

"Semmoinen seikkalilija" - Tutkimusretkellä tutkijan työssä

Organisaatiot ja johtaminen
Maisterin tutkinnon tutkielma
Elina Sipinen
2012



Aalto-yliopisto
Kauppakorkeakoulu

”Semmoinen seikkailija”

Tutkimusretkellä tutkijan työssä

Pro gradu -tutkielma

Elina Sipinen

K80103

09.11.2012

Johtamisen maisteriohjelma

”Semmoinen seikkailija” – Tutkimusretkellä tutkijan työssä

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimukseni tavoitteena on tarkastella, millaista on tutkijan hyvä työ, mitkä asiat auttavat hyvän työn tekemistä ja mitkä puolestaan estävät. Lisäksi tutkimuksessani arvioidaan, mitä seurauksia erilaisilla hyvillä voi olla.

Tutkimusaineisto ja -menetelmät

Tutkimukseni pohjautuu lähestymistavalle, jossa työ nähdään käytännöllisenä toimintana. Tutkimusaineistona on viiden tutkijan haastattelut, jotka on toteutettu Appreciative Inquiry – tutkimusmenetelmää mukailien. Narratiivisen analyysin avulla haastattelujen pohjalta olen kirjoittanut kaksi tarinaa kahden erilaisen tutkijan päivästä, joiden kautta erilaiset tutkijan työn hyvät piirtyvät näkyviin.

Tulokset

Tutkijoiden työssä esiintyy erilaisia ja joskus ristiriitaisiakin hyveitä. Hyviä on mahdollista jaotella sisäisiin ja ulkoisiin hyviin. Koska hyvät ovat erilaisia, hyvien toteutumista edistää ja estää monenlaiset asiat. Keskeisin tulos on se, että hyvien tavoittelu on vaikeaa, ja tutkijoilla ei aina ollut mahdollisuutta tehdä työtään niin hyvin kuin he olisivat itse tahtoneet. Tämä aiheutti riittämättömyyden tunnetta ja heikensi hyvinvointia.

Avainsanat

Hyvä työ, työhyvinvointi, tutkijan työ, julkinen sektori, sektoritutkimuslaitos, AI, narratiivisuus

Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	1
2	Hyvä työ hyvinvoinnin lähteenä – aikaisempaa tutkimusta.....	4
2.1	Hyvä työ yhdistää eettisyyden ja erinomaisuuden	5
2.2	Kukoistaminen	5
2.3	Uudistava työ.....	7
2.4	Toimintatutkimus ja kehittävä työntutkimus	9
2.5	Lähestymistapojen yhteenveto – mitä se hyvä työ oikein on?.....	10
3	Tutkijan työstä	13
3.1	Hyvä tutkijan työ	13
3.2	Tutkija julkisella sektorilla.....	15
3.2.1	Julkisen sektorin muutoksen taustaa ja vaikutuksia.....	15
3.2.2	Työterveyslaitos.....	18
3.3	Mitä tämä kaikki voi tarkoittaa hyvän työn kannalta?	21
4	Tutkimuksen toteutus	22
4.1	Tutkimusote	22
4.2	Tutkimuskysymykset	24
4.3	Menetelmät ja aineisto	24
4.4	Tutkimuksen laadun arviointia.....	31
5	Kokemuksista tarinoiksi.....	33
5.1	Taina – <i>minä ainakin tunnen olevani Don Quijote tai semmoinen seikkailija</i>	33
5.2	Saila	36
6	Tarinoiden tulkintaa	39
6.1	Taina	40
6.1.1	Laadukas tutkimus edellyttää omistautumista ja aikaa	40
6.1.2	Tutkimus edellyttää (tiede)yhteisön tukea	42
6.1.3	<i>Minä arvostan sitä itsenäisyyttä ja vapautta ihan hirveästi</i>	45
6.1.4	Onnistumisen kokemuksia hyvin tehdystä loppuunsaatetusta työstä	47
6.2	Saila.....	49
6.2.1	Työn monipuolisuus on rikkaus	49
6.2.2	Yhteisöllisyys.....	51
6.2.3	Tutkimuksen lähtökohtana työelämän tarpeet.....	52
6.2.4	Myönteisten kokemusten monet lähteet	54

6.3 Mitä ovat hyvän työn taktiikka, politiikka, moraalit ja subjekti?	55
6.3 Mitä erilaisista hyvistä voi seurata?	57
6.4 Tutkijaidentiteetti murroksessa?	60
7 Lopuksi.....	64
8 Lähteet	68
Liitteet	75

Kuvaluettelo

Kuva 1: Kukoistamisen synty (Spreitzer ym. 2005).....	6
Kuva 2: Moniulotteinen käytännöllisen toiminnan käsite (Räsänen ja Trux 2012)	11
Kuva 3: Appreciative Inquiry 4-D-sykli (mukailtu Ludema ja Fry 2008)	27
Kuva 4: Tutkijan työ käytännöllisenä toimintana	56

Liitteet

Haastattelukysymykset

1 Johdanto

Työterveyslaitoksella tutkijat painiskelevat tämän päivän ehkä tärkeimmän työpaikkoja koskevan ongelman kanssa: työhyvinvoinnin. Ei siis ole ihme, että eräskin tutkija kokee olevansa Don Quijote tai semmoinen seikkailija työelämän ja etenkin kaikkien työtä tekevien ihmisten palveluksessa. Työhyvinvointi on se tuulimylly, jonka voittamiseksi meidän on oltava valmiita seikkailuun. Niin Don Quijoten sekä Sancho Panchon kuin sinun ja minunkin.

