

Pliikat esittää – puheenvuoro Tuula Heiskasen juhlaseminaarissa 8.9.2017

Minna Leinonen, Katri Otonkorpi-Lehtoranta ja Hanna Ylöstalo:

*Sukupuolen houkuttelua varjoista valoon – ja takaisin? Toimintatutkimus ja tasa-arvon edistäminen muuttuvassa työelämässä*

Työelämän tutkimuskeskus on ollut kommunikatiivisen toimintatutkimuksen Mekka Suomessa, ja Tuulalla on ollut vahva rooli sen kuljettamisessa mukana halki vuosikymmenten, aikanaan muun muassa tekstiiliteollisuudessa. Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen taustalla on tiettyjä oletuksia työelämästä, siinä kamppailevista asemista ja työpaikkojen rakenteista. Voitaneen nähdä yhteyksiä sosiaalidemokraattiseen historiaan pohjoismaisissa yhteiskunnissa. Voimme aistia kolmikannan ja konsensushengen värähtelyt yhteiskunnallisen kehityksen reunaehtoina. Kuitenkin tutkimusperinne myös haastaa pitkään hyväksytyä edustuksellisen demokratian periaatetta laajentumaan osallistavaksi demokratiaksi. Suomessa kommunikatiivista toimintatutkimusta ja siihen kytkeytyvää kehittämismenetelmää, työkonferenssia, on toteutettu erityisesti kansallisissa työelämän kehittämisohjelmissa ja työelämään laatuun kytkeytyneenä. Tavoitteena on ollut valta-asemien ylittäminen ja eri tahojen osallistuminen erityisesti työpaikkatasolla kehittämiseen omasta kokemuksesta käsin. Avainsanoja ovat olleet kommunikaatio, vuorovaikutus, dialogi ja oppiminen.

Sukupuolesta työelämässä ja organisaatioissa kiinnostuneena tutkijana Tuulalla on ollut silmää tunnistaa paitsi sukupuolen kysymyksiä myös sen käsittelyyn työpaikoilla liittyviä haasteita, jotka kytkeytyvät toimintatutkimukseen.

Yhdeksi työstettäväksi asiaksi nousi havainto, että sukupuoli katoaa helposti agendalta työpaikkojen kehittämisessä. Ja kun näin oli, tulisiko huomio sukupuoleen virittää ennen kaikkea kommunikaation organisointitapojen avulla (kuten kommunikatiivinen toimintatutkimus opettaisi) vai välittämällä tutkijan asiantuntijatietoa työpaikoilla. Kuten Tuula on huomauttanut, sukupuolen tasa-arvon kysymykset eivät ole tärkeitä kaikille, vaan tutkimukseen nojaavaan kehittämistyöhön osallistutaan moninlaisin intressein. Tässä kuvaan astuu tuulamainen realismi: Niissä olosuhteissa olisi kuitenkin toimittava ja pyrittävä saamaan aikaan vaikutuksia.

Yhteisiä pohdintojamme ovat sävyttäneet vallan ja toimijuuden sekä monenlaisten erojen tavoittamisen teemat. Kun kirjoitimme feministisen tutkimuksen ja toimintatutkimuksen suhteesta empiiristen havaintojemme valossa, jouduimme painimaan sen asian kanssa, että pyrkimyksissä edistää tasa-arvoa on riskinä tahattomasti vahvistaa sukupuolittuneita valtarakenteita ja -jakoja. Tunnustimme, että toimintatutkimuksella ei ongelmitta tavoiteta kaikkia feministisen tutkimuksen asettamia ihanteita. Toimintatutkimuksen arvo sukupuolta koskevien kysymysten tavoittamisessa on kuitenkin se, että sen avulla voidaan löytää yhtäläisyyksiä erilaisten ryhmien välillä ja sisällä ja rakentaa ymmärrystä toisen kokemukselle sukupuolesta ja tasa-arvosta. Vaikka hierarkioita ei voida noin vain pyrkimyksistä huolimatta ylittää, toimintatutkimuksellisten kohtaamisten kentällä voidaan tehdä erilaisia positioita näkyväksi. Toisenlaisen toiminnan paikkoja tarjoutuu.

