa syyksi arveltiin enemmän sitä, että nuorempaa sukupolvea edustava kuljettaja oli tullut käymään toisesta ajopisteestä, eikä häntä tunneta entuudestaan.

”-- oli tiettyjä varikkoja sitten, missä edelleenkin, vaikka on ajanutkin niin tuntuu, että tota niin ”Mikäs poika se sieltä tulee”, mutta nekin on usein sellaisia paikkoja, jossa ei ole nuoria ollenkaan.” (H1)

Opin välittämistä uudemmille kollegoille pidetään erityisen tärkeänä. Samalla ilmapiiriä voidaan luoda uusien kuljettajien sopeutumisprosessin kannalta helpoksi jakamalla oma saatu kokemus kokemattomammille kuljettajille.

”niin sitten kun ruvettiin puhumaan, niin kaverikin rupesi muistelemaan ”niin oli hänelläkin kuule sellanen, että mä tein silloin niin ja näin. Että se meni sillä ohi”. Että se niin kuin, heilläkin se tulee mieleen sitten kun asiaa puhuttas enemmän.” (H1)

Haastateltavat näkivät työn luonteen sellaisena, että käytännön työtilanteet täydentävät ajallisesti rajoitettua koulutusaikaa erittäin arvokkaalla tavalla. Myös työn oppiminen on yksilöllistä. Ennen koettiin kokemusta saatavan niiltä ”keiden kanssa satutaan kulkemaan”, kuten eräs haastateltavista ilmaisi, kun taas nykyään pidetään nykyisen työnopastusjärjestelmän puitteissa hyvänä, ettei uusi veturinkuljettaja oppisi vain yhdenlaista katsantokantaa asioihin. Käytännönläheinen oppiminen nähdään nykyisin selvänä parannuksena vanhaan koulutusjärjestelmään nähden.

”-- sen vanhan järjestelmän, koulutusjärjestelmän huono puoli oli mun mielestä se, että sen käytännön harjottelun osuus oli niin vaatimaton, et siinä oli älyttömän pitkiä aikoja ihan alussa, alotettiin ja oli puoli vuotta pelkkää teoriaa ja missään vaiheessa ei ees käyty veturin päällä eikä, ei käyty liikkuvan junan kyydissä -- sit ne tuli kerralla siinä harjotteluvaiheessa kaikki vähä niin kun silmille --” (H6)

Periaatteellinen veturinkuljettaja

Haastateltavien vastauksista ilmenevä asioista kiinni pitäminen muodostaa kokonaisuutena piirteen, jota luonnehditaan työehdoista ja -olosuhteista, ammatillisen keskinäiskunnioituksen rajoista sekä kollegoita kohtaan osoitetusta arvostuksesta huolehtimiseksi.

”-- oman kantansa pitämistä sitten määrätyissä tilanteissa, että, ei niin kun aina myönnytä ja luovuta sit että 'Joo, kyllä se passaa.'” (H4)

Omassa työyhteisössä ollaan työehtojen puitteissa valmiita venymään, jotta esimerkiksi kaikki työt varmasti tulisivat tehdyksi. Varsinkin pienessä työyhteisössä, jossa tuntevat toisensa jollain tasolla, ajattelutapa ”ei ole mun homma kun siihen ei ole määrätty” tuntuu aineiston perusteella vieraalta.

”Ja aika semmonen tiivis työyhteisö, et kyl kaikki pitää toistensa puolia.” (H2)

Saman työyhteisön kuljettajat saattavat esimerkiksi toistensa ja työvuorojen järjestelijän suostumuksella vaihtaa työvuoroja keskenään.

Yhteinen muotti

Työ ja organisaatio käsittävät runsaan määrän yhteisiä asioita, joita veturinkuljettajan ammatin vaikutuspiirissä olevilla on. Esimerkiksi se, että kaikki tekevät samaa "epäsäännöllistä kolmivuorotyötä" saa aikaan keskustelua ja mielipiteiden vaihtoa tämän asian ympärillä. Ammattikuva koetaan vahvana keskinäisen ymmärryksen lisääjänä ja vaikuttajana vertaistason vuorovaikutuksessa. Juuri ammatin erityislaatuisuuden koetaan olevan tärkeässä roolissa siinä, että kollegaa tai ainakin hyvin veturinkuljettajan työstä perillä olevaa pidetään esimerkiksi parhaana henkilönä antamaan tukea.

Veturinkuljettajan työ kuormittaa ja pitää sisällään monia henkisesti vaikeita tilanteita. Pahimpia näistä ovat allejäännit, tilanteet, joissa junan alle jää ihminen. Eräs haastateltavista kertoi esimerkin allejäännin jälkeisestä purkutilanteesta terveydenhuoltoalan ammattilaisen kanssa:

" -- loppujen lopuksi kesti puoltoista tuntia se meidän vastaanotto kun mun täytyi selittää juurta jaksain hänelle -- sit hän oli äärettömän kauhistunut siitä kuinka joku voi tulla sinne ja tehdä sellaisen tempun ja se niin kun, se ei toiminu mulle niin kun minkäänlaisena purkutilaisuutena --" (H6)

Ammatinkuvan tuntemuksen puute käänsi tässä tapauksessa allejääntitilanteen purkamisen päälaelleen. Veturinkuljettajan täytyi keskittyä omasta työstään kertomiseen. Aineistosta käy ilmi, että yhteenkuuluvuuden vahvana tekijänä ovat yhteiset kokemukset. Ammatti on myös olennainen osa viestinnällistä kontekstia – sen kautta syntynyt yhteinen maaperä antaa viestinnälle ja keskustelun avaukselle hyvät edellytykset. Veturinkuljettajat tietävät, kielellisellä ja asiatasolla, mistä toinen puhuu.

"Kuitenkin ne kokemukset on niin semmosia ainutkertasia taikka siihen työhön liittyviä, että niiton ees niin kun vaikea niin kun ruveta tavallaan niin kun jakamaan jonkun vieraan kanssa, koska siin menee suurin osa aikaa selvittää sitä niin kun sitä taustoja." (H5)

"-- kun sä alat kertoa jostain jos on tapahtunut jotain tai - on se hyvää tai huonoa - niin se pystyy jakamaan, koska se tuntee sun työn niin se tietää mistä sä puhut." (H6)

Parhaimmat työohjeet kuljettajalle koetaan saatavan niin ikään toiselta kuljettajalta, koska hän tuntee ammatin ja työn sisältämät tilanteet. Aineiston perusteella työ kerryttää kuljettajalle ajan mittaan valtavan tietomäärän. Se koetaan kielellisesti ja ymmärryksellisestikin niin suureksi kokonaisuudeksi, että sen selittäminen ammatin ulkopuoliselle olisi työlästä.

Kollegiaalisuus muihin ammattiryhmiin kuuluvien kanssa

Veturinkuljettajan työ on myös yhteistyötä muiden rautatieläisammattiryhmien kanssa. Muihin ammattiryhmiin veturinkuljettajat näyttävät tutkimuksen perusteella suhtautuvan kunnioittavasti. Esimerkiksi erään haastateltavan mainitsema ”ammatillinen reviiri” ei tutkimuksen perusteella tarkoita sitä, etteikö muita oltaisi valmiita auttamaan, vaan sitä, että luotetaan toiseen ammattiryhmään ja heidän osaamiseensa. Veturin ja vaunun väli muodostaa junan eri osien lisäksi myös ammatillisen vastuun rajapinnan.

”Kuljettajahan vastaa kumminkin junassa veturista ja liikenneturvallisuudesta. Veturitekniikasta ja liikenneturvallisuudesta, ja konduktööri taas vaunutekniikasta ja matkustajaturvallisuudesta, niin siinä vähän niinkun on jaettu se homma.” (H1)

Kuljettajan ja konduktöörin yhteistyötä luonnehditaan esimerkiksi ”jaetuksi hommaksi” (H1) tai ”omiksi hommiksi” (H7). Esimerkiksi poikkeustilanneinformaation välittäminen matkustajajunan matkustajille koetaan ensisijaisesti konduktöörin tehtäväksi, juuri muun muassa aikaisemmin mainitun viestintätulvan vähentämiseksi.

”(Konduktöörin) homma on sit siinä vaiheessa alkaa kuuluttamaan asiakkaille sitä informaatiota, et se kuljettaja yrittää sitten ratkoo sen kaluston kanssa, että mitä se sille tekee.” (H2)

Aineiston perusteella kyse ei kuitenkaan ole siitä, että tällainen jako olisi jyrkkä, vaan määräysten puitteissa voidaan myös helpottaa toisen ammattiryhmän työtä. Mistään ammattiryhmien välisestä tiukasta rajanvedosta ei siis ole kysymys, ja yhteistyökyky koetaan monin paikoin jopa osaksi ammatillisia valmiuksia. Esimerkiksi Helsingin lähiliikenteessä, jossa kuljettajan ja konduktöörin

tehtäväkenttien rajapinta on matalin, voi ammattiryhmien yhteistyö olla hyvinkin tiivistä.

”-- voi tulla ihan teknisiä ongelmia, missä monta kertaa konduktöörin saattaa olla kuljettajan apuna ja taas toisinpäin, että konduktöörit esimerkiksi lähiliikenteessä ne hoitaa näitä informaatiojärjestelmää ja muuta, jos niihin tulee jotain teknistä niin ollaan heidän apunaan” (H6)

Veturinkuljettajan ja työhön liittyvien sidosryhmien, esimerkiksi konduktöörin ja liikenteenohjaajan, välillä koetaan vallitsevan jopa eräänlainen ammatillisen arvostuksen side. Veturinkuljettaja on oman työnsä osaava ammatilainen ja liikenteenohjaaja omansa, ja kuljettaja luottaa siihen, että kukin hoitaa oman osuutensa junaliikenteen logistiikasta.

Ammattikäsitteen yksilöllistyminen

Tutkimuksessa tuli esiin veturinkuljettajan ammatin eri vivahteet sellaisina kuin sitä tekevät ihmiset ne kokevat. Myös siinä, millaisena yksittäinen veturinkuljettaja kokee ympärillään olevan työyhteisön, löytyy eroja.

Veturinkuljettajan työn alkuvaiheessa kuljettajalla on käytettävissään tietyt eväät työhön: toisaalta ne ohjeet ja opetus, mitä hän on saanut ja kuva työstä niiden pohjalta, sekä toisaalta kulttuurin osalta se kuva, mikä ennako-olettamusten ja ensimmäisten vuorovaikutustilanteiden kautta on syntynyt. Veturinkuljettajan pääsy ns. yksinajoon tai vastuulliseksi kuljettajaksi on aineiston perusteella odotettua.

”-- pääsee vihdoinkin niin kun ajamaan yksin ja niin kun itte tekemään niin sanotusti mitä haluaa, eihän siinä ihan niin voi tehdä, mutta niin kun, näitten sääntöjen ja ohjeiden puitteissa, mutta kumminkin tavallaan omalla tavallaan niin sitä odotti jossain vaiheessa.” (H5)

Lisäksi suuntautuminen erityyppisiin tehtäviin koetaan ammatissa viihtymisen kannalta tärkeänä. Yksilöllisyys voi mikrotasolla olla sitä, mikä on oma työtapa, mutta laajemmassa mittakaavassa se on pyrkimystä hakeutua itselleen parhaaksi katsomaansa työhön. Tehtävään liittyvien sääntöjen ja määräystenkin rajoissa

ammattista löydetään valinnan mahdollisuuksia – omaa työtapaa voi kehittää ja myös työ itsessään antaa mahdollisuuksia suuntautua.

Aineiston perusteella veturinkuljettaja määrittelee itsensä osaksi kahta erilaista ryhmää, joista toisessa tehdään työtä selkeästi tiiminä ja toisessa ollaan yhteydessä muihin ammattiryhmiin vain jonkin viestintävälineen kautta.

Riippuen siitä, minkälaista työtä veturinkuljettaja tekee, voi myös sosiaalinen ympäristö olla erilainen, ja siihen liittyvät sosiaaliset rituaalit saattavat vaihdella. Vaikka veturinkuljettaja tekee työtään yksin, se ei tarkoita, että esimerkiksi valmius tiimityöhön olisi matala. Erilaisissa työtehtävissä myös vaihtelee se, kuinka tiiviissä yhteydessä kuljettaja on esimerkiksi muihin ammattiryhmiin. Helsingin lähiliikenteessä yhteistyö henkilöliikenteen konduktöörin kanssa on väkisin tiivistä työtä, jota ei tehdä täysin erakkona ja tämän tyyppinen työ nähdään myös enemmän tiimityönä.

”-- niin kun mä oon monta kertaa sanonutkin – että noihan on niin kun jos ajallisesti mitataan niin konduktöörin on lähiliikenteessä sun parempi työkaveris kun mitä omat kollegat.” (H6)

Tällaisessa tilanteessa ammatillinen yhteistoiminta ja kasvokkaisuviestintä saavat erilaisen luonteen kuin esimerkiksi sellaisessa työpisteessä, jossa töihin kuuluu vain linjajunia.

”-- joku linjavaihdolla oleva juna, joka esimerkiksi tulee läpi jostain, sä hyppäät vaan ohjaamoon, siinä sanot ”Terve” ja lähet ajamaan.” (H1)

Veturinkuljettajan ammatissa oman työyhteisönsä työkavereita voi nähdä todella vähän vaikkapa toimisto- tai rakennustyöläisen arkeen verrattuna. Tämän ei kuitenkaan välttämättä mielletä tekevän veturinkuljettajasta erakkoa, joskin yksi vastaajista mainitsi myös hakevansa työtoverien kanssa juttelemisella vastapainoa yksinäiseksi kokemalleen työlle. Työ luo osaltaan myös laajaa sosiaalista ympäristöä. Koska työ sisältää taukoja vierailta paikkakunnilla, kuljettaja tapaa kollegoitaan paljon omaa työympäristöään laaja-alaisemmin, joskin oma paikallinen työyhteisö on sellainen, jota pidetään ”omana porukkana”, jossa

ratkotaan esimerkiksi työhön liittyviä erityiskysymyksiä. Käytännössä työn tällaiselle tarjoutuu mahdollisuus kuitenkin vasta oman työvuoron loputtua tai vaihtoehtoisesti sen alussa.

*”Semmosella pienellä porukalla, muttama henki jäädyään usein istumaan johonkin ja parhaimmillaan tosiaan mäkin oon pari tuntia jääny töitten jälkeen siinä puhumaan.”
(H1)*

Sosiaalinen ryhmäytyminen

Kokemukset koulutusajasta, epäsäännöllisestä työstä, kalustosta tai työn muutoksista ovat yhteneviä, eikä ammattiin valmistumiselle ole kuin yksi reitti. Veturinkuljettajille muodostunut ammatillinen todellisuus on siten yksiselitteinen, vaikka yksilön käsityksessä työstä olisikin tulkintaeroja. Veturinkuljettajan ammattiryhmä on valtakunnallinen mutta paikallisten tapojen ja olosuhteiden värittäjä. Tämä ei niinkään tarkoita alakulttuurisia piirteitä vaan enemmänkin vivahteita työ- ja ajattelutavoissa sekä puheenparsien tasolla.