Miksi työhyvinvointi sitten on tärkeä asia? Työhyvinvointi nähdään ratkaisuna moneen yhteiskunnalliseen ongelmaan; sen avulla parannetaan yritysten tulosta ja tuottavuutta sekä saadaan ihmiset pysymään töissä pidempään (esim. Alasoini 2011). Työhyvinvointi ei olekaan ongelma, kuten edellisessä kappaleessa kirjoitin vaan päinvastoin, se on mahdollisuus! Ei siis ole yllättävää, että aihe kiinnostaa niin poliitikkoja kuin työssäkäyviä. Aihetta koskevia kirjoja ja artikkeleita lukiessani minua pyörrytti - lähestymistapoja oli varmaan yhtä monta kuin oli kirjoittajia ja jokaisella oli oma poppakonstinsa työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Mikä näistä sitten olisi se oikea ajattelutapa?

Suomessa työhyvinvointiajattelun juuret ovat työkyvyn käsitteessä sekä epidemiologisessa tutkimusotteessa. Käsite on kuitenkin suppea ja kutistaa työssä jaksamisen riippuvaiseksi yksinomaan yksilön fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta. (Launis ym. 2001.) Pyrkimykset laajentaa työkyvyn käsitettä johtavat helposti sekaannukseen ja aiheuttavat hämmennystä (Launis ym. 2001, Mäkitalo 2006). Työkyvyn käsite elää sitkeästi, ja jopa samassa kokoomateoksessa peräänkuulutetaan siirtymää työkyvystä työhyvinvointiin (Mäkitalo 2006), mutta silti puhutaan työkyvyn taloudellisesta merkityksestä (Ahonen 2006). Minun tuli siis löytää joku laajempi näkemys työhyvinvointiin.

Omien kokemusteni pohjalta minulla oli aavistus, että työhyvinvointiin ei riitä vain työntekijän hyvä psyykkinen ja fyysinen kunto, työn ja sen tekijän hyvä ”fit”, tai työntekijän oikeanlainen asenne. Enkä ollut oman aavistukseni kanssa yksin, vaan monesta lähteestä sain aavistukselleni myös tukea (esim. Julkunen 2008, Järvensivu 2010, Siltala 2004). Lisäksi olin huomannut, että ”työhyvinvointitempauksilla” oli harvoin mitään tekemistä itse työn kanssa.

Sen sijaan usein kuulee puhuttavan tyhy-päivän jälkeisestä pahoinvoinnista. Kenties hyvä päivä töissä voi muuttaa muuten vähän huonomman päivän hyväksi, koska ainakin työhön liittyvät ongelmat siirtyvät helpommin kotiin kuin kotihuolet töihin (esim. Mamia 2009). Ehkä hyvinvointi syntyykin työtä tekemällä. Luonnollisesti hyvinvointia synnyttävän työn täytyy olla hyvää työtä.

Täytyykö työn aina olla hyvää, eikö riitä vain se, että tekee työnsä? Ginin (1998) mukaan sillä on väliä. Työtä ei voi vain erottaa muusta elämästä vaan sen sijaan, että työ tuottaa hyödykkeitä, se tuottaa myös ihmisiä. Yksilöt sekä löytävät oman identiteettinsä että ovat muille identifioitavissa sen perusteella, mitä työtä he tekevät. Lisäksi työ tarjoaa mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen ja siten itsensä määrittämiseen. Myös Julkunen (2008) kuvaa työn subjektivoitumista, yksilöllistymistä ja henkilökohtaistumista, jolloin työn erottaminen ihmisestä on mahdotonta ja työstä on tullut osa tekijäänsä. Tällöin työllä, mitä tekee ja sillä, kuinka sen tekee voi olla kauaskantoisia seurauksia.