Toimintatutkijan roolissa yhdistyvät tietoisten valintojen tekeminen ja sen ymmärtäminen, että on itse osana tuottamaansa tietoa. Tutkija on poliittinen toimija, joka ei tunnu ottavan niskalenkkiä ongelmista, joihin on itse itsensä saattanut. Esimerkiksi, kuinka asiantuntevia sukupuolen teoreetti-

sista kysymyksistä osallistujien täytyy osallistuakseen olla? Heiskasen mielestä teoreettisen ymmärryksen vaatimus asettuu ristiriitaan sen kanssa, mikä on osallistujien kokemuksen arvo. Ja perinteisesti kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa osallistujien kokemukseen tukeutuminen on ollut kaikki kaikessa – osallistumisen legitimiisyyden perusta. Tutkija joutuu elämään sen kanssa, että ei ole olemassa valmiita tapoja kohdata käytännön tilanteita. Kun sukupuoli on mukana toimintatutkimusprosessissa, myös monimutkaisuus on siinä jatkuvasti läsnä. Se on vain nieltävä.

Toisaalta monimutkaisuus ja jo aiemmin esiin tuomani moninäkökulmaisuus ovat avanneet mahdollisuuksia avata toimintatutkimusta ja sen organisointityötä feministisen intersektionaalisuustutkimuksen suuntaan. Toimintatutkimukselliset kohtaamiset voivat nostaa esiin risteäviä sosiaalisia ja-koja osallistujien keskuudessa, kun kokemukset pääsevät esiin. Herkkänä ollaan edelleen sille, että kaikki mahdolliset suhteet eivät pääse näkyviin. Siinä, missä ”sukupuoli katoaa helposti agendalta”, voi sen näkyväksi tekeminen, miten erilaiset jaot yhdessä tuottavat eriarvoisuutta ja erilaisia kokemuksia, auttaa osallistujia paikantamaan itsensä osana eriarvoistavia käytäntöjä ja tuottaa uutta ymmärrystä.

Kun pohjoismainen toimintatutkimus on lähtenyt liikkeelle kiinteiden organisaatioiden ajatuksesta, työelämään tällä hetkellä liitetään rajojen liudentumisen ja yksilöllistymisen trendejä. Tällaiset kehityssuunnat haastavat myös toimintatutkimuksen toteuttamisen tapoja. Miten huomioidaan yhtä aikaa sekä osallistava demokratia että työn uudet järjestelyt kuten työn yrittäjämäisyyden lisääntyminen?

Työelämän sukupuolistavat käytännöt, yksi Tuulan pitkäaikainen mielenkiinnon kohde, on meneillään olevissa pohdinnoissamme uuden työn käsitteeseen. Työelämän muutosta on 2000-luvulla hahmotettu tutkimuskirjallisuudessa työn subjektivoitumisen, tietoistumisen, affektisoitumisen ja prekarisoitumisen käsitteiden avulla. Työn on väitetty kiinnittyvän entistä enemmän ja tiukemmin tekijänsä persoonaan, ulkonäköön ja tunteisiin sekä niiden esittämiseen. Työn on lisäksi väitetty muuttuneen katkoksellisemmaksi, erilaisten projektien, pätkittäisten ja yhtäaikaisten työsuhteiden, osa-aikaisuusien sekä erilaisten toimeksiantojen palapeliksi. Se edellyttää tekijältään entistä enemmän joustavuutta ja liikkuvuutta sekä työn ja muun elämän rajojen hämärtymistä sekä siinä hyödynnetään moni tavoin teknologiaa. Sukupuolinäkökulmasta näitä työelämän uusia järjestyksiä on pohdittu muun muassa työn feminisoitumista tarkastelevissa analyyseissä.

Uuden työn käsite on pyrkinyt laajasti kokoamaan näitä työn ja työelämän muutoksia. Onko käsitteellä empiiristä relevanssia? Onko uuden työn käsitteellä mahdollista tavoittaa jotain oleellista tämän hetken työstä ja työelämästä? Mikä työn ja työelämän muutoksessa on lopulta uutta? Yhtäältä on muistutettu, että työelämän muutos on pysyvä olotila, eikä viime vuosikymmenten muutos osoita merkkejä isosta murroksesta. Toisaalta taas on korostettu viimeaikaisen muutoksen erityisluonnetta. Miten uuden työn käsite asemoituu tässä jatkuvuuden ja murroksen näkökulmien maastossa? Onko tällaisella kokoavalla käsitteellä mitään tarjottavaa? Vastauksia meillä ei vielä ole, mutta uskallan epäillä, että varauksia Tuulalla käsitteen suhteen on.