”-- ne on vähän semmosia, saattaa olla lempinimiäkkiin ja paikallista slangia ja tämmöstä, että ne on sitten hankalia, uusille kavereille varsinkin.” (H3)

Paikallisuus tarkoittaa yhtä lailla henkilökohtaista kuin työyhteisöllistäkin reviiriä. Muiden saman tai eri ammattikuntien edustajien työhön ei haluta puuttua, oma ammattiosaaminen tunnetaan ja samalla luottamus muiden ryhmien ammattiosaamiseen on vahva. Oman lähityöyhteisön ”paikallista henkeä” kuvataan työn yhteydessä vahvimmin joustavuuden kautta. Oman ajovarikon työyhteisössä kommunikointi – esimerkiksi töiden järjestelyt ja työsuhdeasiat – on mutkatonta hoitaa.

Veturinkuljettaja ei välttämättä aina ole samalla paikkakunnalla koko työuraansa, mutta jos näin käy, on lähityöyhteisö pysynyt sama vuosikymmenet. Paikallisista piirteistä huolimatta ei oma lähityöyhteisö kuitenkaan mene ammattiryhmän edelle. Tiukkaa rajanvetoa oman ajopisteen ja muiden ajopisteiden veturinkuljettajien välillä ei ole aineiston perusteella havaittavissa.

Veturinkuljettajilla on hyvin laajalti harrastuksia, jopa sivutoita, ja he ovat aikojen saatossa ryhmäytyneet mm. erilaisiin harrastusyhteisöihin. Myös ammattiosastotoiminta on aktiivista. Myös työssä on osa-alueita, joissa tehdään työtä selkeästi työryhmänä, jossa veturinkuljettaja on yhtenä lenkkinä. Tällaisia ovat esimerkiksi vaihtotyöt: vaunujen siirtely ratapihalla ja niiden kokoaminen lähteviksi juniksi.

”-- ratapihavuorossahan sä oot niin kun siellä sen työporukan niin ku osa. -- sää kuuntelet mitä konduktööri käskee ja teet niin kun sen mukaan, että ne pyytää ja sitten ilmottaa ne liikkeet ja sitten tehhään ne liikkeet.” (H5)

Erilaiset muutokset työssä koetaan keskustelun herättäjinä ja sitä kautta keskinäisviestinnän lisääjinä. Veturinkuljettajayhteisössä vallitsee henki, jossa tunne ryhmään kuulumisesta on vahva. Yhtenäisyys on perinteisesti ilmentynyt esimerkiksi hyvin järjestäytyneenä ammattiyhdistystoimintana. Siitä on kehittynyt veturinkuljettajille vaikutuskanava, jota pitkin he kykenevät aktiivisesti vaikuttamaan erilaisten muutosten aikaansaamiseen työssään.

Sitoutuneet veturinkuljettajat

Aineiston perusteella osa kuvaa kollegoitansa omassa työyhteisössä erittäin sitoutuneiksi, työyhteisön jäsenistössä ei juurikaan ole tapahtunut muutosta niin, että ihmisiä olisi säännöllisesti lähtenyt muihin töihin. Työyhteisön jäsenten vähäinen vaihtuvuus edesauttaa tuttavuussuhteiden syntymistä ja yhteydenpitoa työn ulkopuolellakin. Vertaissuhteilla on mahdollista syvetä ystävyysuhteiksi vuodesta toiseen samanlaisena pysyvässä työyhteisössä, kollegasta voi tulla myös ystävä.

”Ainahan sitä viiskymppiset ja kaikki juhliitaan porukalla ja sit mä oon tehny työkavereille valoja noihin syntymäpäiviin, juttuihin sitten aina välillä ihan sponsorimelessä.” (H5)

Vaikka työ on epäsäännöllistä vuorotyötä, johon kohdistuu muutoksia, on toiseen ammattiin vaihtanut veturinkuljettaja harvinaisuus. Pysyminen ammatissa pitkään on vakiinnuttanut samalla omaa lähityöyhteisöä.

Moni nykyään eläkkeelle jäävistä veturinkuljettajista on työskennellyt koko työikänsä samassa ammatissa ja sen myötä myös saman työnantajan palveluksessa, jopa samassa työpisteessä. Ammatti ei tunnu sellaiselta, johon tullaan ja josta lähdetään uusiin tehtäviin muutaman vuoden välein, mutta viime vuosina on tullut tarve palkata eläkkeelle jäävien veturinkuljettajien tilalle suuri joukko uusia kuljettajia.

Huumori työn vastapainona

Tutkimuksesta ilmeni, että huumorilla on paikkansa veturinkuljettajayhteisössä, joskaan sen ei voi sanoa olevan jatkuvasti läsnä. Huumorin keinoin haetaan esimerkiksi kevennystä arkirutiineihin tai vastapainoa työlle – tässä pyritään kuitenkin pitämään selvät rajat eikä leikinlaskukaan sovi kaikille.

”Joskus sitte aina miettii että kuka kestää minin paljon että on siitäki tullu jo sanomista välillä et toiset niin kun, heittää vähän turhan paljo huumoria sitte jostakin ja joku saattaa sitten loukkaantua siitä, että, mutta tota vähemmän niitä on ollu.” (H5)

Aineiston perusteella huumori tulee esiin veturinkuljettajan ammattiryhmäkontekstissa lähinnä henkisesti rasittavien ja tarkkaavaisuutta vaativien työtilanteiden tasapainottavana vastinparina. Huumoria ei kuitenkaan juuri tunnusteta hyväksyttäväksi työtilanteessa, vaan sitä käytetään enemmänkin juuri työyhteisössä. Itse työtilanne koetaan huomattavan vakavaksi, jossa leikinlaskulle ei ole sijaa.

Kokemusperäisen tiedon välittäminen

Veturinkuljettajan työssä ja työyhteisössä interpersonaalinen viestintä linkittyy erilaisiin tarpeisiin. Tutkimuksen perusteella sillä tuetaan, ratkaistaan ongelmia sekä täytetään sosiaalisia tarpeita. Hierarkian mataluuden johdosta viestintä on hyvin vertaispainottunutta: vertaissuhteet ja vertaisviestintä ovat esimies-alaisviestintään nähden huomattavasti voimakkaammin esillä. Dyadisia viestintäsuhteita on eniten opetus- ja koulutustilanteessa. Työyhteisössä taas vuorovaikutus näyttyy ryhmäsidonnaisempana ja kiinnittyy enemmän ammattiryhmään.

Sekä kokemusperäinen tieto, että työn sisältämät keskeiset rutiinit nähdään tärkeinä viestintäsisältöinä. Nykyinen koulutusaika koetaan lyhyeksi ja työhön liittyvien toimenpiteiden saamisen rutiiniksi on tapahduttava huomattavasti aikaisempaa lyhyemmässä ajassa.

Kokemusperäisen tiedon jakaminen ei näytä kuitenkaan rajoittuvan pelkästään varsinaisiin opetus- ja koulutustilanteisiin, koska kehityksen myötä muuttuvassa työssä voi uusia pulmatilanteita tulla eteen kenellä tahansa veturinkuljettajalla. Työn kontekstissa kokemusperäisen opin välittäminen ja sitä kautta syntyvä ammattitaito ovat jatkuvasti läsnä. Tätä edesauttaa veturinkuljettajien halukkuus tietää työhönsä liittyvät pienetkin yksityiskohdat tarkan kokonaiskuvan saamiseksi. Tämän katsotaan lisäävän työskentelyvarmuutta, jonka avulla varmistetaan viime kädessä esimerkiksi junan turvallinen perille pääsy.

Tarkasteltaessa keskinäisviestintää historiakontekstissa oli nykypäivän kaltainen itsestään selvä neuvominen ja avunanto harvinaisempaa edellisen sukupolven veturinkuljettajien aikana. Nuori lämmittäjä tai koneapulainen saattoi saada vanhemmalta kuljettajalta hyvinkin vaihtelevia reaktioita hänelle uudensuorituksen käytännön tilanteisiin, joissa olisi tarvittu apua ja neuvoja.

*”Oli semmosia mukavia kavereita, jotka neuvo ja kyllä toki hyvin monikin neuvo, mutta tiiän sellasiakin jotka ei yhtään neuvonu. Että siinä oli niin kun hirveen isoja eroja”
(H5)*

Vuorovaikutuksella on myös ongelmanratkaisufunktio. Monet työn tekemiseen liittyvät tekniset seikat koetaan niin monimutkaisiksi, ettei asian läpikäyminen paperilla välttämättä auta sen tekemiseen käytännössä, vaikka oma halu tilanteen ratkaisemiseen olisi kuinka suuri. Ongelmien kohtaaminen synnyttää viestintää ja vuorovaikutusta, koska jos tilannetta ei onnistu itse ratkaisemaan, ne herättävät luonnollisesti halua kuulla kollegoiden kokemuksia ja sitä kautta lisätietoa aiheesta. Kollegoilta halutaan myös ensikäden tietoa jostakin työtä koskevasta itselle tuntemattomasta uudesta asiasta.

”-- joskus saatetaan jopa jäädä kaks tuntia töidenkin jälkeen omalla ajalla, puhutaan, puhutaan kuitenkin työasioista” (H1)

Opetuskuljettajat ja työnopastajat ovat keskeisessä osassa käytännön tilanteiden läpikäymisessä ja kokemuseräisen tiedon siirtämisessä uudelle kuljettajalle. Hänen roolinsa on myös viestinnän kannalta olennainen. Opastavan kuljettajan on valikoitava vuosien varrella kertyneestä valtavasta tietomäärästä ne olennaisimmat osat, joilla vahvistaa veturinkuljettajan tai veturinkuljettajaoppilaan tietotaitoa ja varmuutta. Informaalisen tuen lisäksi tilanteessa on huomioitava muutkin vertaistuen aspektit, jota saman ammattiryhmän edustaja tarvitsee, koska koulutus ei ole vain pelkkää tiedon välittämistä.

”-- yrittää kuvitella että mikä kaikki siinä tietomäärässä, mitä itellä on niin mikä siinä on niin kun sellasta relevanttia ja todella tärkeätä ja mitä se nyt tällä hetkellä kaipaa se uraansa alottava ja yrittää niin kun kannustaa toista kysymään ja olemaan sillä tavalla avoin niin kun tilanteelle.” (H6)

Oppiminen käsitetään yksilölliseksi ja oppimisaika työssä vaihtelevaksi. Rajattu koulutusaika asettaa kuitenkin puntariin ne välttämättömimmät tiedot, jotka tulisi omaksua työn rutiiniksi tuon ajan puitteissa.

5.3 Yhteenveto tutkimustuloksista

Tämä tutkimus käsitteli vertaisviestinnän roolia ammatillisen kulttuurin ylläpitäjänä. Tutkimuksen laajimmaksi käsitteeksi, ydinkategoriaksi, ja samalla keskeiseksi tulokseksi muodostui kokonaisuus *ammatillinen kulttuuri*. Tutkimustuloksina muodostui kaksi pääluokkaa: veturinkuljettajien käsitys omasta työstä ja toimintatavoista työssä, joka pohjautui työn ominaispiirteisiin ja työn tekemisen tapaan ja veturinkuljettajien käsitys omasta ammatista ja ammatillisesta yhteisöstä, joka keskittyi veturinkuljettajiin ammatillisena ryhmänä, esimerkiksi niitä normeihin, jotka ovat leimaa-antavia yhteisön jäsenille. Nämä yhdessä rakentavat kuvaa veturinkuljettajan työstä ja veturinkuljettajayhteisöstä erityispiirteineen.

Työ, toimintatavat ja suhtautuminen työhön

Veturinkuljettajien mielestä heidän määräysten ja ohjeiden säätelemässä työssään ovat tärkeitä selkeys ja vastuullisuus, koska ne luovat turvallisuutta. Työnkuvaa leimaavat sekä vaihtelevat, nopeasti eteen tulevat tilanteet sekä yksilön korostunut vastuu, joten tiedollinen epävarmuus pyritään pitämään niin vähäisenä kuin mahdollista. Arkityössä työviestintä kiteytyy harvoin tapahtuvaan määrättyyn fraseologiaan mutta kasvaa huomattavasti poikkeustilanteissa, joissa kuljettajasta voi tulla viestinnän solmuhenkilö. Tavallista enemmän keskinäisviestintää sisältyy tallipäivystäjänä, eräänlaisessa valvojan tehtävissä toimivan veturinkuljettajan, työhön. Sillä, että työtä tehdään yksin, on kaksi puolta. Toisaalta työn itsenäisyydestä pidetään mutta toisaalta työn kuormittavuus tiedostetaan. Matala hierarkia työyhteisön sisällä edesauttaa keskinäisviestintää. Itsenäisen ja yksinäisenkin työn takia esimerkiksi palautteenanto jää kuitenkin syrjään.

Ammatti ja ammattiyhteisö

Veturinkuljettajat kokevat ammattiyhteisönsä piirteiksi etenkin keskinäisen luottamuksen, avoimen tiedonjakamisen ja korkean ammattietiikan. Nämä piirteet tarjoavat hyvät mahdollisuudet esimerkiksi ammattiyhteisön tai työpisteen sisällä tapahtuvaan ammatilliseen ongelmanratkaisemiseen ja yleensä keskinäiseen vuorovaikutukseen. Kokemusperäinen oppi koetaan ammatissa ensisijaisen tärkeäksi, ja myös sen välittämiseen kokeneemalta veturinkuljettajalta vasta työhön tulleelle kollegalle kiinnitetään huomiota. Tätä tukee myös ammattiryhmän sisäinen keskinäinen arvostus, jossa nykypäivänä ei esimerkiksi ikään kiinnitetä huomiota vaan kollegat koetaan hyvin samanarvoisina. Myös avointa tiedon jakamista kollegoiden pidetään luonnollisena toimintatapana. Veturinkuljettajien lähityöyhteisöjen sidoksia vahvistaa kirjoitushetkellä vielä se, että osa yhteisöön kuuluvista kuljettajista on työskennellyt samassa paikassa jopa kymmeniä vuosia ja voinut ryhmäytyä joidenkin kollegoidensa kanssa esimerkiksi jonkin harrastuksen merkeissä. Myös muita ammattiryhmiä kohtaan vallitsee arvostuksen side. Kuormittavan työn vastapainona työyhteisössä tulee vahvana esiin huumorin rooli.