Millainen työ sitten olisi hyvää? Kun minulle tarjoutui mahdollisuus tutkia hyvää työtä tutkijan työssä, ei minulla olisi voinut käydä parempaa tuuria. Tutkijan työ vaikutti minusta ”unelmatyöltä” eli se olisi täydellinen hyvän työn tutkimuskohde. Unelmatyö voi tietysti tarkoittaa eri ihmisille eri asioita, mutta ainakin tutkijan työhön voi helposti liittää yleisiä hyvän työn piirteitä, kuten sopiva haasteellisuus (Mamia 2009), oppimismahdollisuudet (Spreitzer ym 2005) tai tilaisuus itsensä toteuttamiseen (Kira 2003). Työ, joka vaikuttaa olevan jo luonnostaan varsin hyvää työtä, tarjosi mielekkään tutkimuskohteen hyvälle työlle. Kun kyseessä oli vielä Työterveyslaitoksen tutkijat, tilanne muodostui kerta kaikkiaan herkulliseksi, sillä he jos ketkä tietäisivät, millaista hyvä työ on ja varmasti tekisivät itse hyvää työtä.

Tutkimuskohteekseni siis valikoitui hyvä työ tutkijan työssä. Kuinka sitten parhaiten tavoitaisi nuo erilaiset hyvän työn kokemukset? Tutkimusmenetelmänä AI (Appreciative Inquiry) vaikutti tarjoavan ratkaisun tähän ongelmaan. Koska AI:n mukaisesti tutkimuskohdetta lähestytään nimenomaan positiivisesta käsin, menetelmä vaikutti sopivan mitä parhaimmin juuri hyvän työn tutkimiseen. AI tuntui turvalliselta vaihtoehdolta ensinnäkin siksi, että jo pelkkä aiheen valinta määrittää tulevaisuuden kehityssuuntaa (mm. Cooperrider ym. 2008; Ludema & Fry 2008). Lisäksi sosiaalisen konstruktionismin mukaisesti todellisuus rakentuu vuorovaikutuksessa ja arjessa, jolloin hyvän tarkastelu voi auttaa myönteisen tulevaisuuden luomisessa (Cooperrider ym. 2008).

Tutkimukseni tavoitteena on siis kuvata tutkijoiden kokemuksia hyvästä työstä. Haluan tutkimukseni avulla ymmärtää, millaisia hyviä tutkijat itse löytävät omasta työstään. Jokaisella tutkijalla voidaan olettaa olevan oma näkemyksensä siitä, mikä on hyvää työtä, ja minä halusin päästä käsiksi juuri näihin henkilökohtaisiin kokemuksiin sen sijaan, että luettelisin yleisiä tutkijaan ja tutkijan työhön kohdistettuja odotuksia. Tarinallinen lähestymistapa tarjosi tähän loistavat puitteet, sillä siinä haastateltavat saivat oman äänensä kuuluviin ja tarinoiden avulla olisi mahdollista tavoittaa monia erilaisia hyvän kokemuksiä (Kuusela ja Kejonen 2008). Tutkimukseni ei rakennu minkään erityisen hyvän työn teorian varaan vaan tarkoituksena oli saada aikaan mahdollisimman rikas ja monipuolinen kuvaus hyvän työn kokemuksista. Haastattelin viittä taustaltaan, työkokemukseltaan, alaltaan sekä sukupuoleltaan eroavaa tutkijaa. Haastateltavien kertomusten perusteella olen kirjoittanut tarinat kahden erilaisen tutkijan työpäivästä.

Boje (2001) väittää organisaatioiden todellisuuden rakentuvan moniäänisistä ja sirpaleisista tarinoista. Moniäänisyyttä Boje kuvaa antenarratiivilla, eli kertomuksen esiasteella, jonka avulla narratiivi voi syntyä myös pirstaloituneesta ja jatkuvasti muotoaan muuttavasta tarinavarannosta. Eräs antenarratiivin muoto on mikrotarina, jonka käyttö mahdollistaa pienten kertomusten esiintulon ja heikompienkin äänten kuulumisen. Erilaisten tarinoiden olemassa olo voi olla rikkaus, mutta osaltaan kertoo myös siitä, kuinka hyvä työ voidaan määrittää monien erilaisten diskurssien avulla (Brown 2006). Tarinoiden avulla hyvä työ näyttäytyy samassa työssä varsin eri valossa. Hyvän työn kokemusten voidaan tulkita kumpuavan tutkijan työn arjessa monista eri lähteistä.

Raportti alkaa kartoittamalla aikaisemmassa tutkimuksessa esiteltyjä erilaisia kuvauksia hyvästä työstä, jonka jälkeen perehdyn tutkijan työn erityispiirteisiin ja siihen, millaista hyvä tutkijan työ voi olla. Seuraavaksi tarkastelen julkisen sektorin erityispiirteitä ja sitä, kuinka nämä piirteet voivat vaikuttaa tutkijan työn arkeen sektoritutkimuslaitoksessa. Neljännessä luvussa esittelen tutkimusotteen sekä käyttämäni menetelmät, minkä lisäksi arvioin tutkimuksen laatua. Viides luku koostuu kahdesta haastatteluiden pohjalta luodusta tarinasta kahden erilaisen tutkijan päivästä. Kuudennessa luvussa tulkitseen tarinoiden eroavaisuuksia ja niiden merkityksiä. Seitsemäs ja viimeinen luku päättää tutkimuksen.