Olemme pohtineet työn yksilöllistymistä myös toisesta näkökulmasta. Työelämässä tapahtuneet muutokset, ennen kaikkea edellä mainittu työn yksilöllistyminen, ovat haastaneet sitoutumista ja

tiedon jakamista. Olemme olleet kiinnostuneita sitoutumisesta, tiedon jakamisesta ja niiden välisistä yhteyksistä tietointensiivisissä työorganisaatioissa. Vaikka organisaatioon sitoutumista on tutkittu paljon, on tieto sen yhteyksistä tiedon jakamiseen vielä rajallista.

Työn yksilöllistyminen tarkoittaa ennen kaikkea osaamisen, osaamisen kehittämisen, tuottavuuden ja vastuun henkilökohtaistumista. Työn yksilöllistymistä on jouduttanut työelämän ja työsuhteiden epävakautuminen, mikä on laittanut työntekijät varmistelemaan omaa markkinakelpoisuuttaan sitoutumalla oman työuran rakentamiseen, jotta heillä olisi mahdollisimman paljon kysyntää muuttuvilla työmarkkinoilla. Myös työhön liittyvät yhteisöt ovat rakentuneet muutoksissa uudelleen. Työelämässä yleistynyt organisaatioiden rajat ylittävä työnteko, erilaiset virtuaaliset ja kasvokkaiset verkostot yhteistyökumppaneiden ja sidosryhmien kanssa ovat laajentaneet työntekijöiden sitoutumisen ja tiedon jakamisen tarpeita ja mahdollisuuksia työssä. Nämä muutokset ovat koskettaneet erityisesti tietointensiivistä työtä ja työorganisaatioita.

Havaitsimme, että sitoutuminen on moniulotteinen asia, jota luonnehtii useampien sitoutumiskohteiden ja ulottuvuuksien samanaikaisuus. Eri sitoutumisen kohteet, kuten organisaatio, tiimi, asiakkaat, voivat olla yhtä lailla tärkeitä ja ylläpitää työntekijän hyvinvointia ja mielenkiintoa sen sijaan, että ne aiheuttaisivat jännitteitä. Myös eri työuran vaiheissa eri asiat voivat nousta tärkeäksi ja sitoutuminen muuttua vuosien saatossa. Esitimme, että erilaiset sitoutumisprofiilit voi nähdä organisaation resurssina. Moninaisten sitoutumisprofiilien tunnistaminen organisaatiossa voi auttaa esimiehiä henkilöstöpolitiikkakäytäntöjen käyttöön ottamisesta ja toteuttamisesta päättämisessä. Eri tavoin sitoutuvat työntekijät motivoituvat ja arvostavat todennäköisesti työpaikan käytäntöjä vaihtelevasti.

Sitoutumisen ja tiedon jakamisen osalta emme pureutuneet sukupuolistaviin käytäntöihin, mutta olisi mielenkiintoista tarkastella sitoutumisen sukupuolidynamiikkaa. Edelleen on tärkeää kysyä, millä ehdoilla ja millaisissa olosuhteissa naiset ja miehet työskentelevät niin tietointensiivissä kuin muissakin työorganisaatioissa. Siitä onko, sukupuoli edelleen tulevaisuudessa tarpeellinen käsite työelämän kehittämisessä ja tutkimuksessa. Käydään kamppailua.

Mitä tapahtuu tulevaisuudessa Tuulan ja plikkojen keskeisille tutkimusaiheille, työlle ja sukupuolelle? Ennakoimme tätä kysymystä jo vuonna 2013, kun julkaisimme Työelämän tutkimus -lehdessä työelämän tasa-arvoista tulevaisuutta visioivan artikkelin. Luimme siinä sukupuolisilmälasiin läpi keskeistä työelämän muutosta käsittelevää politiikkadokumenttia, Työelämän kehittämisstrategiaa vuoteen 2020. Tuulan luotsaamassa tutkimuskeskuksessahan on aina toimittu vuorovaikutuksessa muun yhteiskunnan kanssa ja tutkijat ovat reippaastikin ottaneet kantaa työelämäkysymyksiin.

Moitimme artikkelissa työelämän kehittämisstrategiaa sukupuolisokeudesta: strategiassa tarkasteltiin työelämää ikään kuin työn tekemisen ehdot ja siihen liittyvät mahdollisuudet olisivat kaikille samanlaiset. Työelämän kehittämisstrategia ei tunnistanut sukupuoleen, seksuaalisuuteen, yhteiskuntaluokkaan, ikään ja etnisyyteen liittyviä eroja ja hierarkioita työelämässä.