6 POHDINTA

6.1 Veturinkuljettajan ammatti-identiteetti yksilön näkökulmasta

Tämä tutkimus tarkasteli veturinkuljettajan työtä ja työyhteisöä. Tavoitteena oli tarkastella ammatillista kulttuuria veturinkuljettajien vertaisviestinnän määrittäjänä. Tietoa saatiin kuvaamalla veturinkuljettajien käsityksiä työstään ja omasta ammatillisesta yhteisöstä. Tutkimustehtävä, ammatillinen kulttuuri veturinkuljettajien vertaisviestinnän määrittäjänä, jaettiin kahteen alatutkimuskysymyksiä jäsenettyyn osatekijään: 1) Millaisena ammatti-identiteetti kuvastuu veturinkuljettajien käsityksissä omasta työstä ja ammattiryhmästä? 2) Millaisena ammatillinen kulttuuri kuvastuu veturinkuljettajien käsityksissä omasta työstä ja ammattiryhmästä?

Ammatti-identiteettiä ja identifioitumista päästään tarkastelemaan sen kautta, millainen käsitys yksittäisellä veturinkuljettajalla on itsestään ammatin harjoittajana. Käsitykseen ammatista antaa leimansa vahva historiallinen tausta. Veturinkuljettajien yhteisö on siinä mielessä kuin mikä tahansa työyhteisö, että se muodostuu joukosta ihmisiä yhtäläisen, asetetun päämäärän parissa. Itse ammatti on kuitenkin institutionaalisen ammattimaisuuden leimaama, mitä ilmentää esimerkiksi ammattikunnan pitkä historia, järjestäytyminen ja työn perusluonteen pohjalta kehittyneet toimintamallit. Tämä näkyy esimerkiksi vanhempien kuljettajien kokemuksista ja nuorempien kuljettajien mielikuvista ammattia kohtaan.

Veturinkuljettajan ammatillisella identiteetillä on sekä yksilöllinen että kollektiivinen ulottuvuutensa. Kaikki haastateltavat refleктоivat tuntemuksistaan ammattiryhmän jäsenenä ja jäsenyyden piirteistä. Identifioituminen omaan ammattiyhteisöön on tutkimuskohteen kohdalla organisaatioon identifioitumista vahvempi. Tutkimusaineiston perusteella voi todeta veturinkuljettajan tuntevan yhteenkuuluvuutta ennemminkin ammattiryhmän kuin organisaation kanssa ja olevan ensi sijassa ammattiryhmän jäsen ja ammattinsa harjoittaja, ei niinkään organisaationsa osa.

Maaperä ammattiryhmään identifioitumiselle on vankka. Veturinkuljettajien jakautuminen eri puolelle Suomea, eri työpisteisiin luo työyhteisökohtaisia, paikallisia eroja, mutta työn liikkuvuus tekee työstä samalla liikkumista paikallisyhteisöjen välillä, jolloin ammattikunnan jäsenten kanssa ollaan tekemisissä omaa työyhteisöä laajemmin. Tällainen luo hyvät edellytykset identifioitua ammattiryhmään oman lähityöyhteisön asemesta. Kyseessä ei olekaan tilanne, että veturinkuljettaja kategorisoisi itsensä jonkin ajopisteen jäsenten muodostamaan ryhmään kuuluvaksi, vaikka työyhteisöjen välisten toimintatapojen välillä tehdäänkin vertailuja. Esimerkiksi mikään seuraavassa luvussa eritellyissä normatiivisissa piirteissä ei viittaa siihen, miksi niitä olisi olemassa yhdessä ajopisteessä, muttei toisessa.

Eteläpellon ja Vähäsantasen (2008, 44) mukaan ammatillisen identiteetin rakentumisessa korostuu alkuvaiheessa työyhteisöön sosiaalistuminen, jolloin esimerkiksi yhteisön toimintatapojen, arvojen ja normien omaksumisella on suuri rooli. Veturinkuljettajan ammatti-identiteettiä jäsentävät yhteisesti tunnistetut merkitykset, jollaiseksi tutkimuksessa haastatellut veturinkuljettajat kokivat esimerkiksi ammattinsa asettamat vaatimukset työn tekijälle. Ammattiryhmän jäsenten keskinäinen vuorovaikutus auttaa identiteetin muodostumisessa jo koulutusajasta lähtien ja identifioitumiseen avautuvat hyvät mahdollisuudet jo koulutusaikana, jolloin aikaa vietetään omassa ammatillisessa ryhmässä. Pitkän historian omaava, helposti mielleltävä ammatti synnyttää ajatuksia ja mielikuvia työstä ja työyhteisöstä, joita uusilla veturinkuljettajilla on. Koulutusaika vahvistaa tai heikentää näitä mielikuvia.

Eteläpelto ja Vähäsantanen (2008) päätyvät ammatillista identiteettiä ja työidentiteettiä tarkastellessaan tulokseen, että ammatillinen identiteetti saa lopullisen muotonsa työyhteisöjen sosiokulttuurisissa konteksteissa, joissa yksilö on osallisena (Eteläpelto ja Vähäsantanen 2008, 44–45). Veturinkuljettajan kohdalla sosiokulttuurisella kontekstilla on merkitystä, mutta sitä enemmän korostuu se, millaisen kontekstin työ luo. Osa haastatelluista antaa merkityksiä ammatille erityisesti vaihtelevuuden ja erilaisten töiden tekemisen kautta. Yksittäinen veturinkuljettaja voi tehdä ammattiryhmän sisällä erilaisia töitä ja

määrittää henkilökohtaisten valintojensa pohjalta tarkemmin sen, mitä veturinkuljettajana työskentely on hänelle, esimerkiksi erikoistumalla tai hakeutumalla erilaisten syiden pohjalta tietyn tyyppiseen työhön. Samalla oma lähityöyhteisö, ryhmä, johon kuuluu ammatissa tiiviimmin, voi vaihtua täysin. Pienistä paikallisista eroavaisuuksista huolimatta muutos ei kuitenkaan ole niin suuri, että se aiheuttaisi havaittavia eroavaisuuksia haastateltujen käsityksissä siitä, onko hän erityisesti jonkun tietyn tyyppisen työn tekijä.

Veturinkuljettajien puheessa identiteettiä ilmentävät myös työtä koskevat narratiivit, jotka ovat tarinoita työssä esiintyneistä tapahtumista kerrottuna kokemuksina. Holmes (2006, 167) käyttää näistä kerrotuista tarinoista myös nimeä työpaikan anekdootit. Ammatillista taustaa vasten tarkasteltuina niitä pidetään yhtenä ammatillisen identiteetin rakentajana ja esiintuojana (Holmes 2006, 186). Tutkimuksessa identiteetti kuvastuu ammattikokemusten kuvailuista. Esimerkiksi konduktöörin ja veturinkuljettajan välisen yhteistyön luonnehdinta vertauskuvilla ”jaetuksi hommaksi” vastavuoroisine avunantomahdollisuuksineen kertoo, että työskentely matkustajajunissa on eri tahojen yhteispeliä.

Veturinkuljettajien identiteetti herätti myös tunnepitoisia ilmaisuja: haastateltavien puhuma ”me” on tutkimuksen perusteella ammattiryhmä, jolla on voimaa, ja joka ilmentää sitä, että omalla ammattiryhmällä on yhteisöllistä merkitystä. Samalla ammattiryhmän koetaan tarjoavan laajimmillaan myös vaikutusvaltaisen foorumin, jossa on helppo käsitellä ammattikunnan nykytilaa ja huolenaiheita.

Veturinkuljettajilla on vahva kuva narratiiveista osana ammattiryhmän jäsenten keskinäistä ymmärrystä. Tämä ilmenee esimerkiksi mielipiteistä, joiden mukaan kerrotut kokemukset ymmärtää parhaiten toinen saman ammattikunnan edustaja. Työhön ja ammattiin liittyvät narratiivit tekevät osaltaan keskustelutilanteen veturinkuljettajan ja jonkun ammattiryhmään kuulumattoman välillä vain lyhytaikaiseksi transaktioksi, kun taas kollegoiden välillä jo jaettujen kokemusten yhtäläisyys tuo kommunikaation erilaiselle tasolle. Veturinkuljettajana toimiva tietää heti mistä toinen puhuu, jos asia on jollain lailla ammattiin liittyvä. Tämän

kautta hänen katsotaan hahmottavan kerrotut kokemukset ja antamaan niille yhteisen merkityksen aivan eri lailla, kuin mitä ammattiryhmän ulkopuolinen.

Kerrottujen kokemusten ymmärtäminen vertaistasona kertoo intersubjektiviisesta ymmärtämisestä. Tämä tukee Dain (2010, 14) intersubjektiviteetille antavaa määritelmää, jossa molemminpuolinen jaettu tietopohja ja toimintamallit kasvattavat interpersonaalisen viestinnän pääomaa ja tekevät vuorovaikutussuhteet yksilöiden välillä helpoksi ylläpitää. Intersubjektiviteetin liittyessä kiinteämmin keskusteluun ja sen analysoimiseen voidaan tämän tutkimuksen kohdalla puhua ennemminkin intersubjektiviisesta ymmärtämisestä, mikä helpottaa veturinkuljettajien keskinäisviestintää ja on myös identifioitumista edistävä seikka.

Tulkinnat kohteista, tapahtumista ja toiminnasta muodostavat ryhmälle yhteisen ymmärryksen, joka on myös edellytys sille, että ryhmä pystyy tulkitsemaan esimerkiksi jonkun ongelman tavalla, johon voidaan kehittää yhtenevä ratkaisu (Van Maanen & Barley 1985, 34). Veturinkuljettajien identiteetti on vahvasti kollektiivisella perustalla. Kun veturinkuljettaja kertoo työstään ja työyhteisöstään, hän kertoo itsestään ensi sijassa veturinkuljettajana eikä juurikaan VR:n työntekijänä, joita kaikki haastatellut myös olivat. Vaikka he mieltävätkin itsensä "veturimiehiksi" "rautatieläisten" sijaan, ei tämä kuvasta käsitystä paremmuudesta muiden ammattikuntien rinnalla. Kuitenkin aineistossa esiintynyt määritelmä "reviiri" kuvaa osuvasti veturinkuljettajien ammattiyhteisöä: se on yhteisö ja työympäristö, joka koetaan omaksi ja jota ollaan valmiit puolustamaan.

6.2 Keskinäistä tukea ongelmien ratkaisemiseksi: Veturinkuljettajien sosiaalinen koodisto

Sääntöjä sekä ammatillisia arvoja, uskomuksia ja toimintatapoja voidaan korostaa keinoina, jotka määrittävät jotakin ryhmää muihin vastaaviin ryhmiin verrattuna ja selkiyttävät toimintaa ja tavoitteita (Bloor & Dawson 1994, 291). Nämä ovat samalla ryhmää määrittäviä kulttuurisia piirteitä, joita päästään tässä tutkimuksessa tarkastelemaan käytäntöjen, toimintamallien ja niiden mukanaan

tuomien merkityssisältöjen kautta. Toisen alatutkimuskysymyksen tavoitteena oli kuvata veturinkuljettajien ammatillisen yhteisön kulttuurisia ominaispiirteitä veturinkuljettajan näkökulmasta.

Tutkimuksen kulttuurinen lataus tiivistyy ennen kaikkea havaittujen normien ja toimintamallien ympärille, jotka määrittävät esimerkiksi käyttäytymistä ja toimintatapoja. Sääntöjen ja määräysten tarkka noudattaminen on esimerkiksi raideliikenneturvallisuuden kannalta ehdoton edellytys. Niiden mukaan toimiminen on tässä työssä vahvasti normatiivista toimintaa ja näiden normien noudattamatta jättämisestä seuraa yleensä sanktio. Kulttuurin merkityssisältöjä ilmentävistä kollektiivisista toimintamalleista kuitenkin ilmenee normatiivisia tapoja ja käytänteitä, jotka ilmentävät ammatissa vallitsevia arvoja ja ajatusmaailmaa. Vaikka ne kuvastavat periaatteita, niitä ei voi lukea suoraan normeiksi, koska niihin liittyviä pakotteita tai sanktioita ei voi tutkimusaineiston perusteella määrittää. Esimerkiksi veturinkuljettajan taipumus antaa ja kysyä apua on vahvasti esiin tullut ammatillinen toimintatapa. Vaikka se voidaan kokea velvollisuudeksi ja osaksi ammattietiikkaa, ei siitä poikkeamiseen liity sosiaaliselle normille ominaista sanktiouhkaa.

Tutkimuksessa perusteella havaittu veturinkuljettajien ammatillisen kulttuurin normatiivinen perusta nojaa vastuukäsitykseen ja keskinäiseen avunantoon. Alasuutari (1999) korostaa aineistosta löytyneiden normiviittausten herättävän tarkempia kysymyksiä normista. Yksilön tai ryhmän käyttäytymistapaa ei siis esimerkiksi selitetä jollakin normilla vaan pyritään etsimään normille laajempi merkitys. (Alasuutari 1999, 225.) Tätä kautta pääsee esimerkiksi tulkitsemaan ryhmän kulttuuria.

Veturinkuljettajan ammatin historia on muovannut myös kulttuuria. Veturinkuljettajan ammatillinen kulttuuri jäsentyykin sekä traditionaalisten että työstä ja toimintaympäristöstä kehittyvien kulttuuristen merkitysten varaan. Toimintatapoja ohjaavat sosiaaliset koodistot voi niin ikään tutkimuksen perusteella jakaa pysyvämpiin, kulttuurin historiallisesta perustasta periytyviin, ja ympäristötekijöiden perusteella muokkautuviin ajattelu- ja toimintatapoihin. Edellisestä esimerkkinä on ammattikunnan työn vaatavuuden mukanaan tuoma

arvostus sekä työssä osoitettu täsmällisyys, jälkimmäisestä taas työn korostunut itsenäisyys ja autonomia, jota vauhditti asteittainen yksinajoon siirtyminen kun veturimiesten määrä junaan kohden väheni kahdesta veturimiehestä yhteen.

Ongelmanratkaisun luonne on yksinajoon siirtymisen myötä muuttunut. Siinä missä ennen oli aina toinen kollega vierellä veturissa, on nykyään tavoitettavuus ja mahdollisuus tiedonvaihtoon saanut erilaisen luonteen. Ajatus, että kenenkään pitäisi lähtökohtaisesti selvittää vaikeista tilanteista yksin, on työssä taka-alalla. Ammattiin liittyvien ongelmien jakamisen voi veturinkuljettajien kohdalla nähdä vahvistaneen ammattikunnan yhtenäisyyttä.

Schein (2004, 17) korostaa sitä seikkaa, että kulttuurin muodostumiseen vaikuttavat ihmisryhmän yhteisiä kokemukset kohtaamisensa sisäisten ja ulkoisten ongelmien ratkaisutavoista, jotka muodostuvat tiedostamattomiksi toimintatavoiksi. Ongelmien ratkaisemisen voi nähdä rakentaneen tätä veturinkuljettajien ammatillista kulttuuria, koska pitkän historiansa aikana veturinkuljettajat ovat joutuneet ratkomaan niin ammatillisia, työolosuhteita määrittäviä kuin suoraan työn tekemiseen liittyviä asioita omassa ryhmässään.