2 Hyvä työ hyvinvoinnin lähteenä – aikaisempaa tutkimusta

Käsitys hyvästä työstä riippuu olosuhteista, työstä ja tekijästään. Green (2006) pyrkii yhdistämään eri aloille ominaisia käsityksiä hyvästä työstä luomalla mittariston, jonka kuusi indikaattoria sisältävät sekä objektiivisiä että subjektiivisiä tekijöitä. Green pyrkii mittaristollaan saamaan kehittyneissä talouksissa tehtäviä töitä vertailukelpoisiksi.

Greenin mukaan ensimmäinen hyvän työn indikaattori on mahdollisuus taitojen ja tietojen käyttöön. Taitojen ja tietojen käyttöä Green pitää päämääränä itsessään, jolla on sisäistä arvoa. Taitojen käyttö yhdistetään usein myös autonomiaan, mutta todellisuudessa myös paljon taitoa vaativissa töissä autonomia ei välttämättä ole parempi. Toinen hyvän työn indikaattori on työn vaatima panostus, joka on myös keskeinen osa useita taloustieteellisiä teorioita, mutta myös yleisen diskurssin esillä pitämä käsite. Ongelmallista panostuksen mukaanotossa on Greenin mukaan se, että sitä on usein vaikea mitata sotkematta sitä esimerkiksi tehokkuuteen tai suorituksiin. Kolmannen mittarin eli työntekijän vaikutusmahdollisuuksien mukaanotto mukailee Amartya Senin kyvykkyysnäkökulmaa, jossa mahdollisuudet valintaan ovat sinänsä arvokkaita. Myös vaikutusmahdollisuudet yhdistetään usein taitoihin, mutta paljon taitoja vaativa työ voi myös olla tiukasti kontrolloitua. Neljäs mittari käsittää palkkauksen, jossa keskeistä on sen tasa-arvoisuus sekä yksilöiden välillä (esim. miehet vs. naiset), mutta myös yleisesti niin, että kasvun hedelmät jakautuvat myös työntekijöille. Hyvässä työssä palkkauksen jatkuvuus on myös merkittävässä asemassa. Viimeinen indikaattori on työn varmuus ja turva. Tämä mittari käsittää niin yleisen turvallisuuden kuin työn jatkuvuuden osana hyvää työtä. Kuudes mittari on työn hyvinvointiulottuvuus, joka kartoittaa työn laadullisia eroja työhön liittyvän hyvinvoinnin muutosten avulla.

Kyvykkyysnäkökulma näkyy myös Elon ja Feldtin (2005) näkemyksessä hyvästä työstä, jonka mukaan hyvä työ toteutuu erilaisina mahdollisuuksina. Hyvässä työssä työntekijällä itsellään on mahdollisuus säännellä omaa työkuormaa, luoda uusia toimintatapoja, saada palautetta ja tarvittaessa apua, nähdä oma työnsä osana kokonaisuutta, tehdä joustoja ja olla oma yksilöllinen itsensä.

Riittääkö ihmiselle kuitenkin se, että näkee oman merkityksensä koneiston osana ja pystyy käyttämään taitojaan? Eikö sillä väliä, mitä työllä lopulta yritetään saada aikaan? Mistä syn-

tyy työn mieli? Seuraavaksi käsittelemme muutamia sellaisia näkökulmia hyvään työhön, jotka mielestäni pureutuvat syvemmälle hyvän työn problematiikkaan. Näissä näkökulmissa työ on tekijälleen merkityksellistä ja työllä on jokin päämäärä. Kolme ensimmäistä näkökulmaa hyvään työhön ovat saaneet vaikutteita positiivisesta psykologiasta ja kaksi viimeistä näkökulmaa ovat puolestaan peräisin työntutkimuksesta.

2.1 Hyvä työ yhdistää eettisyyden ja erinomaisuuden

Gardnerin ym. (2001) mukaan hyvä työ myös tuntuu hyvälle. Heidän mukaansa hyvä työ auttaa tekijään toteuttamaan parasta itsessään. Kirjoittajat korostavat kuitenkin, että hyväkin työ voi välillä tuntua turhautavalta ja lannistavalta. Työn kokeminen hyväksi riippuu työn päämäärästä, standardeista sekä työntekijän identiteetistä, ja näiden osa-alueiden tulee olla tasapainossa keskenään. Missio kertoo työn tarkoituksen; miksi kyseistä työtä tehdään. Jokaisella ammattikunnalla on omat standardinsa, joista toiset muuttuvat ajassa ja toiset ovat pysyviä. Identiteetti tarkoittaa ihmisen syvällistä käsitystä itsestään, ja identiteetin keskeinen osa on moraalit. Hyvässä työssä nämä osa-alueet ovat tasapainossa keskenään.

