

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

Author(s): Tammelin, Mia; Anttila, Timo; Mänttari-van der Kuip, Maija

Title: Julkisen sektorin palveluprosessit kevyiksi lean-tuotantomalleilla - mutta kevyttuotteet eivät aina laihduta?

Year: 2016

Version: Published version

Copyright: © 2016 Työelämän tutkimus

Rights: In Copyright

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

Please cite the original version:

Tammelin, M., Anttila, T., & Mänttari-van der Kuip, M. (2016). Julkisen sektorin palveluprosessit kevyiksi lean-tuotantomalleilla - mutta kevyttuotteet eivät aina laihduta?. *Työelämän tutkimus*, 14(1), 1-4. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87018>

Työelämä, vuorovaikutus & tietoteknologia

Tätä vuoden 2016 toista Työelämän tutkimus- lehden numeroa ei ole koostettu ruotimaan tiettyjä teemoja. Lehti koostuu ilahduttavan monipuolisesti eri tieteenalojen tutkimuksista, katsauksista ja kirja-arviosta, joista monia kuitenkin näyttää yhdistävän kaksi teemaa: yhtäältä vuorovaikutus ja toisaalta tietoteknologia haasteineen ja mahdollisuuksineen. Tutkimukset ovat kuitenkin toteutuneet ja päättyneet lehden julkaistavaksi laadultaan erilaisten prosessien kautta. Tarinoita voisi toki lukea muistakin kehyksistä, kuten johtamisen tai oikeudenmukaisuuden näkökulmasta, eikä näiden kehysten pidä antaa rajoittaa tutkimusten laajempaa antia, mutta esittelen lehden tämänkertaisen sisällön nyt vuorovaikutuksen ja tietoteknologian teemojen kautta.

Ensimmäinen lehden artikkeleista, *Liisa Lähteenmäen* ja *Anne Alvesalo-Kuusen* artikkeli tarkastelee mitä yhteisösaakkotuomiot kertovat työturvallisuuskulttuurista. Tutkimus osoittaa, että työturvallisuutta voidaan parantaa kiinnittämällä huomiota organisaation vuorovaikutuskulttuuriin. Työturvallisuus voi kohentua yhtä matkaa organisaation sisäinen viestinnän kanssa.

Lehden toisessa artikkelissa *Tapio Bergholm* esittelee 1970-luvun automaatiopaniikkia SAK:n ja SDP:n materiaalin kautta. 1970-luvun kirjoituksissa esiintyy huoli automatisaation ja tietoteknologian vaikutuksista työyhteiskunnalle. Aihetta koskeva keskustelu on tuttua (ks. myös Tuomo Alasoinin kirjoittama kirja-arvio), mutta neljä vuosikymmentä sitten pohjoismaisissa keskusteluissa esiinty-

neet ratkaisuehdotukset eivät. Vai miltä kuulostaisi automaatiovero?

Tuija Koivunen keskustelee pehmeistä taidoista ulkoistetussa suorarekrytoinnista ja tämä artikkeli kohdistuu siten rekrytointitilanteiden vuorovaikutukseen. Koivunen toteaa artikkelinsa lopuksi, että rekrytoijat korostavat työnhakijoiden oikeanlaista persoonaa, muun muassa sosiaalisuutta, sekä muita persoonaan ja elämäntapaan liittyviä tekijöitä, kuten liikuntaharrastuksia. Rekrytoijien käsitykset tuovat hyvin esille sen, että ammatilliset taidot eivät välttämättä takaa työn saantia. Keskeistä on vuorovaikutuksen onnistuminen rekrytointitilanteessa ja jonkinlainen 'sopivasti sosiaalinen persoona'.

Riitta Salunen, Doris Holmberg- Marttila ja *Kari Mattila* pohjaavat tutkimuksensa terveydenhuollon kehittämishankkeessa saatuihin toimintatapojen muutoksiin ja oppimiseen. He osoittavat, että perusterveydenhuollossa toteutettu kehittämishanke kehitti ammatillisia taitoja ja haastoi terveyskeskusten johtamiskäytäntöjä. Toimintatapojen muutokset koskivat usein nimenomaan vuorovaikutusosaimista ja – tapoja, esimerkiksi potilaan ohjaamista.