Vastuullisuus näkyy vastuukäsityksenä sekä työstä että itsestä vastuullisen ammatin harjoittajana. Sillä on avunantoon nähden sikäli erilaiset juuret, että veturinkuljettajalle vastuu oli aikaisemmin henkilökohtaisempi asia. Kuljettaja joutui esimerkiksi henkilökohtaiseen korvausvastuuseen kalustolle aiheuttamastaan vahingosta. Työn mukanaan tuoma vastuu oli asia, jonka läsnäolosta haastateltavat olivat yhtä mieltä mutta pohtivat sen eri puolia. Esiin tuli niin yksinäinen vastuunkanto kuin vastuuntuntoinen sitoutuminen tehtäviin tarvittaessa jopa työajan ulkopuolella.

Vastuukäsityksen lisäksi ammatillista kulttuuria ja samalla veturinkuljettajan työskentelyä määrittää eräänlainen itsereflektio, joka konkretisoituu kokemusten arviointina ja ajattelutapana. Omia olettamuksia voi kyseenalaistaa ja toisten kokemuksia kuunnella sekä oppia niistä.

Veturinkuljettajien ammatilliselle kulttuurille on ominaista työlle annettu erityinen merkitys, joka tuo kuljettajan tuntemukset lähemmäksi ammattiryhmää kuin organisaatiota. Veturinkuljettajien ammattiryhmän rajapinnat ovat ammatilliselle ryhmälle ominaisesti todella selkeät ja perinne tuo mukanaan ajattelu- ja toimintamalleja, jotka auttavat informaation välittymistä merkkien ja mielikuvien avulla kuljettajasukupolvelta toiselle.

Ammattiryhmän jäsenten keskinäinen tuki ilmenee instrumentaalisessa ja informatiivisessa muodossa. Tardyn (1992, 187–188) mukaan ongelmanratkaisutilanteissa jo avun tarjoaminen on supportiivista viestintäkäyttäytymistä ja instrumentaalista tukea, joka auttaa selviytymään tehtävästä. Tällainen ammattiryhmän keskinäinen supportiivinen viestintäkäyttäytyminen tuo työn yksilöllisestä luonteesta huolimatta esiin ammatillisen ryhmän ja verkostojen merkitykset. Tässä valossa kollegiaalisuus ammattiryhmässä on ennen kaikkea ammattiryhmän keskinäistä kunnioitusta ja tukea. Aineistosta kävi ilmi myös muunlaisia toimintatapoja, kärjistetysti jopa sille asteelle menneenä ammattiympöytenä, että veturimiehistön työstä selviytymistä ilman apua pidettiin vielä lähimenneisyydessä joissain tapauksissa ammattitaidon osoituksena ja avun kysymistä taas ammattitaidon puutteena.

Organisaatorakenne, säännöt, tavoitteet, työohjeet – näillä kaikilla on sama tulkinnallinen funktio siinä, miten ihmiset ajattelevat ja selventävät kontekstia, jossa työskentelevät (Morgan 1997, 144). Veturinkuljettajan toimintaa ohjaavat rautatieturvallisuuden ja kuljettajan työn normistot sekä tarkoin määritellyt viralliset säännöt ja työohjeet. Vastauksista kuvastui kuitenkin yksilöllinen autonomia ja omien toimintaperiaatteiden vapaus. Ammatissa toimimista ei koeta kirjoitettuihin sääntöihin kahlehdittuna vaan myös oma rauha työn tekemisessä ja siihen liittyvät ratkaisut, sekä työn ja työyhteisön hierarkkisesti matalat ominaispiirteet koetaan ammatin yhteisiksi nimittäjiksi.

Ilmailuvuorovaikutusta tutkineet Palukka ja Auvinen (2005) toteavat lentäjien ja lennonjohdon välisen vuoropuhelun määrittyvän erillisistä tehtävistä huolimatta ilmaliikenteen yhteisestä toimintaympäristöstä yhteisine sääntöinen, määräyksineen ja proseduureineen (Palukka & Auvinen 2005, 22). Vaikka

vastaavaa tutkimusta ei ole rautatiemaailmassa tehty, voi ilmailun ja rautatieliikenteen rinnastaa hyvin muun muassa erityisen liikennemuotoon sidotun toimintaympäristön ja siihen perustuvien määräysten ja terminologian perusteella.

Veturinkuljettajien ammatillista kulttuuria luonnehtiva matala hierarkia ja matala statusero sitouttavat. Työnopastajalla tai opetuskuljettajalla ei ole viestinnälle kynnystä asettavaa valtaetäisyyttä eikä tällaista etäisyyttä myöskään havaitse veturinkuljettajan ja hänen lähimmän esimiehensä, tallipäivystäjän välillä. Tallipäivystäjän ja veturinkuljettajan välistä statuseroa madaltaa lisäksi se, että esimies edustaa koulutukseltaan ja taustaltaan tätä samaa veturinkuljettajan ammattiryhmää. Aineiston perusteella valta työyhteisössä kiteytyy veturinkuljettajien kohdalla enemmän sääntöihin ja proseduureihin kuin henkilöihin ja alistussuhteisiin.

Hofstede (1997, 36) luonnehtii pienen valtaetäisyyden tunnusmerkiksi sitä, kun hierarkkinen järjestelmä on vain tarkoituksenmukaisuuden pohjalta luotua roolien eriarvoisuutta. Nämä roolit ovat muutettavissa niin, että nykyisestä alaisesta voi huomenna tulla esimies, eikä eriarvoisuutta pönkitetä millään ylempiarvoisten etuoikeuksilla. Veturinkuljettajayhteisössä löytyy tälle tyypillinen esimerkki. Veturinkuljettajan lähimmällä esimiestasolla, tallipäivystäjänä ja määräysesimiehinä toimivilla on yleensä sama ammatillinen tausta, eli he ovat itsekin toimineet veturinkuljettajina. Hofstede esittää matalan valtaetäisyyden tunnuksiksi myös esimiehen ja alaisen välisen molemminpuolisen riippuvuussuhteen (1992, 17). Matalaa valtaetäisyyttä konkretisoiva tilanne veturinkuljettajan työssä on esimerkiksi se, kun tallipäivystäjä joutuu kysymään ”heittovuorossa” olevaa kuljettajaa seuraavaksi päiväksi työvuoroon. Heittovuorolainen saa tietää päivän työt vasta edellisenä päivänä, ja sääntöjen mukaan nämä työt on ilmoitettava iltaseitsemään mennessä. Välillä tulee kuitenkin eteen tilanteita, joissa kuljettajaa joudutaan pyytämään töihin vieläkin lyhyemmällä varoitusajalla. Yleensä löytyy kuljettaja, joka lähtee työhön, vaikka hänellä olisi myös mahdollisuus tukeutua sääntöihin ja olla seuraavakin päivä kotona varalla. Eräs haastateltavista koki, että tällaisessa tilanteessa kuljettajalla on jopa velvollisuus lähteä.

Sosialisaatioprosessissa kulttuuristen tekijöiden välittyminen organisaation uusille jäsenille on mutkikas sääntöjen ja normien alitajuisten luonteen vuoksi (Isaac & Pitt 2001, 132). Veturinkuljettajasukupolvien välinen ero voi pidemmällä aikavälillä uusintaa normeja käyttäytymismallien mukaan. Tällaista kulttuuristen normien uusiutumista on tapahtunut muun muassa vanhempien veturinkuljettajien suhtautumisessa nuorempiin veturinkuljettajiin. 1970-luvulla veturimiestyönsä aloittaneiden mukaan vanhempien kuljettajien suhtautuminen heihin saattoi olla hyvinkin vaihtelevaa ja ilmentää jopa arvoeroa. Vanhempi kuljettaja oli edennyt urallaan erilaisten nimitysten ja lämmittäjästä kuljettajaksi ylenemisen myötä, jolloin omanarvontunto saattoi hyvinkin olla alitajuinen ja näkyä suhtautumisessa nuoriin lämmittäjiin. Nykypäivään mennessä tällaiset piirteet vaikuttavat kuitenkin karisseen pois, mikä on myös muokannut veturinkuljettajien ammatillista kulttuuria.

Uusi organisaation jäsen tulkitsee organisaatiota merkityksellistämällä, mikä on jatkuvaa vuorovaikutusta yksilön ja artefaktien, käyttäytymismallien, arvojen sekä perusoletusten välillä. Merkitysten luomiseen käytetään tällöin useita lähteitä. Virallisen kirjallisuuden lisäksi tällaisia ovat kollegoiden esimerkit, esimiesten ohjeet sekä ulkoiset referenssiryhmät, esimerkiksi samaan ammattiryhmään kuuluvat muiden organisaatioiden jäsenet. Tällaiset kokemukset vaikuttavat siihen, miten organisaation jäsenet esimerkiksi näkevät organisaation, heidän paikkansa siinä ja toimintatavat erilaisissa olosuhteissa. (Bloor & Dawson 1994, 278.) Uuden veturinkuljettajan oppiessa käytännön työtä hän oppii samalla jotakin organisaatio- ja työkulttuurista sekä työyhteisöstä. Sillä se miten uusi, työtään opetteleva tulokas otetaan vastaan työyhteisössä, helpottaa selvästi paitsi astumista työyhteisöön, myös veturinkuljettajan ammattiin liittyvän monitahoisten asiakokonaisuuksien oppimista.

6.3 Yhteisten kokemusten ympäröiminä - ammatillinen kulttuuri veturinkuljettajien vertaisviestinnän määrittäjänä

Pääosa tutkimustuloksista ilmensi vertaisviestinnän työpainottunutta tarkoitusta. Huotari, Hurme ja Valkonen (2005, 43) ottavat esille viestinnän funktionaalisen

toimintana, jossa vuorovaikutus tähtää yleensä joidenkin fyysisten, välineellisten tai sosiaalisten tarpeiden tyydyttämiseen. Funktionaalista määritelmää vasten tarkasteltuna vertaisviestinnälle veturinkuljettajien ammattiyhteisössä on leimautavaa enemmänkin tiedollinen kuin sosiaalinen painottuneisuus.

Keskinäistä avunantoa ilmentävänä veturinkuljettajien vertaisviestintä on luonteeltaan sellaista, joka rohkaisee ja sitouttaa uutta työyhteisön jäsentä. Tutkimuksessa ilmi tulleella työyhteisön kannustavalla vastaanotolla on ensiarvoisen tärkeä merkitys, sillä onhan kyse tulokkaiden ensikosketuksesta työympäristöön ja ammatin käytännön työhön siirtymävaiheen oppilaasta vastuulliseksi kuljettajaksi ollessa paljon aikaisempaa lyhyempi. On kiinnostavaa havaita tulokkaiden kannustava vastaanotto ryhmässä, jonka jäsenet ovat siihen asti vuosien, kenties vuosikymmentenkin kuluessa pysyneet samoina. Tutkimusaineiston perusteella uutena työyhteisöön tulevan jäsenen vähäisempi työkokemus ei vähennä hänen arvoaan ammatillisen ryhmän jäsenenä ja ammattiryhmän jäsenten keskinäinen dynamiikka, esimerkiksi nuoremman sukupolven omaava erilainen ajatusmaailma tunnustetaan eikä omaa siihenastista työyhteisöä koeta suljettuna sisäryhmänä. Sitouttava vertaisviestintä edesauttaa työkasityksen omaksumista, mutta se näyttäisi antavan myös vastavoiman työn aiheuttaville kuormitustekijöille. Työtehtävien tarkasta ja formaalista virallisesta viestinnästä poiketen vertaisviestintä on luonteeltaan kevyempää esimerkiksi sen sisältämän huumorin vuoksi.

Vuorovaikutussuhdetta, joissa työtehtävä tai käytännöllinen toiminta on keskiössä, kutsutaan myös tehtäväkeskeiseksi vuorovaikutussuhteeksi, joksi ensisijaisesti koordinoitun toiminnan toteuttamista varten kehittyneitä suhteita kutsutaan. Nimensä mukaisesti tällaiselle suhteelle on ominaista kahden ihmisen, esimerkiksi kollegoiden, yhteistyö erityisen tehtävän suorittamiseksi. (Ruben & Stewart 1998, 252). Jos käytetään Kramin ja Isabellan (1985, 128–130) aiemmin mainittua työpaikan vuorovaikutussuhteiden jaottelua, voi veturinkuljettajien vertaisviestinnästä löytää myös kollegiaaliselle suhteelle ominaisia piirteitä erityisesti supportiivisen painottuneisuutensa vuoksi. Kollegiaaliseen suhteeseen kuuluvaa palautteenantoa esiintyi kuitenkin vain vähän.

Työn luonteen myötä tutkimus toi esiin veturinkuljettajien vertaisviestinnän kaksi selkeästi havaittavaa, toisiinsa liittyvää tehtäväkeskeistä funktiota: työssä tarvittavan tietopohjan laajentamisen ja epävarmuuden vähentämisen. Nämä funktiot ilmentävät samalla työn vastuuarvoja. Viestintäkäyttäytymistä ohjaavat ammatillisen kulttuurin arvomaailmasta lähtöisin oleva ammattieettisyys ja keskinäinen luottamus.

Viestinnällä ylläpidetään ja laajennetaan työn tietopohjaa. Tiedon voidaan katsoa parantavan valmiuksia tilanteesta selviytymiseen ja vastuullisen työn hoitamiseen. Veturinkuljettajan työssä kokemusperäisen tiedon jakaminen on myös keskinäistä sosiaalista tukea instrumentaalisessa muodossaan ja palvelee suoraan ammatillisia tarkoituksia helpottamalla työtä. Tiedontarpeen tunnistettuaan ihminen ryhtyy hankkimaan tarvitsemaansa tietoa. Työyhteisössä tällainen tiedontarve syntyy tilanteiden pohjalta ja tietoa tarvitaan esimerkiksi ongelmanratkaisuun ja päätöksentekoon (Huotari, Hurme & Valkonen 2005, 57). Veturinkuljettajan ammatissa sekä ongelmanratkaisu että päätöksenteko kuuluvat työn luonteeseen ja siten työn tekemiseen tarvitaan suuri määrä tietoa. Aineiston perusteella ammatissa tarvittava tiedollinen pääoma halutaan pitää mahdollisimman suurena, koska sen kautta vahvistetaan samalla esimerkiksi ammatillisia valmiuksia ja varmuutta selviytyä erilaisista työssä vastaan tulevista tilanteista. Tällainen toisaalta auttaa välttämään ristiriitatilanteita ja toisaalta vastaamaan työssä ja työympäristössä esiintyviin mahdollisiin muutoksiin, joita nykypäivänä esimerkiksi junakaluston kehitys tuo mukanaan. Tätä kautta edistetään osaamisen hallintaa. Ammatillinen tiedonvaihto kollegoiden välillä onkin eräs näkyvimmistä interpersonaalisen viestinnän tarkoituksista.