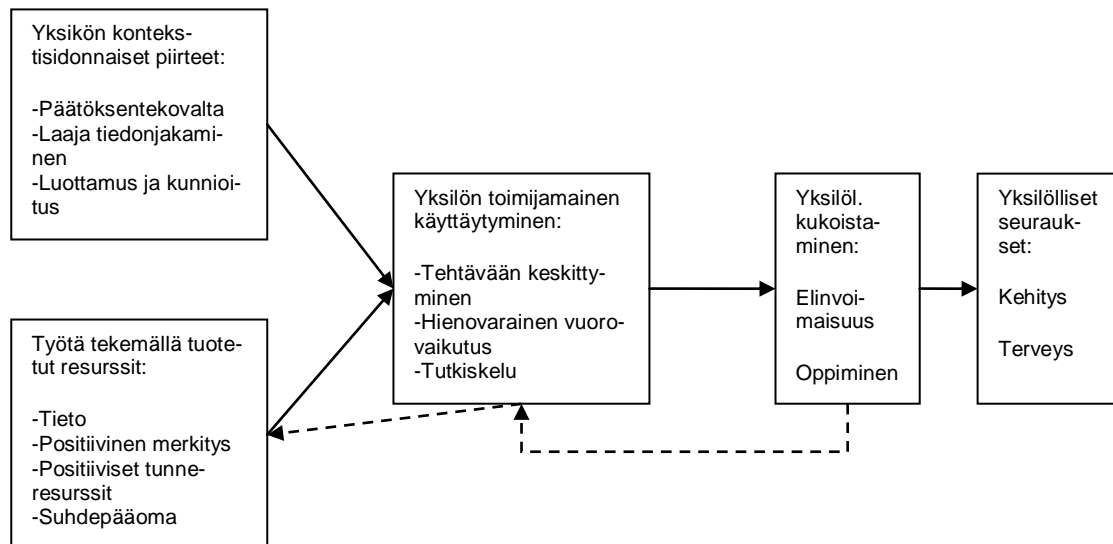
Hyvältä tuntumisen lisäksi hyvä työ on sosiaalisesti vastuullista, se tekee hyvää yhteiskunnalle (Gardner ym. 2001). Ammattialan käsitykset hyvästä työstä muuttuvat samalla, kun ammattiala kehittyy. Muutoksiin vaikuttavat mm. välineiden ja menetelmien kehitys, yhteiskunnan kulttuuriset arvot ja uskomukset, sosiaalinen ympäristö (esim. valtasuhteet) sekä yksittäiset ammattinharjoittajat. Ammattialojen muuttuessa muuttuvat myös yleinen käsitys siitä, mikä on hyvää työtä, sekä tekijän henkilökohtainen kokemus siitä, tekeekö hän hyvää työtä. Mikäli ammattiala ei jostain syystä tarjoa mahdollisuutta tehdä hyvää työtä, eli mahdollista mielekkäässä työssä oman parhaansa tekemistä, työn sisäinen merkitys vähenee. Tällöin motivaation lähteenä toimivat työn tarjoamat taloudelliset korvaukset sekä vaikutusvalta. Työllä itsellään ei enää ole merkitystä hyvän kokemuksen tuottajana. Työ ei enää silloin toimi hyvinvoinnin lähteenä.

2.2 Kukoistaminen

Kukoistaminen (thriving) yhdistää sekä hedonistisen että eudaimonistisen hyvän työn ulottuvuuden. Spreitzer ym. (2005) kuvaavat hyvän työn tarjoavan mahdollisuuksia kukoistamiseen

eli edistymisen ja elinvoimaisuuden tuntua, mihin liittyy oppimiskokemuksia. Kukoistaminen on toivottu subjektiivinen kokemus, joka kertoo yksilölle kehittääkö työ ja se miten työtä tehdään, häntä positiiviseen suuntaan. Hyvä työ tarjoaa siis puitteet kukoistukselle. Taustaoletuksena on ajatus, että yksilöt tavoittelevat kukoistamisen kokemuksia, mikä ohjaa käyttäytymistä myös tiedostamattomasti. Koska oppiminen tapahtuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muiden kanssa organisaation sisä- ja ulkopuolella, on kukoistaminen pohjimmiltaan sosiaalinen ilmiö.

Lähestymistavan ennakko-oletus on, että tietynlaisessa työympäristössä yksilöt kukoistavat todennäköisemmin. Lisäksi kukoistamiseen vaikuttavat yksilön työkäyttäytyminen sekä työtä tekemällä tuotetut resurssit. (Spreitzer ym. 2005). Kukoistaminen voidaan nähdä positiivisena kierteenä, jossa työyksikön erityiset piirteet edistävät toimijuutta, työn tekeminen tuottaa resursseja, ja resurssit jälleen edistävät toimijamaista käyttäytymistä. Toimijamaisuudella tarkoitetaan tässä aktiivista ja päämäärään suuntautunutta toimintaa. Malli korostaa yksilöiden aktiivisuutta ja sen merkitystä kukoistamiselle. Lisäksi eräs tutkimuksen merkittävä anti on yksilön sisäisten tunteiden huomiointi työtapoja ohjaavan signaalina.



