

JYX



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

Author(s): Lämsä, Anna-Maija

Title: Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä tulevaisuuden työelämä

Year: 2019

Version: Published version

Copyright: © 2019 tekijä ja HENRY Ry

Rights: In Copyright

Rights url: <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

Please cite the original version:

Lämsä, A.-M. (2019). Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä tulevaisuuden työelämä. Työn tuuli, 28(2), 46-49. https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli_022019.pdf



Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä tulevaisuuden työelämä

Tavoitteet

Politiikat ja toimintakäytännöt, tasa-arvo ja risteävät erot Suomessa (WeAll) –konsortiossa on kyseessä Suomen Akatemian strategisen tutkimuksen neuvoston (STN) rahoittama hanke (2015–2017, 2018–2021, nro 292883). Hanke tarkastelee tasa-arvoa ja eriarvoisuuksia työelämäympäristössä kolmen päätavoitteen kautta:

1. Hankkeessa tuotetaan tieteellistä tietoa organisatorisista ja yhteiskunnallisista toimintakäytännöistä ja politiikoista sekä johtajuudesta, jotka yhtäältä tukevat ja toisaalta rajoittavat moninaisten ihmisryhmien mahdollisuuksia toimia ja edetä työelämässä arvostamallaan tavalla siten, että hyvinvointi ja tasa-arvo toteutuvat. Lisäksi tutkitaan mekanismeja, joiden avulla nämä mahdollisuudet muuttuvat toiminnaksi. Moninaisuudessa eli diversiteetissä keskitytään erityisesti iän, sukupuolen, sosiaalisen aseman, etnisyyden, seksuaalisen suuntautumisen ja alueellisuuden risteäviin kategorioihin. Käytetyt tutkimusmenetelmät ovat pääosin laadul-

lisia, mutta myös määrällisiä menetelmiä sovelletaan.

2. Hankkeessa kehitetään innovatiivisia ja monipuolisia malleja aktiiviselle sidosryhmäyhteistyölle, joka mahdollistaa tasa-arvon ja siihen liittyvien ongelmien määrittämisen ja ratkaisumallien etsimisen.
3. Hankkeessa osallistutaan tasa-arvoa koskevaan organisaatiotaseiseen ja yhteiskunnalliseen keskusteluun työelämän näkökulmasta koskien erityisesti hoivavastuita, työurien pidentämistä, työhyvinvointia ja työssä jaksamista, joustavia työjärjestelyitä, työllistymistä ja moninaisten ihmisten pääsyä työelämään. Lisäksi osallistutaan keskusteluun kestävästä johtajuudesta, joka tukee työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Hankkeen lähtöargumentti perustuu ajatukseen, että kestävä tulevaisuuden työelämä edellyttää yksilöiden, organisaatioiden ja yhteiskunnan vastuunkantoa moninaisten ihmisten osallisuudesta, kyvykkyyksistä ja kehittymisestä sekä työssä että työn ja muun elämän rajapinnoilla. On ratkaisevan tärkeää, että ihmi-

sillä on mahdollisuus osallistua taloudelliseen toimintaan, tehdä työtä ja kokea työpanoksensa olevan merkityksellinen ja tuottavan hyötyä. Kestävä työelämä vahvistaa sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa, mikä edistää hyvinvointia ja taloudellista vaurautta. Maailman talousfoorumin mukaan eriarvoistuminen on ympäristöongelmien ohella merkittävin organisaatioita ja muita yhteisöjä sekä taloutta uhkaava riski. Eriarvoistuminen on sosiaalinen ongelma, johon tarvitaan ratkaisuja eri areenoilla, kuten työelämässä.

Hankkeessa on kolme tutkimustiimiä. Kussakin tiimissä on kolme tutkimusteemaa, jotka tämentävät ongelmanasettelua. Tiimit ja niiden teemat kuvataan taulukossa 1.

Tiimi 1: Muuttuvat hoivavastuut ja työ-perhesuhteet

Tämä tiimi tuottaa tietoa naisten urakehityksen sekä naisten ja maahanmuuttajien toiminta-

tamahdollisuuksien edistämiseen työelämässä. Lisäksi tuotetaan tietoa työn ja perheen yhteensovittamisesta erityisesti työssä käyvien miesten näkökulmasta. Tietoa tuotetaan myös työn ja perheen yhteensovittamisen organisatorisista ja henkilöstöjohtamisen käytännöistä ja politiikoista. Tutkimus kohdistuu kolmeen pääteemaan. Ensimmäisessä teemassa selvitetään vanhemmuuden ja työn suhdetta. Toinen teema tarkastelee työn ja perheen yhteensovittamista ja yhteensovittamisen käytäntöjen juurtumista ja johtamista organisaatioissa. Kolmas teema keskittyy maahanmuuttajien mahdollisuuksiin ja mahdollisuuksien hyödyntämiseen työnantajien toiminnan, lähinnä rekrytoinnin kannalta.