Uusilla työyhteisön jäsenillä tällainen tiedonhankinta palvelee työ- ja toimintatapojen sekä työpaikan kulttuurin sisältämien merkitysjärjestelmien hahmottamista. Ne koostuvat kirjoittamattomasta tiedosta ja ovat suurimmalta osaltaan näkymättömiä tai pääsemättömiä kuhunkin työntekijäryhmään kuulumattomille. (Louis 1985, 91.) Tällainen tieto voi olla sekä kulttuurisidonnaista että kokemusperäistä, enemmän työn tekemiseen liittyvää, ja se siirtyy yksilöltä toiselle epämuodollisen viestinnän välityksellä. Huotari, Hurme ja Valkonen (2005, 70) luonnehtivat Blacklerin (1995;2002) määritelmän

pohjalta tällaista tietoa ”toiminnallistetuksi tiedoksi”, joka on vain osittain eksplisiittistä ja lähinnä kokemusten kautta kertynyttä käytännönläheistä tietoa siitä, miten jokin asia tehdään (miten esimerkiksi koneeseen tullut ongelma voidaan korjata).

Huotari, Hurme ja Valkonen (2005, 39) kertovat tiedon syntyvän informaation ja vastaanottajan tulkinnan yhdistelmästä. Uudet veturinkuljettajat ammentavat kuitenkin tiedon lisäksi myös tapoja niiltä, joiden kanssa he harjoittelevat työtä vuorovaikutustilanteiden ollessa muutenkin suurelta osin oppimistilanteita. Ajoharjoittelulla, tai nykyisin työnopastusvaiheella, on siten vaikutuksensa yksilölliseen käsitykseen työstä ja samalla opetuskuljettajan ja työnopastajien rooleihin työn asiantuntijuuden kannalta liittyvät odotukset ovat suuret. Harjoittelevalla kuljettajalla on työuransa alkuvaiheessa laaja repertuaari teoreettista tietoa, mutta yksilöllisiä eroja voi ilmetä työskentelytapojen kehittämisessä sekä siinä, mitä tietoa hän vielä kokee tämän täydennykseksi tarvitsevansa. Työ itsessään on niin vaihtelevaa ja käytännönläheistä, että teknisen teorian tiedon lisäksi opin välittämällä kasvokkain on suuri merkitys.

Vallitsevat toimintatavat ja niihin liittyvä tieto ovat keskeinen osa työkuultuuria. Peroune (2007, 257) määrittää kokemusperäisen ns. hiljaisen tiedon alitajuisesti omaksutuiksi henkilökohtaisiksi tiedoksi ja taidoiksi. Veturinkuljettajien kohdalla tällaisen kokemusperäisen tiedon siirtyminen ansaitsee vertaisviestinnän tarkastelemista ammattiryhmässä vanhempien, kymmeniä vuosia työssä olleiden ja nuorempien vasta veturinkuljettajan työtään aloittelevien kuljettajien välillä. Erityisesti tämä käy ilmi opetustilanteissa, joissa opetuskuljettajina ja työnopastajina toimivat kuljettajat kouluttavat uusia veturinkuljettajia käytännön työhön. Ammatti-identiteetin mukanaan tuoma yhteenkuuluvuus, työkaveruus sekä matala hierarkia ammattiryhmän sisällä helpottavat tällaisen työn tekemiseen liittyvän kokemusperäisen tiedon siirtämistä kokeneemmalta aloittelevalle veturinkuljettajalle. Samalla ne edistävät ammatillisen yhteisön jäsenyyden omaksumista ja ammatillisen kulttuurin tulkitsemista.

Ammatillisen kulttuurin mukanaan tuoma pieni valtaetäisyys tuo vuorovaikutuksen tallipäivystäjän ja veturimiehen välillä vertaistalolle. Vaikka

tallipäivystäjänä toimiva veturinkuljettaja on muille työyhteisön kuljettajille eräänlainen esimiesasemassa oleva kollega, on viestintä heidän välillään enemmänkin epämuodollista kuin muodollista.

Viestinnällä vähennetään myös epävarmuutta ja ammatin kuormittavuutta. Sias (2005) kertoo, että työntekijät, sekä juuri työyhteisöön tulleet että pidemmän aikaa siinä olleet, luottavat lähityöyhteisöönsä työhön ja organisaatioon liittyvän tiedon hankinnassa. Molemmat ryhmät myös kokevat työhönsä liittyvää epävarmuutta. (Sias 2005, 376.) Työpaikan vertaissuhteiden eräs näkyvin ja tärkein tehtävä on emotionaalinen ja instrumentaalinen tuki (Sias 2005, 379).

Haastatelluilla oli esimerkiksi yhteinen näkemys siitä, että kertomalla toisilleen, miten ovat joistakin pulmatilanteista selvinneet, kollegat auttavat toisiaan selviytymään työstä. Veturinkuljettajien käsitykset tukevat Goldsmithin (1992, 276) esittämää väitettä, jonka mukaan yhteinen työ luo edellytykset antaa oikeanlaista tukea ja viestiä tavalla, joka on kulttuurisesti ominaislaatuista. Kuten Mikkola (2006, 45) kertoo, tiedollisen tuen edellytyksenä on tiedon kytkeytyminen tukea tarvitsevaan ongelmaan tai tilanteeseen. Liiallinen tieto voi lisätä epävarmuutta entisestään. Aineistossa painottuukin ammatin yhdistävä merkitys työn luonteen ymmärtämisessä, mitä kautta saadaan oikea reagoititapa asioihin.

Mitä suurempaa epävarmuus on, sitä vaikeampaa yksilön on valmistautua erilaisten tilanteiden varalle tai kehittää rutiini. (Morgan 1997, 80.)

Veturinkuljettaja pyrkii vähentämään epävarmuutta työssään tietoa hankkimalla. Päätöksiä tekevällä yksilöllä pitää epävarmoihin tilanteisiin joutuessaan olla käytössä suuri määrä tietoa. Weickin (2001, 333) mukaan vaativissa tehtävissä työskentelevät, hyvin tietyt taidot hallitsevat ihmiset aliarvostavat helposti jotakin, missä he eivät tunne itseään varmoiksi. Tiedon sanallistaminen voi esimerkiksi olla työlästä, jos jonkin alan ammattilainen ei koe olevansa vastaavasti viestinnän ammattilainen. Tällainen ei veturinkuljettajan työssä niinkään kuvastu opetustilanteissa, joissa viestitään kollegoiden kanssa, kuin sellaisessa viestintätilanteissa, jotka ovat arkityön rutiineista erillään. Tällainen on pitkään

ollut esimerkiksi kuulutus junamatkustajille, josta kuitenkin nykypäivänä pyritään tekemään osa normaalia työnkuva.

Jos joidenkin ryhmän jäsenten vuorovaikutus on säännöllisempää juuri erityisten aiheiden vuoksi, voivat yhteiset merkitykset synnyttää yhteistä toimintaa (Van Maanen & Barley 1985, 37). Veturinkuljettajan ammatillinen kulttuuri käsittää omia osakulttuureita esimerkiksi monien harrastusten puitteissa. Siten työyhteisön jäsenillä voi olla muutakin yhteistä kuin pelkkä työ, mikä tarjoaa mahdollisuuden vuorovaikutussuhteiden syventymiselle. Veturinkuljettajat tekevät yksilökeskeisestä ammatista huolimatta asioita yhdessä, ja alaryhmiä on syntynyt sekä yksilö- että työyhteisöpohjalta niin yksilöllisten kiinnostusten kuin yhteisöllisten kokemusten yhdistäminä.

Veturinkuljettajan ammattikunnassa tällaisia aiheiden ympärillä kehittyneitä alaryhmiä ovat esimerkiksi jonkin harrastuksen ympärille ryhmittyneet veturinkuljettajat tai samaan aikaan koulutuksen aloittaneet tai kuljettajakurssin käyneet, jotka kokoontuvat säännöllisesti. Oma työyhteisö ei aina olekaan veturinkuljettajan tiivein ammatillinen vertaisryhmä ja välittömän työtilanteen ulkopuolella voi veturinkuljettajien sosiaalinen kanssakäyminen olla hyvinkin vilkasta. Esimerkiksi erilaiset keskinäiset harrastusverkostot ovat työn ulkopuolella laajoja, mikä luonnollisesti syventää vuorovaikutussuhteita enemmän kuin pelkkä työtoveruus.

Veturinkuljettaja on ollut fyysisessä työympäristössään yksin 1990-luvun puolivälistä lähtien, jolloin linjaliikenteessä siirryttiin virallisesti kaksinajosta yksinajoon. Tämän myötä veturimiehistön määrä väheni kahdesta yhteen. Tämä ns. yksinajoon siirtyminen nähtiin ammattiryhmässä selvänä lisäkuormitustekijänä (Hannola, Holopainen, Nurmi, Pölönen & Tanner 1998, 84). Kuormittavassa työssä veturinkuljettajasta löytyy jatkuvaa valmiutta tukea tai auttaa kollegaansa eri tilanteissa

Yksinajoon siirtyminen 1995 muutti myös veturinkuljettajien vertaisviestinnän ympäristöä. Tapahtuneen myötä eräs merkittävimmistä dyadisista kanssakäymisistä, veturinkuljettajan ja koneapulaisen yhteistyö veturissa, jäi

historiaan. Vaikka joissain junavuoroissa tämänkin jälkeen oli kaksi veturinkuljettajaa, oli työ pääsääntöisesti tehtävä yksin. Toimenpide muutti veturinkuljettajien kollegiaalista vuorovaikutusta. Työhön liittyvistä pulmista keskustelu siirtyi veturin hytistä esimerkiksi omien ajopisteiden taukotiloihin. Työssä tapahtunut muutos tarjosi kuitenkin veturinkuljettajan ammattiyhteisölle mahdollisuuden vahvistaa itseään sosiaalisena verkostona, jota määrittä keskinäinen tuki, kokemusten avoin jakaminen ja aktiivinen keskustelu ammatillisista asioista omassa työyhteisössä.

Veturinkuljettajien käsityksessä ammattiyhteisöstään näkyy ammatillisen erikoistumisen määrittämä sisäinen yhteenkuuluvuus ja sen vahventamat sosiaaliset suhteet. Veturinkuljettajat ovat ryhmä ammattilaisia, joilla on pitkällisen historian aikana kehittynyt oma, juuri tätä työyhteisöä määrittävä kontekstinsa. Tämä ilmenee muun muassa mutkattomana kanssakäymisenä, vahvoina yhteisinä mielipiteinä sekä monien erilaisten alayhteisöjen syntyminenä ammattikunnan keskuuteen, jotka vahvistavat keskinäisiä rakenteita.

Veturinkuljettajien ammatillisen kulttuurin side vertaisviestintään muodostuu kulttuurin määrittämän normatiivisen perustan kautta ja näkyy viestinnän supportiivisessa luonteessa ja tehtäväkeskeisyydessä. Ammatillinen kulttuuri antaa hyvät edellytykset esimerkiksi kokemuseräisen tiedon jakamiselle ja työssä tarvittavan osaamisen kartuttamiseen vertaisviestinnän avulla. Lisäksi saman ammatillisen kokemuksen ja intersubjektiviivisen ymmärryksen jakavilla veturinkuljettajilla on hyvät edellytykset esimerkiksi sosiaalista tukea välittävän verkoston muodostamiseen ja keskinäiseen supportiiviseen viestintään, mikä helpottaa osaltaan nykypäivän veturinkuljettajan työtä.

7 PÄÄTÄNTÖ

7.1 Kokemuksia tutkimusmenetelmästä

Keräsin tässä tutkimuksessa veturinkuljettajien käsityksiä työstään laadullisen menetelmän avulla. Tutkimuksen alkuvaiheessa kamppailin vielä erilaisten menetelmien pyörteissä. Menetelmävalintanani grounded theory tuntui oikealta ratkaisulta, koska lähdin tutkimuksessani tarkastelemaan veturinkuljettajan työtä aivan perustasolta, ja tutkimuksen luonne oli kuvaileva jonkin erityisen tiukasti teoriaan pohjaavan ongelmanratkaisun sijaan. Huomasin viestinnän lopulta olevan vain osatekijä ammatillista kulttuuria tarkasteltaessa. Lähtöpisteenä tutkimukselle oli interpersonaalisen viestinnän tarkastelu, mutta aineistonkeruun ja analyysin päättyessä oli selvää, ettei itse työnkuvaa ja ammattikulttuuria voitu sivuuttaa. Ne sekä laajensivat että täsmensivät tutkimusaihetta lopulliseen muotoonsa.

Menetelmä oli minulle täysin uusi. Koska grounded theory -menetelmää käytettäessä tutkittava aineisto muodostaa aiempaa tutkimusta vahvemman tekijän perusväittämien suhteen. Tutkimustehtävä ja teoreettinen tausta tarkentuivat vasta aineiston alustavan analysoinnin jälkeen. Koin menetelmän oikeaksi, koska tutkimustehtävä oli aineistonkeruuvaiheessa vielä varsin laava. Tällainen järjestely auttoi kuitenkin minua paikantamaan tutkimustulokset teoreettisten käsitteiden kenttään, sillä ne eivät olleet vielä tutkimussuunnitelmavaiheessa selvät. Tutkimussuunnitelmaa tehdessä tutkimusongelma ja -tehtävä eivät olleet muotoutuneet tarkalla tasolla, vaan työ aloitettiin grounded theory -menetelmälle ominaisesti aineiston keräämisellä, koska menetelmässä teoriaa muodostetaan tämän aineiston pohjalta. Haastattelukysymysten laadinta ja tutkimusaineiston keruu pohjasi teoreettiseen kirjallisuuteen tutustumiselle, mutta toteutin sen laveasti. Olin ensikertalainen tutkimushaastattelijana, ja palaute omasta haastattelusta, esimerkiksi videointi, olisi auttanut itsearvioinnissa.

Yksilöhaastattelu osoittautui toimivaksi aineistonkeruumenetelmäksi pienestä alkujännityksestä huolimatta. Sen selvä etu esimerkiksi ryhmähaastatteluun verrattuna oli kuitenkin se, että haastattelijana pystyin pitämään haastattelun itselleni ymmärrettävänä, eikä se päässyt luisumaan liiaksi esimerkiksi

ammattitermien ja nimitysten suhteen sellaiseksi, jonka ymmärtämiseen olisi jatkuvasti tarvinnut selvennyksiä. Avoin suhtautuminen uusiinkin, haastattelussa esille tulleisiin aihealueisiin oli siinä mielessä hyödyllistä, että yhdessä haastattelussa esiin tullutta asiaa saattoi hyödyntää seuraavalla kerralla esimerkiksi jatkokysymyksinä teemojen muodostaessa kuitenkin perusrungon kysymyksille ja aiheille.

Tutkimuksen aihe oli siinä mielessä hankala, että tutkimusaiheeni lähtökohdat – kasvokkaisuviestintä ja veturinkuljettajan työ – olivat joillekin osallistujille outoja, mutta haastattelussa eteenpäin pääsemistä tämä ei estänyt. Se kulki luontevasti eteenpäin, kun haastateltavalle oli selvinnyt, että tässä liikuttiin hänelle silti hyvinkin arkisten ja tavanomaisten asioiden parissa. Kaikille haastattelijoille kerrottiin, että haastattelut tehdään luottamuksellisesti ja että haastateltavien nimet jäävät vain tutkijan tietoon.