---- Kukoistamisen rakentumisen polku tulevaisuudessa

Kuva 1: Kukoistamisen synty (Spreitzer ym. 2005)

2.3 Uudistava työ

Kiran (2003) mukaan hyvä työ tarkoittaa uudistavaa työtä, jossa työntekijä kokee työnsä ja työympäristönsä ymmärrettäviksi, merkityksellisiksi sekä hallittaviksi. Kira luonnehti jälkibyrokraattista työtä Howardin (1995) tapaan mm. kognitiiviseksi, monimutkaiseksi, epävarmaksi, rajattomaksi ja näkymättömäksi. Siinä missä nykyaikainen jälkibyrokraattinen työ on varmasti monipuolista ja tarjoaa henkilökohtaisia kehittymismahdollisuuksia, voi haasteeksi hyvän työn kokemuksen saavuttamiseen nousta juuri työn hallittavuus. Jälkibyrokraattinen työ tarjoaa tekijälleen mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen ja toteuttamiseen, mutta myös lukuisia eri haasteita, kuten esimerkiksi kognitiivinen vaativuus, työn näkymättömyys ja rajojen häviäminen sekä lisääntyvä epävarmuus. Kira toteaa jälkibyrokraattisen työn vaativan tekijältään paljon. Työntekijän tulee olla oman työn lisäksi sitoutunut myös koko organisaation edun turvaamiseen, vastuualue laajenee, vaikka samalla työ muuttuu epävarmemmaksi. Hyvän työn ominaisuudet voivatkin tehdä työstä liian vaativaa niin emotionaalisesti kuin kognitiivisesti.

Jälkibyrokraattinen työ vaatii työntekijältä osaamista neljällä eri osa-alueella (Kira 2003):

1. Ammatilliset taidot (Mitä tulee tehdä?)
2. Ammatilliset kompetenssit (Miten tulee tehdä?)
3. Sosiaaliset kompetenssit
4. Selviytymiskompetenssit

Näistä viimeinen tarjoaa kiinnostavan näkökulman työn vaatimuksiin; henkilökohtaisen läsnäolon pelkän ammatillisen läsnäolon sijaan sekä sitoutumisen lisäksi työntekijän tulee osata pitää työhönsä myös tiettyä henkilökohtaista etäisyyttä. Tällöin jää työntekijän vastuulle huolehtia siitä, että rajat eivät ylitä liikaa. Itsensä on uhrattava, mutta sopivasti.

Toinen henkilökohtaisen läsnäolon vaatimuksen tuoma haaste on työn tarjoamat mahdollisuudet tehdä sitä työtä, minkä kokee tärkeäksi ja siten kuin itse haluaa, niin että työ toimii kuvana itsestä. Mikäli työpaikan todellisuus estää oman näkemyksen toteuttamisen työssä, voi seurauksena olla pettymys ja turhautuneisuus. Näin ollen organisaation ja työntekijän ristiriitaiset näkemykset siitä, mitä hyvä työ pitää sisällään, voivat alentaa työn koettua mielekkyyttä.

On huomattava, että kyse ei ole siitä, että jälkibyrokraattinen työ olisi itsessään ”huonoa”. Vaihteleva, henkilökohtaista läsnäoloa vaativa ja haastava työ koetaan kyllä myönteisesti, mutta ongelmia voi syntyä organisaatiossa jos organisaatio ei tue työntekijöitä heidän työssään tai estää keskittymisen työn tärkeäksi koettuihin osa-alueisiin. Lisäksi jännitteitä voi syntyä, kun jälkibyrokraattinen työ pyrkii esille tilanteessa, jossa organisatorinen ympäristö edelleen noudattaa byrokraattista logiikkaa. (Kira 2003.) Ristiriitaiset toiminnan logiikat aiheuttavat turhautumista ja väsymistä. Kiran mukaan pelkät rakennemuutokset eivät kuitenkaan riitä vaan todellinen muutos edellyttää uutta ajattelutapaa ja uusien toimintatapojen omaksumista niin yksilön kuin yhteisön tasolla. Kira peräänkuuluttaakin esimiesten vastuuta näkemysten koordinoinnista ja työn rajojen luomisesta ja muokkaamisesta. Vastineeksi vaaditaan myös ”työntekijyyttä” eli työntekijöiden vastuunottoa kokonaisuudesta, osallistumisesta kollektiivisen ymmärryksen luomiseen sekä toiminnan kehittämiseen. Toisaalta jälkibyrokraattiselle työlle ominainen epävarmuus jättää avoimeksi sen, mitä työntekijä lopulta saa tästä vastineeksi.