Lehden viimeisessä artikkelissa käsitellään tietoteknologian mahdollistamaa työn fyysisen paikan muutosta, eli kokoaikaista kotietätyötä. *Pasi Pyöriän, Tiina Saaren* ja *Satu Ojalan* artikkelissa tarkastellaan kokoaikaisen kotietätyön yleistymistä ja merkitystä. Haastatellut kokoaikaisesti kotiin siirtyneet tietotyön tekijät korostavat, että kokoaikaiseen kotietätyöhön siirtyminen edellyttää hyvää vuorovaiku-

tusta työyhteisön kanssa. Myös tietotyöntekijät ovat osa työyhteisöä ja prosesseja työn henkilökohtaistumisesta huolimatta.

Huomaamatta myös lehden katsauksia ja kirja-arvio käsittelevät osaltaan vuorovaikutusta ja tietoteknologiaa. *Monika* ja *Mikaela von Bonsdorff* sekä *Marjo Wallin* osoittavat katsauksessaan, että eläkeuudistusta koskeva tieto on saavuttanut työntekijät, mutta vain valikoiden ja vaillinaisesti. Tarvitaan lisää vuorovaikutusta ja tietoa uudistuksesta. *Joakim Zitting* puolestaan tarkastelee katsauksessaan työpaikkojen muodollisesti sovitutuja vuorovaikutusrakenteita, työyhteisöjen sosiaalista dialogia, tietyissä Eurooppalaisissa maissa. Katsauksessa raportoidaan, että Suomessa uskotaan näiden formaalien rakenteiden hyötyihin enemmän kuin tutkimuksen muissa maissa. Kansainvälinen tutkimus aiheesta tukeekin Zittigin mukaan käsitystä siitä, että sosiaalinen dialogi tuottaa hyvinvointia. *Katinka Tuisku*, *Pia Houni* ja *Marianna Virtanen* puolestaan käsittelevät hyvinvoinnin tukemista kulttuurinelämysten avulla. He toteavat osuvasti, että terveydenhuoltoalalla vuorovaikutuksellinen kuormitus on jatkuva. Tähän yksilölliseen kuormitustekijään voidaan vaikuttaa muun muassa tarjoamalla kulttuurielämyksiä.

Tuomo Alasoinin kirjoittama informatiivinen kirja-arvio käsittelee osuvasti teknologian kehittymistä ja erityisesti robotisaatiota. Kirja-arviossa todetaan, että Martin Fordin kirja *The*

Rise of the Robots. Technology and the Threat of Mass Unemployment ei tarjoa patenttiratkaisuja robotisaation luomiin ongelmiin, mutta nostaa esille monia teknologian kehittymiseen liittyviä laajempia ja yhteiskuntapoliittisesti kiinnostavia teemoja. Fordin kirja nousee ainakin omalle lukulistalleni.

Lopuksi: Tampereen yliopiston sosiaalipolitiikan oppiaineeseen väitelleen *Niina Viitasalon* väitöskirjatutkimus käsittelee ikäsyrjintää ja lehdessä julkaistavan lectio praeursorian voi niin ikään lukea lehden teemojen näkökulmasta. Tutkimus piirtää varsin epäoikeudenmukaisen kuvan suomalaisista työpaikoista. Nostan tähän yhden aineistosta Viitasalon väitöskirjasta ja pystyn vain toteamaan, että työelämän vuorovaikutustilanteet eivät aina ole onnistuneita – tai edes ammatillisia – vai mitä sanotte seuraavasta työelämäkuvauksesta:

”...esimies antoi ymmärtää, että 63-vuotiaana voi jäädä eläkkeelle. (...) ilmoitin haluni jatkaa 65-vuotiaaksi.(...) Jolloin esimies löi nyrkillä pöytään ja sanoi: sinä jäät eläkkeelle vuoden vaihteessa ja piste. Minä poistuin esimiehen toimistosta mitään sanomatta.”

Pystyisikö robottikaan olemaan epäinhimillisenempi?

Mia Tammelin