Aineistolähtöinen analyysi sai minut perehtymään sekä tutkimuksen teoreettisiin että metodologisiin lähtökohtiin kahteen kertaan. Ensimmäisellä kerralla syynä olivat aineiston myötä tarkentuneet teoreettiset käsitteet, jälkimmäisellä muuttunut tutkimusmenetelmä.

Pyrin olemaan soveltamatta aineistoon väkisin mitään ulkopuolisia käsitteitä ja annoin aluksi asioiden tulla esiin aineistosta. Sen jälkeen lähdin kartoittamaan teoriaa ja tuomaan syntyneisiin käsitteisiin teoreettista ulottuvuutta. Kategoriat ja niiden väliset suhteet saivat minut siirtymään aikaisemmin jäsentymättömiltä tuntuneiden teoriakokonaisuuksien ääreen, ja teorialuku syntyi selkeästi, kun tiesi aineiston perusteella, mitä teoreettisia käsitteitä pitäisi ottaa vertailuun mukaan. Palasin siis tulosten käsittelyn ja analysoinnin myötä pohtimaan myös tarkentuneeseen aiheeseeni sisältyntä kirjallisuutta uudelleen. Tein taustakirjallisuuteen tutustumisen kahdessa vaiheessa: tutkimussuunnitelmaa varten interpersonaalisen viestinnän osalta ja aineiston keruun jälkeen ammatti-identiteetin ja identifioitumisen osalta. Taustakäsitteet jäsenyivät lopulliseen muotoonsa vasta aineiston järjestelmällisen läpikäynnin yhteydessä.

Aineiston analyysiin pääsi luontevimmin käsiksi ilmaisuista syntyneiden in vivo -koodien kautta, kun ryhmittelin haastateltavan ilmaisuja eri asioille. Kahdeksan haastateltavaa käsittävä aineisto oli myös helppo hahmottaa analysointitarkoituksessa. Abstrakti kokonaisuus hahmottui luontevan tuntuisesti, mutta alakategorioiden käsittely oli ongelmallisempaa. Alkuvaiheessa oman ideapolun seuraaminen tuotti vapaasti ryhmiteltynä tulokseksi lukuisia toisistaan poikkeavia koodeja, joiden muodostamien alakategorioiden välisten suhteiden vertailu tuntui työläältä. Myös jonkin verran samaa asiaa tarkoittaneita koodeja syntyi, mikä johti myöhemmin asioiden karsimiseen ja yhdistelemiseen. Tämä johtui osittain analyysiin ryhtymisestä vain laveilla teoreettisilla muistiinpanoilla niin, että koodien muodostus sai paljon liikkumavaraa.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Mikäli tutkija ei pysty selkeästi kuvaamaan käyttämiään proseduureja lukijalle, ei tuloksillakaan ole juuri pohjaa, ja tutkimuksen päätökseen saattaminen hämärtyy (Silverman 2005, 209). Tämän tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan aluksi reliabiliteetilla ja validiteetilla. Reliabiliteetin avulla arvioidaan metodin ja mittauksen luotettavuutta ja johdonmukaisuutta. Validiteettia kutsutaan myös uskottavuudeksi ja vaikuttavuudeksi ja sen avulla voi arvioida, miten hyvin tutkija onnistuu välittämään syntyneet konstruktiot lukijoille (Saaranen & Puustniekka 2006; Cresswell 2009, 192). Esimerkiksi aineiston analysointi tulisi esittää lukijalle niin yksiselitteisesti, että hän tutkijan päättelyä seurattuaan tehdä aineistosta samat tulkinnat (Eskola & Suoranta 1999, 216).

Kvalitatiivisen tutkimuksen kohdalla termien reliabiliteetti ja validiteetti käyttöä on kuitenkin kyseenalaistettu, koska laadullisessa tutkimuksessa ei voi olla yhtä tarkkoja mittareita kuin määrällisessä. Jotkut jopa vaativat käytettäväksi täysin omanlaistaan terminologiaa. (Eskola & Suoranta 1999, 211.) Validiteetti kuitenkin on laadullisessa tutkimuksessa käyttökelpoisempi, koska se keskittyy itse tutkimusprosessiin.

Validiteetti voidaan karkeasti ottaen jakaa sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Sisäinen validiteetti keskittyy siihen, onko tutkimus toteutettu sellaisella

logiikalla, että se johtaa tarkkoihin ja luotettaviin johtopäätöksiin. Ulkoinen validiteetti tarkastelee sitä, ovatko tutkijan toiminta ja johtopäätökset aineistosta oikeita. (Eskola & Suoranta 2000, 213; Frey, Botan & Kreps 2000, 109.)

Vaikka laadullisen tutkimuksen tulosten kohdalla ei voi puhua lomaketutkimukseen verrattavasta yleistämisestä, ottavat Miles ja Huberman (1994, 280) esille sen, tarkasteleeko tutkimus tuloksia laajemmassa mittakaavassa – voidaanko tuloksia esimerkiksi soveltaa johonkin muuhun kontekstiin tai verrata johonkin vastaavaan ilmiöön. Tutkimuksesta tulisi ottaa irti myös kaikki se, mitä se tarkoittaa pragmaattisesti, käytännön tasolla. Tällaisen sovellettavuuden kautta voidaan pohtia, mihin konkreettiseen toimintaan tai toimenpiteiden pohjaksi tutkimusta voisi käyttää tai millaisiin ongelmiin tutkimus voisi tarjota työkaluja. Toisaalta tulisi myös muistaa voiko tutkimus vahingoittaa jotakin tai jotakuta, ja että tutkimus on toteutettu eettiset asiat huomioiden. (Miles & Huberman 1994, 280.)

Aiheen kiinnostavuus oli tietysti omalta kannalta työtä edesauttava seikka ja motivoi tekemään taustatyön aiheeseen tutustumisen osalta. Veturinkuljettajan ammattia koskevasta materiaalista syntynyt ennakkokäsitys aiheesta ei kuitenkaan vienyt käsitystä tutkimuskohteesta liian subjektiiviseen suuntaan, vaan oli mielekästä jo pelkästään haastattelujenkin onnistumisen kannalta.

Tutkimushaastatteluiden eteneminen ja samalla aineiston rikkaus olisi kärsinyt, jos en olisi tiennyt ammatista mitään.

Tutkimus lähti liikkeelle viestinnän tutkimisesta ammatissa ja muotoutui aineiston käsittelyn ja analysoinnin kautta kuvaukseksi ammatillisesta kulttuurista. Aihe tuntui mielekkäältä tutkia, koska veturinkuljettajien ammattiryhmän tarkastelu sosiaalisena yhteisönä antoi mahdollisuuden perehtyä ammattikuvaan, ammattiyhteisöön ja ylipäätään viestinnän rooliin tässä erityispiirteisessä ammattiyhteisössä. Tutkimussuunnitelmavaiheessa tekemäni kartoituksen perusteella tämä on eräs harvoista suomalaisen veturinkuljettajan työtä ja työyhteisöä kulttuurisesta näkökulmasta tarkastelevista tutkimuksista.

Puolistrukturoitu teemahaastattelu oli menetelmänä vähäisen tutkimushaastattelukokemukseni huomioon ottaen vaativa. Ennakkovalmistelu, esimerkiksi alustava keskustelu haastateltavan kanssa haastattelusta ja sen tarkoituksesta ennen haastattelutilannetta, sekä pienimuotoisen haastattelupäiväkirjan pito auttoivat parantamaan haastattelua eri kertojen välillä. Pitäydyin teemoissa siinä mielessä väljästi, että otin ne esiin haastattelun eri vaiheissa riippuen siirtymisestä aihepiiristä riippuen. En esimerkiksi noudattanut juuri sitä järjestystä, mikä teemoilla haastattelurungossa on.

Haastattelua ja haastattelutilannetta koskevaa luotettavuutta pyrin lisäämään selittämällä tarkoitukseni ja tutkimuksen mahdollisimman avoimesti etukäteen. Korostin lisäksi tutkimuksen neutraaliutta sillä, että kyseessä on pro gradu, jonka teen omista lähtökohdistani. Uskoin yhden aineistonkeruukierroksen olevan riittävä kun tutkimuskohde oli laveasti veturinkuljettajan ammatillinen kulttuuri. Saamiani tutkimustuloksista voisi vastaavasti käyttää pohjana jonkin aiheeseen liittyvän erityiskysymyksen tutkimiseen, mutta tämä vaatisi uuden haastattelukierroksen. Olen kuitenkin pyrkinyt esittämään aineiston luokitteluun ja tulkintaan käyttämäni lainalaisuudet mahdollisimman selkeästi toistettavuutta ajatellen.

Aineistoa analysoidessa peräänkuulutetaan myös rehellisyyttä. Tutkijan on osattava kyseenalaistaa itsensä ja työnsä sekä pitää analyysin edetessä intuitio taka-alalla ja luottaa sen sijaan puhtaasti aineistoon (Miles & Huberman 1994, 253). Tällainen tutkijan sisäinen dialogi on luotettavuuden kannalta ratkaiseva, väitteitä tukevien riittävien todisteiden merkitys tulee pitää aina mielessä (Seale 2004, 414).

Reliabiliteettia vahvistetaan jo aineistonkeruuvaiheessa esimerkiksi havainnoimalla ympäristöä ja aineistonkeruutilanteita (Silverman 2005, 158). Haastattelutilanteessa tieto tallentuu ainoastaan sanojen muodossa nauhalle ja myöhemmin paperille, siksi tarkkuutta tilanteeseen tuo omien tuntemusten ja havaintojen kirjaaminen ylös. Tein jokaisen haastattelun kohdalla lyhyen yhteenvedon tilanteesta ja sen sujuvuudesta sekä reunahuomioita esimerkiksi vastaajan tyylistä sanoa asioita. Nämä antoivat eväitä valmistautua seuraavaan

haastatteluun. Kirjasin ylös esimerkiksi tuntemukseni haastattelun ulkoisista puitteista, vuorovaikutuksen sujuvuudesta sekä käsitellyistä asioista.

Pyrin aineiston valinnalla varmistamaan kattavuuden siinä mielessä, että valitsin haastateltavat erilaisista ajopisteistä, joiden koko ja työn luonne vaihtelivat. Olen pyrkinyt esittämään tutkimusprosessin kulkua myös käytännön toteutuksen osalta mahdollisimman selkeästi. Toin tekstissä esille numerokoodein sen, kuka milloinkin on äänessä ja kirjoittanut lainaukset niin kuin haastateltava on ne sanonut.

Tutkimukseen valittu aineistonkeruumenetelmä osoittautui oikeaksi ja sain tällä selvitettyä tutkittavien kokemuksia ja tulkintojakin tutkittavasta aiheesta.

Tutkimushaastattelut päästiin toteuttamaan rauhassa ja aineistoa kertyi laajalti eri aihepiireistä, mikä oli tavoitteeni kannalta hyvä asia. Uhkana oli vastausten köyhyys ja haastattelun ajallinen supistuminen hyvinkin lyhyeksi.

Lähestyin tutkimushaastattelussa teemoja hyvin väljästi aihealueiden kautta. Tässä piili se vaara, että haastateltavat voisivat tulkita aiheet eri tavoin ja puhua eri asioista. Pidin apunani kuitenkin suoria kysymyksiä (”Miten luonnehtisit veturinkuljettajia työporukkana?”), jotka kaikille esitettynä auttoivat yhdenmukaistamaan keskusteluaiheita.

Haastateltavien suhtautuminen tutkimukseen vaihteli. Joku oli tiukan asiallinen ja toiselle taas kokemusten pohtiminen tuntui tärkeältä, mikä vei myös haastattelun ilmapiiriä myönteisempään suuntaan. Suhtautumiseroista huolimatta asioita valotettiin keskustelun edetessä haastateltavien puhuessa vastausten taustoista ja tuntemuksista. Korostin kaikille haastateltaville tutkimuksen luottamuksellisuutta ja aloin käyttää heistä litteroinneista lähtien koodeja, joita käytin myös tulosten käsittelyn yhteydessä.

7.3 Jatkotutkimushaasteet

Tämä tutkimus loi kuvan veturinkuljettajan työstä ja työyhteisöstä lavealla perspektiivillä ja tuloksissa pyrittiin nostamaan esiin kiinnekohtia empiirisestä aineistosta. Tutkimus toi myös esiin erilaisia veturimiestyön aihepiirejä, jotka vastaavasti tarjoavat pohdittavaa tarkemmalle tutkimukselle. Tutkimuksella on yhtymäkohtia esimerkiksi ns. työpaikkatutkimuksen (workplace studies) kanssa, joiden tarkoituksena on tutkia organisaation huomaamattomia resursseja (Heath & Luff 2000, 19).

Uskon, että aineistosta voisi löytyä näkökulmia, joiden avulla tutkimusta veturinkuljettajista työyhteisönä saataisiin suunnattua tarkemmin jollekin interpersonaalisen tai ryhmäviestinnän alueista. Esimerkiksi sosiaalinen tuki, tuen merkitys ja eri ilmenemismuodot tällaisessa henkisesti vaativassa työssä ovat asioita, jotka ansaitsevat enemmänkin huomiota. Tällaisella näkökulmalla on nykypäivän työyhteisössä myös työhyvinvointiin liittyvää käyttöarvoa, ja veturinkuljettajien kohdalla muun muassa eläkeiän merkittävä nosto ja ammattiryhmään kohdistuvat muutospaineet luovat mielestäni kysyntää tarkemmallekin tutkimukselle sosiaalisen tuen merkityksestä.

Kulttuurinäkökulmaa on mahdollisuus hyödyntää myös tiedonkulun tutkimisessa, antavathan työkulttuurin tavat ja käytännöt viitteitä myös siitä, millaisiin keinoihin tulisi kiinnittää huomiota. Tämänkin tutkimuksen kohdalla tulee muistaa, että kysymyksessä on ennen muuta nykyaikaan sidottu kulttuuripiirteiden kuva. Ammattiryhmän pitkällisen historian aikana kehittyneessä kulttuurissa on tuskin odotettavissa radikaalia muutosta lyhyen ajan sisään, mutta sen muokkautuminen tai uusiutuminen käynnissä olevan sukupolvenvaihdoksen myötä on mahdollista.

Kulttuurisessa viitekehyksessä organisaatiota voi pitää merkitysjärjestelmänä (Juuti & Lindström 1995, 19). Oma tutkimukseni käsitteli kulttuurin normatiivisia merkityksiä. Organisaatiokulttuuriin pohjaavaa tutkimusta olisi mahdollista laajentaa myös ammattiryhmien välisen tutkimuksen suuntaan. Tällöin esimerkiksi viestintään ja viestintäkäyttämiseen liittyvät säännöt ja normit olisivat aiheellinen tutkimuskohde esimerkiksi siltä kannalta, miten ne

näyttäytyvät tilanteessa, jossa ryhmä kiinteästi toisiinsa sidoksissa olevia rautatieliikenteen ammattilaisia tekee päätöksiä. Tämä edellyttäisi kuitenkin pohjustukseksi laajempaa viestinnällisten sääntöjen ja normien tutkimusta.