Kiran mukaan työn rajattomuus tuo mukanaan uudenlaisia haasteita, kun työn monipuolistuminen ja toimintaympäristön laajentuminen lisäävät työn vaativuutta. Samalla työntekijän päivittäiseen työhön vaikuttaa tekijöitä, jotka tulevat yhä kauempaa työntekijöiden kontrollipiiristä, eli Kiran sanoin työn kontrolliraja laajenee. Organisaation tarjoama autonomia voi olla vain nimellistä, mikäli laajenneen toimintaympäristön mukanaan tuomat tekijät rajoittavat työntekijän todellisia valinnanmahdollisuuksia. Kira ehdottaakin organisatorisen autonomian erottamista psykologisesta autonomiasta. Lisäksi on syytä huomata, että rajojen laajuus voi koetella työn koettua merkityksellisyyttä ja hallittavuutta. Hyvään työhön vaikuttavat tekijät voivat tulla organisaation vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolelta. Työn rajattomuus lisää huomattavasti työntekijöiden vastuiden sekä huomioonotettavien asioiden määrää, joskus ehkä yli inhimillisten kykyjen. Hyvä työ on monipuolista ja haastavaa, mutta hallittavuus ja ymmärrettävyys edellyttävät myös rajojen olemassaoloa. Jälkibyrokraattisen organisaation keskeinen haaste onkin rajojen jatkuva määrittäminen (Kira 2003).

Rajojen määrittäminen vaikuttaa sekä organisaation tuloksellisuuteen että työntekijöiden työn mielekkääksi kokemiseen, ja Kira (2003) toteaa ydinsisällön määrittämisen edellyttävän sekä organisatorisen tehokkuuden, mutta myös työntekijöiden arjen kokemusten tutkimista. Rajausta on syytä pohtia uudelleen, mikäli työn nykyiset rajat estävät työntekijää keskittymästä tärkeänä pitämiinsä tehtäviin tai jos nykyiset rajat estävät tehokkaan toiminnan. Tämä edellyt-

tää sitä, että työntekijöiden näkemyksille annetaan arvoa ja että työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa työhönsä ja sen tavoitteisiin. Mielenkiintoisiksi kysymyksiksi jäävätkin, kuinka yhteisymmärrys hyvästä, uudistavasta työstä saavutetaan, ja kuinka paljon työntekijöillä todella on vaikutusvaltaa.

2.4 Toimintatutkimus ja kehittävä työntutkimus

Perinteiset työhyvinvointitutkimukset kuvaavat usein työtä pysyvänä tilana (Mäkitalo 2005), vaikka tämän päivän työmaailma ei kuitenkaan ole staattinen vaan jatkuvat muutokset ovat arkipäivää kaikilla työpaikoilla. Kuten edellinen lähestymistapa, myös kehittävä työntutkimus korostaa muutosten merkitystä työhyvinvointia ajatellen. Näkökulma yhdistää itse työn, hyvinvoinnin ja muutokset. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös työn historiallinen kehitysvaihe. Historiallinen tarkastelu tarjoaa sekä johdolle että työntekijöille tavan nähdä, kuinka työn muutokset ja hyvinvointi ovat aiemmin olleet yhteydessä (Mäkitalo 2005). Mäkitalon mukaan aiempi tutkimus on korostanut työoloja sekä työmäärää, mutta työn päämäärän ja työn sisällön merkitystä ei ole huomioitu. Kehittävän työntutkimuksen mukaan työhyvinvointi ei ole edellytys työn tekemiselle vaan seuraus työn teosta, ja siihen voidaan vaikuttaa vaikuttamalla itse työhön (Launis ym. 2009).

Kehittävän työntutkimuksen näkökulmasta kuormittumista aiheuttaa työn muutoksen keskenräisyys ja siitä seuraavat häiriöt. Häiriökuormitukseksi kutsutaan tilannetta, jolloin työntekijä kohtaa työssään muutoksista johtuvia ongelmia ja vaikeita tilanteita ja joutuu ponnistelemaan pitääkseen yllä normaalia päivärytmiä (Launis ym. 2009). Aivan kuten Kiran (2003) lähestymistavassa, myös tässä työn ja sen muutoksen hallinta on keskeisessä osassa, ja nähdään, että työn ja sen muutoksen hallintaa voidaan parantaa muutosprosessin näkyväksi tekemisellä. Lisäksi työntekijän työhyvinvointia edistää myös se, että hän on aktiivinen toimija sekä työssä että sen muutoksen suhteen yhdessä muun työyhteisön kanssa eikä vain passiivinen muutoksen kohde ja sopeutuja (Launis ym. 2009).