Tiimi 2: Sosiaalinen kestävyys työorganisaatioissa

Tämän tiimin tarkoituksena on tuottaa tietoa työkyvyn ylläpitämiseen, työurien pidentämiseen ja työelämän tasa-arvoon keskittymällä työn ja muun elämän rajojen hämärtymiseen

TIIMI 1: Muuttuvat hoivavastuut ja työ-perhesuhteet	TIIMI 2: Yhteiskunnallinen kestävyys työorganisaatioissa	TIIMI 3: Moninaisten ihmisten pääsy työelämään
A. Muuttuva vanhemmuus ja työelämä	A. Työn ja muun elämän välisten rajojen kestävä johtaminen	A. Positiivinen kierre työelämään
B. Organisatoriset mahdollisuudet ja rajoitteet, sosiaalietuudet ja työ-perhesuhde	B. Työssä jaksaminen, ikä ja epätasa-arvoisuudet	B. Työ, ura ja moninaisuus: nuorten näkökulma
C. Maahanmuuttajat työvoimana maaseudun pk-yrityksissä	C. Monimuotoisuus, epätasa-arvoisuudet ja vaikeneminen	C. Normit, diskurssit ja politiikat koulutuksen, tutkimuksen ja (sosiaalisen) median teksteissä

Taulukko 1. WeAll-hankkeen tutkimustiimit ja niiden teemat.

ja työssä jaksamiseen 24/7-taloudessa. Tiimissä tarkastellaan työn ja muun elämän rajoihin liittyvää johtamista, organisaatiokäytäntöjä sekä sitä, miten työn ja muun elämän välisistä rajoista puhutaan ja vaietaan työelämässä. Tiimiin sisältyy kolme pääteemaa. Ensimmäinen pääteema käsittelee kestävä johtamisen mahdollisuuksia työn ja muun elämän välisten rajojen hallinnassa. Toisessa teemassa tarkastellaan työssä jaksamista, ikää ja osaamista sekä niihin liittyvää eriarvoistumista. Kolmas teema keskittyy työn ja muun elämän rajoja koskeviin hiljaisuuksiin painopisteenä eri ryhmien väliset epätasa-arvoisuudet.

Tiimi 3: Moninaisten ihmisten pääsy työelämään

Tässä tiimissä tutkitaan haavoittuvassa asemassa ja vähemmistössä olevien ihmisten pääsyä työelämään sekä kehitetään keinoja edistää heidän asemaansa. Erityisenä tarkastelukohteena ovat yli 50-vuotiaat, maahanmuuttajat sekä ei-heteroseksuaaliset ja transnuoret ja heidän kokemuksensa koulutusjärjestelmästä, koulutus- ja uravalinnoista sekä työelämän aloittamisesta. Ensimmäinen teema selvittää yli 50-vuotiaiden sekä maahanmuuttajien työllistymistä ja etsii keinoja työllistymisen esteiden purkamiseen. Toinen teema analysoi työelämään ja uravalintoihin liittyviä kysymyksiä erityisesti moninaisuuden näkökulmasta. Kolmas teema selvittää keskustelutapoja, jollaisia työelämän tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta rakentuu erilaisilla merkityksellisillä areenoilla, kuten opetus- ja tutkimus- ja oppikirjoissa, tiedotusvälineissä ja sosiaalisessa mediassa.

Hankkeen osapuolet ja organisointi

- Helsingin yliopisto: Sukupuolentutkimus ja Ruralia Instituutti
- Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu: Johtaminen, Ethos-tutkimusryhmä
- Svenska Handelshögskolan Hanken: Företagsledning och organisation, Godess Institute

Osapuolet muodostavat konsortion, jolla on 22 sidosryhmää ja sidosryhmien edustajista koostuva ohjausryhmä eli neuvottelukunta. Neuvottelukunta kokoontuu kahdesti vuodessa. Sidoryhmiin kuuluu työelämän tasa-arvon edistämisen kannalta tärkeitä tahoja, kuten työmarkkinajärjestöjä, kansalaisjärjestöjä, ministeriöitä, yrityksiä ja muita organisaatioita. Lista sidoryhmistä löytyy hankkeen kotisivuilta.

Konsortioilla on kansainvälinen tieteellinen asiantuntijaryhmä (Scientific Advisory Group), joka tukee tutkimuksen tekemistä ja tutkimustulosten julkaisemista. Kansainvälisen tieteellisen asiantuntijaryhmän jäsenet ovat Kanadasta, Liettuasta ja Skotlannista. Konsortioilla on yhtenäinen visuaalinen ulkoasu, kotisivut¹, Facebook -sivusto² sekä Twitter-kanava³.

Tutkimukset

Lista hankkeessa valmistuneista tutkimuksista ja niiden julkaisuista löytyy kotisivuilta. Hankkeessa on myös valmistunut tähän mennessä kaksi väitöskirjaa ja lukuisa määrä pro gradu tutkimuksia. Lisäksi vireillä on neljä hankkeeseen liittyvää väitöskirjaa. Kotisivuilta voi lukea sekä tutkija- että sidoryhmäblogeja aihepiiristä. ■

1 weallfinland.fi

2 <https://www.facebook.com/WeAllFinland/>

3 <https://twitter.com/weallfinland>

Kotisivu: weallfinland.fi

Lisätietoja

Apulaisprofessori Marjut Jyrkinen, Helsingin yliopisto, sposti: marjut.jyrkinen@helsinki.fi

KTT ANNA-MAIJA LÄMSÄ on henkilöstöjohtamisen professori ja varadekaani (koulutus) Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulussa. Hänen tutkimusalueensa ovat muun muassa johtamisetiikka ja ihmisen johtaminen sukupuolen kannalta. Anna-Maija Lämsä on julkaissut paljon sekä Suomessa että ulkomailla ja saanut tutkimuksestaan sekä kansallisia että kansainvälisiä palkintoja. Tällä hetkellä hän on mukana Suomen Akatemian rahoittamassa työelämän tasa-arvoa koskevassa WEALL-hankeessa sekä Euroopan komission rahoittamassa nuorten naisten urakehitystä koskevassa Rainbow-hankeessa. Jälkimmäiseen hankkeeseen kuuluva kehitystyö tehdään Intiassa.