Kulttuuria voitaisiin tutkia tarkemmin profiloimalla se, mikäli ilmenee tarvetta arvioida veturinkuljettajien ammatillisen kulttuurin suhdetta muihin organisaation ilmiöihin, esimerkiksi työtyytyväisyyteen. Tällöin käsittelyyn voisi saada myös organisaatiokulttuurin lähikäsitteen, organisaatioilmaston ja tutkia esimerkiksi työyhteisön jäsenten tarkempia käsityksiä jostakin ilmiöstä tai sitoa organisaatioilmaston käsitteleminen johonkin määrättyyn tapahtumaan.

Kaiken kaikkiaan tutkimukseni tapahtui sinänsä mielenkiintoisessa tilanteessa, että ammattiryhmässä on tapahtumassa sukupolvenvaihdos, kun vuodesta 2002 alkaen rekrytoidut veturinkuljettajat toimivat työssä ennen vuotta 1983 työhön tulleiden kuljettajien rinnalla. Aihetta tutkimukselle olisi jo siinä, kun eri ammattisukupolvet toimivat samassa työssä. Kirjoitushetkellä ensiksi mainitut ovat ammatissaan vähemmistönä, mutta eläköitymisen myötä tilanne ei ole tällainen enää kauan. Tärkeäksi on noussut myös koulutus työhön ja opetusviestintä – uusia veturinkuljettajia kun tulee ammattiin koko ajan ja tarve on suuri vielä vuosiksi eteenpäin. Yksi vaihtoehto olisi kohdentaa huomio esimerkiksi työnopastuksen merkitykseen ammattiin oppimisessa. Tätä voitaisiin tutkia rajaamalla otos vain vuodesta 2002 alkaen aloittaneisiin veturinkuljettajiin, joiden kohdalla työnopastusjärjestelmä on ollut käytössä.

Vaikkei tutkimuksen tähtäimessä ollutkaan sellainen ammattikuva kuin esimerkiksi Mehtosen vuonna 1985 toteuttamassa tutkimuksessa, uskon työn kuitenkin raottavan hieman sitä kuvaa, jollaisena nykysukupolven veturinkuljettajat työnsä ja työyhteisönsä kokevat. Sen kautta työllä on merkitystä myös eräänlaisena esipuheena mahdolliselle laajemmalle ja syvemmälle veturinkuljettajien 2000-luvun ammatillisen kulttuurin kartoittamiselle.

KIRJALLISUUS

- Aho, S. & Laine, K. 1997. Minä ja muut. Kasvaminen sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Albrecht, T. L., Goldsmith, D. J. 2003. Social Support, social network and health. Teoksessa T.L. Thompson, A. M. Dorsey, K.I. Miller & R. Parrot (toim.) Handbook of health communication. Mahwah: Lawrence Erlbaum, 263–284.
- Alvesson, M. 2002. Understanding Organizational Culture. London: Sage.
- Antikainen, A., Rinne, R. & Koski, L. 2006. Kasvatussosiologia. 3. uudistettu painos. Helsinki: WSOY.
- Ashforth, B. E. & Mael, F. 2004. Social Identity Theory and the Organization. Teoksessa M. J. Hatch & M. Schultz (toim.) Organisational Identity. Oxford: Oxford University Press.
- Aula, P. 2000. Dynaaminen duo. Organisaation kulttuurit ja viestintä. Teoksessa P. Aula & S. Hakala (toim.) Kolmet kasvot – näkökulmia organisaatioviestintään. Helsinki: Loki-Kirjat. 27–49.
- Barbour, R. 2008. Introducing qualitative research. Thousand Oaks: Sage.
- Baruch, Y. & Cohen, A. 2007. The Dynamics Between Organisational Commitment and Professional Identity Formation at Work. Teoksessa A. Brown, S. Kirpal, and F. Rauner (toim.), Identities at work. Dordrecht: Springer. 241–260.
- Blacker, F. 1995. Knowledge, knowledge work and organizations. An overview and interpretation. Organization Studies 16, 1021–1046.
- Bloor, G & Dawson, P. 1994. Understanding professional culture in organizational context. Organization Studies 15, 275–295.
- Brown, A., Kirpal, S. & Rauner, F. (toim.) 2007. Identities at work. Dordrecht: Springer.
- Bryant, A. & Charmaz K. (toim.) 2007. The SAGE Handbook of Grounded Theory. Thousand Oaks: Sage.
- Burleson, B. B. 2003. Emotional Support Skills. Teoksessa J. O. Greene & B. B. Burleson (toim.) Handbook of Communication and Social Interaction Skills. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.

Burleson, B. B. & McGeorge, E. L. 2002. Supportive Communication. Teoksessa Knapp, M. L. & Daly, J. A. Handbook of interpersonal communication. Thousand Oaks: Sage, 374–422.

Cheney, G. 1983. The rhetoric of identification and the study of organizational communication. *Quarterly Journal of Speech* 69, 143–158.

Conrad, C. 1994. *Strategic Organizational Communication: Toward the Twenty-First Century*. 3rd ed. New York: Harcourt Brace Collage Publisher.

Corbin, J. & Strauss, A. 2008. *Basics of Qualitative Research*. 3rd ed. Thousand Oaks: Sage.

Cresswell, J.W. 2009. *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. 3rd ed. Thousand Oaks: Sage.

Dai, X. 2010. Intersubjectivity and Interculturality: A Conceptual Link. *China Media Research* 6, 12–19.

Dainton, M. & Zelle E. D. 2005. *Applying Communication Theory for Professional Life: A practical introduction*. Thousand Oaks: Sage.

Deetz, S. 2001. Conceptual Foundations. Teoksessa F.M. Jablin & L.L. Putnam (toim.), *The New Handbook of Organizational Communication*. Thousand Oaks: Sage. 3–46.

Eisenberg, E.M. & Goodall, H.L. 2004. *Organizational Communication: Balancing creativity and constraint*. 4th ed. Boston: St.Martin's.

Eisenberg, E.M. & Riley, P. 2001. Organizational Culture. Teoksessa F.M. Jablin & L.L. Putnam (toim.), *The New Handbook of Organizational Communication*. Thousand Oaks: Sage. 291–322.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1999 *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 2. painos. Tampere: Vastapaino.

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. 1. – 3. painos. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Vantaa: Dark. 26–49.

Feldner, S. B. & D'Urso S. C. 2010. Threads of Intersection and Distinction: Joining an Ongoing Conversation within Organizational Communication Research. *Communication Research Trends* 29, 4–27.

Flick, U. 2006. *An introduction to qualitative research* 3rd ed. London: Sage.

Frey, L. R., Botan, C. H. & Kreps, G. L. 2000. Investigating communication: An introduction to research methods. Boston: Allyn & Bacon.

Goldsmith, D. 1992. Managing conflicting goals in supportive interaction. An integrative theoretical framework. *Communication Research* 19, 264–286.

Gudykunst, W. B., Ting-Toomey, S. & Chua, E. 1988. Culture and interpersonal communication. Newbury Park: Sage.

Hakala, S. 2000. Julkisen organisaation olosuhteet. Tietoa, valtaa ja yhteisyyttä. Teoksessa P. Aula & S. Hakala (toim.) *Kolmet kasvot – näkökulmia organisaatioviestintään*. Helsinki: Loki-Kirjat. 79–109.

Hannola, M., Holopainen, R., Nurmi, H., Pölönen, R. & Tanner, T. 1998. Vastuuta ja vetovoimaa: Veturimiesten liitto 100 vuotta. Helsinki: Veturimiesten liitto.

Haskins, W.A. 1996. Freedom of Speech: Construct for Creating a Culture Which Empowers Organizational Members. *Journal of Business Communication* 33, 85–97.

Heath & Luff 2000. *Technology in Action*. Cambridge: Cambridge University Press.

Heath, R. L. & Bryant, J. 2000. *Human Communication Theory and Research*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.

Hesse-Biber, S.N. 2007. Teaching Grounded Theory. Teoksessa A. Bryant & K. Charmaz (toim.), *The SAGE Handbook of Grounded Theory*. Thousand Oaks: Sage. 311–338.

Hitt, M.A., Miller, C.C. & Colella, A. 2006. *Organizational behaviour: a strategic approach*. Hoboken: Wiley.

Hofstede, G. 1997. *Cultures and Organizations: Software of the mind*. McGraw-Hill. New York.

Holmes, J. 2006. Workplace narratives: professional identity and relational practice. Teoksessa A. de Fina, D. Schiffrin & M. Bamberg (toim.), *Discourse and Identity*. Cambridge University Press. 166–187.

Holopainen, H. 2006. Tapaustutkimus veturinkuljettajien ruokailun ja työn yhdistämisestä. *Veturimies* 1/2006, 22.

Holopainen, R. 2004. Vaikuttava veturimies. *Veturimies* 4/2004, 23.

Huotari, M.-L., Hurme, P. & Valkonen, T. 2005. *Viestinnästä tietoon: tiedon luominen työyhteisössä*. Porvoo: WSOY.

Hutchins, E. & Klausen, T. 1996. Distributed cognition in an airline cockpit. Teoksessa Y. Engeström & D. Middleton, *Cognition and communication at work*. Cambridge University Press.

Isaac, R.G. & Pitt, D.C. 2001. *Organizationl Culture*. Teoksessa R.T. Golembiewski (toim.) *Handbook of Organizational Behavior* (2nd ed.) New York: Marcel Dekker 113–144.

Jabs, L. 2005. *Communicative Rules and Organizational Decision Making*. *Journal of Business Communication* 42, 265–288.

Juuti, P. & Lindström, K. 1995. Postmoderni ajattelu ja organisaation syvälinen muutos. *Työ ja Ihminen: Tutkimusraportti 4. JTO -tutkimuksia sarja 9*. Työ-terveyslaitos. Helsinki: Johtamistaidon opisto.

Kaunismaa, P. 1997. Mitä on kollektiivinen identiteetti? Teoksessa Virtapohja K. (toim.) *Puheenvuoroja identiteetistä: Johdatusta yhteisöllisyyden ymmärtämiseen*. Jyväskylä: Atena. 37–54.

Kearney, H.M. 2007. From the Sublime to the Meticulous: The Continuing Evolution of Grounded Formal Theory. Teoksessa A. Bryant & K. Charmaz (toim.), *The SAGE Handbook of Grounded Theory*. Thousand Oaks: Sage, 127–150.

Keyton, J. 2005. *Communication and Organizational Culture*. Thousand Oaks: Sage.

Kram & Isabella 1985. *Mentoring Alternatives: The Role of Peer Relationships in Career Development*. *The Academy of Management Journal*, 28, 110– 132. Academy of Management.

Kreps, G. R. 1990. *Organizational Communication: Theory and Practice*. (2nd ed.) New York: Longman.

Kostiainen, E. 2003. *Viestintä ammattiosaamisen ulottuvuutena*. *Studies in humanities* 1. Jyväskylän yliopisto.

Lakoff, R. 2006. Identity á la carte: you are what you eat. Teoksessa A. de Fina, D. Schiffrin & M. Bamberg (toim.), *Discourse and Identity*. Cambridge University Press. 142–165.

Laufer, E. A. & Glick, J. 1996. Expert and novice differences in cognition and activity. Teoksessa Y. Engeström & D. Middleton, *Cognition and communication at work*. Cambridge University Press.

Launonen, M. 2000. ”Sinne meni taas”. *Veturimies* 3/2000, 28–29.

Lindlof, T.R. & Taylor B.C. 2002. *Qualitative Communication Research Methods*. 2nd. ed. Thousand Oaks: Sage.

- Littlejohn, S.W. 2002. *Theories of Human Communication* 7th ed. London: Wadsworth.
- Louis, M.R. 1985. *An Investigator's Guide to Workplace Culture*. Teoksessa P.J. Frost, L.F. Moore, M.R. Louis, C.C. Lundberg & J. Martin (toim.), *Organizational culture*. Newbury Park: Sage. 73–94.
- Lumirae, K. 2006. TOP-kuljettajat paljon vartijana. *Veturimies* 4/2006, 32–35.
- Mason, J. 2002. *Qualitative researching*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage.
- Metsämuuronen, J. 2006. *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Helsinki: International Methelp.
- Mehtonen, T. 1985. *Veturimiehen ammattikuva n. 1920–1960*. Turun yliopisto. Kulttuurien tutkimuksen laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Mikkola, L. 2006. *Tuen merkitykset potilaan ja hoitajan vuorovaikutuksessa*. Jyväskylän yliopisto.
- Miller, C. 2009. *Organizational communication: approaches and processes*. 5th ed. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. 1994. *Qualitative Data Analysis*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage.
- Monge, P. R. & Contractor, N. S. 2001. *Emerge of Communication Networks*. Teoksessa F.M. Jablin & L.L. Putnam (toim.), *The New Handbook of Organizational Communication*. Thousand Oaks: Sage. 440–502.
- Morgan, G. 1997. *Images of organization*. Thousand Oaks: Sage.
- Newell, S. 2001. *Communication*. Teoksessa E. Wilson (toim.), *Organizational Behaviour Reassessed: The Impact of Gender*. London: Sage. 60–85.
- Niikko, A. 2003. *Fenomenografia kasvatustieteellisessä tutkimuksessa*. Joensuun yliopisto.
- Palukka, H. & Auvinen, P. *Ilmailuvuorovaikutus - lentäjien ja lennonjohtajien yhteistoiminnalliset työkäytännöt*. Tampereen yliopisto 2005.
<http://www.etampere.fi/etre_old/ilmoittamis/pics/772.pdf>. Viitattu 20.7.2010.
- Peroune, D. L. 2007. *Tacit knowledge in the workplace: the facilitating role of peer relationships*. *Journal of European Industrial Training* 31, 244–258.
- Peräkylä, A. 2004. *Conversation Analysis*. Teoksessa C. Seale, G. Gobo, J.F. Gubrium ja D. Silverman (toim.) *Qualitative Research Practice*. London: Sage, 165 - 179.

Postmes, T, Tanis, M. & de Wit, B. 2001. Communication and Commitment in Organizations: A Social Identity Approach. *Group Processes Intergroup Relations* 4, 221–246.

Pöyhönen, S. 2003: Uraopettajia, juurilleen palaajia ja kielenharrastajia. Suomen kielen opettajien ammatti-identiteetti Venäjän koulutuksen ja opetuksen murroksessa. Jyväskylän yliopiston Soveltavan kielitutkimuksen keskus. Jyväskylä.

Ray, E. B. 1991. The Relationship Among Communication Network Roles, Job Stress and Burnout in Educational Organizations. *Communication Quarterly* 39, 91–102.

Richardson, S. & Asthana S. 2006. Inter-agency Information Sharing in Health and Social Care Services: The Role of Professional Culture. *British Journal of Social Work* 36, 657–669.