Ruodimme yksitellen strategian osa-alueet ja osoitimme, miten erityisesti sukupuoli niihin liittyy. Lisäksi visioimme, millainen olisi työelämän tasa-arvoinen tulevaisuus. Keskeistä visiossamme oli, että sukupuoleen ja muihin keskeisiin yhteiskunnallisiin jakoihin liittyvät erot ja hierarkiat tulisi tehdä näkyväksi työelämässä, niin tutkimuksessa, politiikassa kuin työpaikkojen arjessa.

Vaikka artikkelistamme ei ole kovin pitkä aika, on tutkimuksessa, politiikassa ja erilaisissa ruohonjuuritason yhteiskunnallisissa liikehdinnöissä syntynyt havaintoja, näkemyksiä ja kokemuksia jotka kutsuvat meitä monimutkaistamaan visiotamme. Esimerkiksi työn feminisaatiosta käydyssä keskustelussa on tuotu esiin, että monet työelämän heikkenemiseen liitetyt muutokset, kuten työn pirstoutuminen osa- ja määräaikaisten työsuhteiden ja erilaisten itsensä työllistämisen muodoiksi, koskevat nykyään suurta osaa työvoimasta. Yhä useampien töiden muuttuessa palveluammateiksi kailta, ei vain naisilta, vaaditaan yhä enemmän feminiinisinä perinteisesti pidettyjä taitoja, kuten tunteiden hallintaa sekä miellyttävää käyttäytymistä ja ulkonäköä. Onko sukupuolten eriarvoisuus siis vielä tulevaisuudessa sellainen työelämää määrittävä tekijä, että siihen tulisi kiinnittää erityistä huomiota?

Myös sukupuoleen liittyvät merkitykset ovat liikkeessä. Naisista ja miehistä puhuminen tuntuu vanhanaikaiselta, kun tiedämme sukupuolia olevan enemmän kuin kaksi ja sukupuolen olevan vain yksi kategoria, jonka perusteella yhteiskunnallisia eroja tuotetaan. Sukupuolesta on tullut myös yhä enemmän henkilökohtaisen määrittelyn kohde.

Sukupuoli rakenteellisena erontekona ei kuitenkaan ole kadonnut minnekään. Tutkimusryhmämme on analysoinut työelämän eriarvoisuutta monesta näkökulmasta, mutta sukupuolten eriarvoisuudessa on jotain erityistä. Kaikkien työelämän muutosten keskellä sukupuolittuneet erot ja hierarkiat ovat osoittautuneet sitkeiksi. Uusissakin työn ja vaurauden rakentumisen järjestelmissä, kuten jakamistaloudessa tai alustataloudessa, sukupuolittuneet hierarkiat ovat keskeisiä. Näiden ymmärtämiksi Tuulan samaan aikaan käytännöllinen ja analyyttinen lähestymistapa on osoittautunut toimivaksi. Sukupuolittunut valta on lopulta konkreettisia, arkisia tekoja, kuten puhumista, sivuuttamista, vastuuttamista, toisista huolehtimista. Muutos sukupuolistuneissa valtasuhteissa edellyttää niin ikään konkreettisia tekoja, niin politiikan, työpaikkojen kuin yksilöidenkin toimesta.

Työn, sukupuolen ja eriarvoisuuden suhteissa riittää edelleen tutkittavaa niin Tuulalle kuin plikoillekin. Vaikka olemme siirtyneet tiivistä tutkijayhteisöstämme kukin hieman omalle reitillemme, takaa työnjakomme sen, että keskeiset tutkimusalueet tulevat jatkossakin katetuiksi. Hanna hoitaa politiikan, Minna työpaikat ja Katri yksilöt. Tuulan menneet, nykyiset ja tulevat tutkimukset puolestaan tulevat kannattelemaan sellaista työn ja sukupuolen tutkimusta, joka katsoo eteenpäin tasa-arvoiseen tulevaisuuteen ja tekee konkreettisia tekoja, jotta tuo tulevaisuus ei olisi liian kaukana.

*Puheenvuoro perustuu yhteisiin julkaisuihin ja hankkeisiin sekä Tuula Heiskasen toimintatutkimuksellisiin artikkeleihin.*