Ruben, B.D. & Stewart, L.P. 1998. *Communication and human behaviour*. 4th ed. Needham Heights: Allyn & Bacon.

Saaranen, A. & Puustniekka A. 2006. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskunnallinen tietoarkisto.
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_1.html>. Viitattu 25.01.2010.

Saarimaa, S. 2007. *Veturinkuljettajan työ ja työympäristö*. Helsinki: VR Koulutuskeskus.

Sackmann, S.A. 1991. *Cultural Knowledge in Organizations Exploring the Collective Mind*. Newbury Park: Sage.

Schein, E. 2004. *Organization Culture and Leadership*. 3rd ed. San Francisco: Jossey-Bass.

Schrodt, P. 2002. The relationship between organizational identification and organizational culture: Employee perceptions of culture and identification in a retail sales organization. *Communication Studies* 53, 189–203.

Scott, C.R. 2007. Communication and Social Identity Theory: Existing and Potential Connections in Organizational Identification Research. *Communication Studies* 58, 123–138.

Seale, C. 2004. Quality in Qualitative Research. Teoksessa C. Seale, G. Gobo, J.F. Gubrium & D. Silverman (toim.) *Qualitative research practice*. London: Sage, 409–419.

Sias, P.M. 2005. Workplace Relationship Quality and Employee Information Experiences. *Communication Studies* 56, 375–395.

Sias, P.M. 2009. *Organizing Relationships*. Thousand Oaks: Sage.

Sias, P. M., Krone, K. J. & Jablin, F. M. 2002. An ecological systems perspective on workplace relationships. Teoksessa M. L. Knapp & J. A. Daly (ed.) Handbook of interpersonal communication. 3rd ed. Thousand Oaks: Sage, 615–642.

Sias, P.M. & Cahill, D.J. 1998. From Coworkers to Friends: The Development of Peer Friendships in the Workplace. *Western Journal of Communication* 62, 273–299.

Silverman, D. 2005. *Doing Qualitative Research*. London: Sage.

Strauss, A & Corbin, J. 1998. *Basics of Qualitative Research*. Thousand Oaks: Sage.

Streeck, J. 2002. Culture, Meaning and Interpersonal Communication. Teoksessa M. L. Knapp & J. A. Daly (toim.) Handbook of interpersonal communication. 3rd ed. Thousand Oaks: Sage, 300–336.

Stryker, S. 1987. Identity theory: Developments and Extensions. Teoksessa K. Yardley & T. Honess (toim.) *Self and Identity: Psychosocial perspectives*. Chichester: John Wiley, 89–103.

Tardy, C. H. 1992. Assessing the Functions of Supportive Messages: Experimental Studies of Social Support. *Communication Research* 19, 175–192.

Van Maanen, J. & Barley, S.R. 1985. Cultural Organization. Fragments of a theory. Teoksessa P.J. Frost, L.F. Moore, M.R. Louis, C.C. Lundberg & J. Martin (toim.). *Organizational culture*. Newbury Park: Sage. 31–54.

Veturimiehen työ. <<http://www.veturimiesliitto.fi/fi/veturimiestyo>>. Viitattu 10.8.2010.

Weick, K.E. 2001. *Making sense of the organization*. Oxford: Blackwell.

LIITTEET

Liite 1: Teemahaastattelurunko

Taustatiedot

- Kauanko olet on ollut veturinkuljettajana?
- Millaisia töitä olet tehnyt?
- Kauanko olet ollut tässä työpisteessä?

Keiden kanssa viestitään virallisissa tai epävirallisissa asioissa

- Kerro vapaamuotoisesti työpäivästäsi?
- Keitä ihmisiä kohtaat työpäiväsi aikana? Keiden kanssa puhut?
- Keiden kanssa kommunikoit varsinaisiin työtehtäviisi liittyen?
- Entä keiden kanssa kommunikoit työssä, työyhteisössä, mutta varsinaisten työtehtävien ulkopuolella?

Veturimiesten työyhteisö

- Miten kuvailisit veturimiesten työporukkaan liittyviä erityisyyksiä?
- Millaiseksi luonnehtisit veturimiesyhteisöä?
- Millaisena koet työsi? Entä työympäristön? Miten viihdyt työssäsi?
- Millaisissa asioissa saat työssäsi apua kollegoilta?

Mitä tehtäviä viestinnällä veturinkuljettajan työssä on

- Millaista yhteydenpitoa ja kommunikointia sisältyy työtehtäviisi?
- Millaiset tehtävät työssä eivät mielestäsi hoituisi ilman kommunikointia jonkun muun tahon kanssa?

(jatkuu)

(jatkoa)

Viestintä oman ammattiryhmän sisällä ja muiden ammattiryhmien kanssa

- Minkä verran keskustelet työssäsi kollegoiden kanssa?
- Entä muiden VR:n työntekijöiden?
- Mitä keskustelunaiheita teillä on työn ulkopuolisissa asioissa?
- Millainen tieto on sinulle tärkeää?
- Millaisia keinoja käytät tämän tiedon hankkimiseen?
- Mitä työhön liittyvää luet työpäiväsi aikana?

Virallinen ja epävirallinen viestintä

- Millaista on se tieto, jota ilman et selviäisi päivittäisistä työtehtävistäsi?
- Mikä tieto on sinulle työn/työssä viihtymisen kannalta tärkeää?
- Missä tärkeiden asioiden mielestäsi tulisi olla esillä?
- Miten paljon aikaa ja vaivaa mielestäsi näiden asioiden selville saanti vie?
- Mitä tietoja otat selville työtovereidesi tai kollegoidesi kautta?

Vertikaalinen ja horisontaalinen viestintä

- Ketkä ovat esimiehiäsi?
- Minkä verran näet eri tason esimiehiä työssäsi?
- Entä työkavereitasi?
- Mistä keskustelette heidän kanssaan (Kasvokkain/Medioidusti)?

Kasvokkainen ja teknologiavälitteinen viestintä

- Mistä asioista puhutte ammattiryhmässä kasvotusten?
- Kuinka tärkeänä koet kasvokkaisen viestinnän työssäsi?
- Millaiset asiat hoituvat esimerkiksi sähköpostilla tai muiden apuvälineiden välityksellä? (Mitä apuvälineitä on/Mitä muita keinoja on?)
- Millaisista asioista pitäisi mielestäsi puhua kasvotusten tai millaiset asiat näet niin tärkeinä?

(jatkuu)

(jatkoa)

Viestinnän verbaalinen ja nonverbaalinen ulottuvuus

- Millaista virallisessa viestinnässä käytettävä kieli/termistö mielestäsi on?
- Tiedätkö onko työssänne asioita, joita voidaan tulkita eri tavoin?
- Voidaanko samoja asioita kertoa eri tavoin?

Tehtäväkeskeisyys ja sosiaalinen tuki

- Millaista tietoa saat työsi päämääriin liittyen?
- Millaisia päätöksiä työhösi sisältyy, sekä itse työtehtävissä että työyhteisössä?
- Miten nämä päätökset syntyvät?
- Millaisia ongelmanratkaisutilanteita työssäsi kohtaat?
- Ketkä auttavat ratkaisemaan näitä mahdollisia ongelmia?
- Millaista työtäsi auttavaa tietoa saat kollegoiltasi?
- Miten kuvailisit palautteenantoa työssäsi (sekä millaista on mielestäsi hyvä palaute?)

Liite 2: Esimerkki koodikirjasta

Kategoriakokonaisuus	Kategoria	Koodi
3. Sosiaalisuus omassa ryhmässään	3.1 Yhdistävät asiat, yhdistävä ammatti	3.1.1 "veturimiehet kiertää" 3.1.2 yhteiset kokemukset 3.1.3 "toinen tietää mistä sä puhut" 3.1.4 keskinäinen vertaistuki 3.1.5 muutokset keskustelun kirjoittajana 3.1.6 epäsäännöllinen työ (3.1.7 "pidetään oma puolemma" *) * yhdistetty koodin 3.5.8 kanssa

Liite 3: Kategoriat ja alakategoriat

I Työtavat ja työskentely

1. Asioista kiinni pitäminen

- tarkkuus työajoista
- työhön liittyvä arvostus
- velvollisuudentunto
- itse vastuussa
- ”se on itsestään selvää että homma toimii”, suhtautumistapa työntekoon
- työtä määräysten mukaan

2. Saavutettavuus työssä

- teknisen asiantuntijuuden asettama vaatimus saavutettavuudelle
- velvollisuus olla saavutettavissa ja avuksi
- joka aseman tallipäivystäjälle voi soittaa
- tallipäivystäjän kopissa usein muitakin kuljettajia, jotka voivat auttaa
- lyhyellä varoitusajalla töihin
- ”viestintätulva”, veturinkuljettaja informaation solmukohtana

3. Vastuu ja vastuun ottaminen

- kuljettajan yksinäinen vastuu
- ”jos veturi rikkoontuu niin tutkitaan”, ongelmatilanteiden punnitseminen
- matkustajajunassa voi olla satoja ihmisiä kyydissä
- ”mennään kovaa – pitää tietää”, tilanteisiin varautuminen
- tallipäivystäjän vastuu kuljettajan työkunnosta
- esimiestehtävissä olevien kuljettajien "vastuupalapeli"

4. Ammatillinen varmuus asioista

- taustatiedon tuoma varmuus
- varmuus perillepääsystä
- varmuutta haetaan koulutusaikana ajorutiinien opettelulla
- ei kynnystä kysyä apua

(jatkuu)

(jatkoa)

- harkitseminen hyvissä ajoin
- ”pitää olla tarkkana”, jatkuva keskittyminen
- ”terve ennakkoluulo”, ei ole itsestäänselvyksiä

5. Selkeys

- tiivistetty paketti asiaa
- ettei väärinymmärryksiä tuu
- poikkeustilanteissa ei vitsailla
- pelko epäselvistä ilmaisuista
- määrämuotoiset viestit, ”fraasit”
- lukematon tieto selville
- ei pantata tietoa

6. Oma ajotapa/työtapa

- ”mun oma tyyli” - vaihtelut työtavoissa
- ”vaikutteet niiltä, keiden kanssa sattui kulkemaan” - tapojen ja käytänteiden oppiminen useilta ihmisiltä
- yksilöllinen ilmaisutapa
- vaihteleva oppimisaika
- työn vaativa osaamisen taso

7. Yksin työssä

- työkaverien kanssa juttelulla vastapainoa yksinäiselle työlle
- ”Ei ketään vierellä”, yksinäinen työ
- yksinolo nähdään mieluisana
- vuorotyön henkinen rasitus
- ”Meijän henki”, junaturvallisuusasiat pinnalla

II Ammatti ja ammattiyhteisö

1. Ammatti yhdistäjänä

- ”veturimiehet kiertää”, siirrot paikkakunnalta toiselle

(jatkuu)

(jatkoa)

- yhteiset kokemukset
- ”toinen tietää heti mistä sä puhut”, keskinäinen ymmärrys
- epäsäännöllinen työ
- muutokset keskustelun aiheuttajina
- ”mitähän ei työkaverista löytyisi jos apua tarvis”, työpaikan ulkopuolinen yhdessäolo

2. Veturinkuljettajan erilaiset työtehtävät

- viihtyvyys erilaisissa töissä
- vuorojen erot
- ei liian rutinoitunutta
- tallipäivystäjän (esimies-)töitä tekee veturinkuljettaja
- oman työtavan kehittyminen
- kontaktit muihin ammattiryhmiin vaihtelevat

3. Yhdessä tekeminen

- ”yhteen hiileen puhaltava” ammattiryhmä
- paljon harrastusryhmiä
- työskentely muiden ammattiryhmien kanssa
- ”tittelit pois ja asiaan”, mutkaton kanssakäyminen

4. Veturinkuljettaja ”samasta muotista”

- vastavuoroisia palveluksia
- urakehitys, ”se on aina siinä”
- ”hurja sitoutuminen”, aikaisemman kuljettajasukupolven tähänastinen pitkä työssäoloaika
- ristiriitatilanteiden välttäminen

5. Vaikeat tilanteet ja niiden purku

- henkilökohtainen keskustelu
- ihmisten allejäännit
- ”Mä oon niin karski jätkä”, yksin selviämisen perintö

(jatkuu)

(jatkoa)

- tilanteiden äkillisyys
- vaikeiden tilanteiden kokeminen mielletään osana työtä

6. Tiivis porukka

- ”Pienessä porukassa se onnistuu”, pienen työyhteisön vaivattomuus
- työvuorojen vaihto kuljettajien kesken
- ”Ei raja-aitoja” vanhojen ja nuorten tasaveroinen keskinäissuhde
- ongelmien kanssa ei olla yksin
- ammattiryhmän jäsenet oppii tuntemaan
- ”sosiaalista aikaa”, keskustelua omassa työyhteisössä
- organisaatiomuutokset loitontaneet veturinkuljettajia muista ammattiryhmistä
- ”Pidetään toistemme puolia” - yhtenäisyyden tunne ammattiryhmässä

7. Paikallisuus

- ”me ollaan sen varikon miehiä”, paikallisuus työyhteisötasolla
- ”ei puututa muiden tekemisiin”, paikallisuus ammattiryhmätasolla ja ammatilliset rajat junassa
- ”reviiri on laaja”, maantieteellisesti suuri ja vaihteleva työalue
- paikalliset olosuhteet
- työtehtävien mukanaan tuomat olosuhteet

8. Huumori, keveys

- huumori sosiaalisen kanssakäymisen höysteenä
- ”väittelyitä, muttei riitoja”, konfliktin välttäminen
- työasioiden siirtäminen taka-alalle
- ”ei sanota rumasti”, rajanveto keskinäisessä sanailussa

III Keskinäisviestintä

1. Opetus ja oppiminen

- työnteon rutiinien pitkällinen ja kärsivällinen opettelu

(jatkuu)

(jatkoa)

- ”ongelmat nostavat asioita esiin”, oppiminen ongelmien kautta
- työkaveruus oppimisen apuna
- ”haluaa tehdä itse virheet ja huomata”, oppiminen käytännön kautta
- kokonaisuuden ymmärtäminen
- eri kuljettajien opetustapa
- ”huomaamaton ammattitaito”, ammattiin liittyvien tietojen ja taitojen kehittyminen
- ”käydään läpi asioita paikan päällä”, konkretia teoriaa vahvempi
- halu tietää asiat mahdollisimman tarkkaan

2. Kasvokkain keskustelu

- keskustelu esimiesten kanssa
- keskustelu kollegojen kanssa
- henkilökohtainen vuorovaikutus
- halukkuus saada ensikäden tietoa kollegoilta
- työasiat pinnalla

3. Palaute

- ”Huonosti tehdystä työstä saa kuulla”, korjaava palaute kiittävää yleisempää
- Työkokemuksien jakamisen tarve
- Palautteenannon hankaluus
- Palaute työn kehittäjänä
- Kiittävän palautteen aiheuttama hämmästys