Häiriökuormituksen lisäksi toinen keskeinen käsite on kohdehyvinvointi, joka tarkoittaa työntekijän onnistumisesta itselleen tärkeällä työn osa-alueella (Gerlander ja Launis 2007). Työntekijän henkilökohtaisesti kokema työn mielekkyys ja motivoituminen syntyy työn kohteen ja tarkoituksen kautta (Launis ym. 2009). Onnistumisen mahdollisuus luo energiaa ja resursseja

jopa riippumatta todellisesta työmäärästä, mutta jos työn kohteen suhteen onnistuminen on mahdotonta, voi jo pieni määrä työtä uuvuttaa. Kohdehyvinvointi voi siten myös selittää, miksi samassa työssä toiset uupuvat ja toiset voivat hyvin. (Mäkitalo 2005.)

Kohdehyvinvointia tarkastellessa tulee huomata, että työn ollessa luonteeltaan kollektiivista ei yksittäinen työntekijä voi työskennellä vain itselleen tärkeiden kohteiden parissa (Mäkitalo 2005). Työhyvinvoinnin ongelmia syntyykin erityisesti silloin, kun henkilökohtaisesti koettu työn merkitys (eli kohde), kollektiivisesti koettu tarkoitus tai työyhteisön toimintatavat joutuvat ristiriitaan esimerkiksi organisaation tavoitteiden tai muuttuneiden asiakastarpeiden kanssa (Launis ym. 2009). Kollektiivisen kohteen emotionaalinen merkitys kehittyy sykleissä, joissa vuorottelevat olemassa olevien kulttuuristen taitojen sisäistäminen ja uusien luominen (Mäkitalo 2005). Työhyvinvointi on siis kehittyvä ilmiö ja prosessi, jossa etsitään ja luodaan toiminnan kohteen emotionaalista merkitystä. Näin ollen hyvä työ ei ole pysyvä tila vaan yhdellä hetkellä hyvä työ ei välttämättä ole enää hyvää työtä muuttuneessa tilanteessa. Hyvän työn yleiset periaatteet eivät riitä, koska niitä on vaikea konkretisoida käytännön toimintaan työn arjessa.

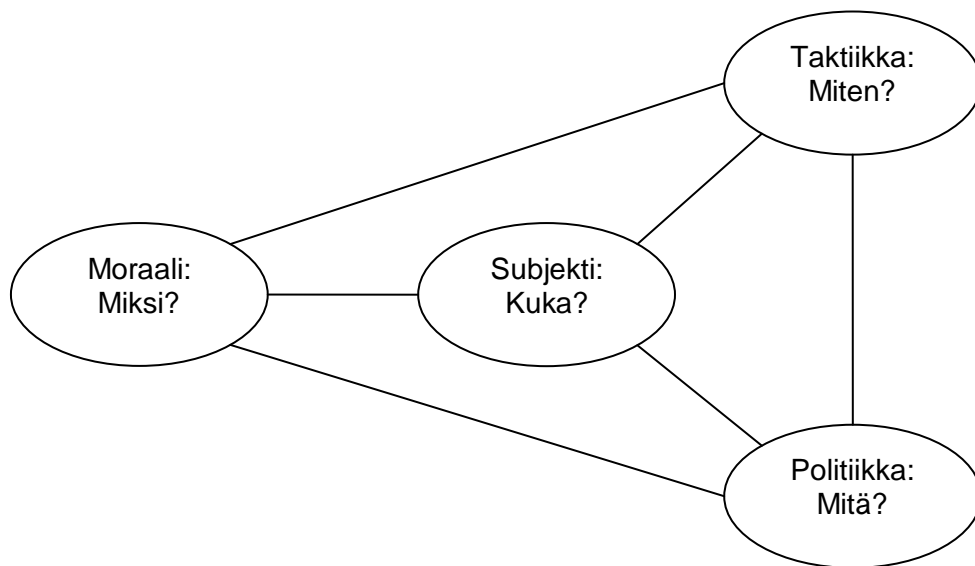
Lähestymistavan mukaan yksittäinen työntekijä voi siis työssään hyvin, jos hänen työnsä sujuu ja hän saa aikaan sellaista tulosta, mitä itse pitää tärkeänä ja mitä organisaatio häneltä odottaa. Mielenkiintoista on, kuinka ratkaistaan ristiriitatilanteet, joissa työntekijän ja organisaation tärkeänä pitämät asiat ovat erilaisia. Lisäksi aktiivinen toimijuus muutostilanteissa edellyttää sitä, että työntekijällä on todella tilaa toimia. Jos vapautta on rajoitetusti, ei toimijuudella ole tilaa toteutua.

2.5 Lähestymistapojen yhteenveto – mitä se hyvä työ oikein on?

Edellä esitetyillä lähestymistavoilla hyvään työhön on paljon yhteisiä piirteitä, vaikka painotukset voivat olla erilaisia. Hyvän työn tulee olla merkityksellistä ja tarjota mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen ja toteuttamiseen. Muutosta ja sitä kautta työn hallittavuutta painottavat uudistava työ sekä kehittävä työntutkimus. Gardner ym. (2001) korostavat yksilön identiteetin ja työn arvojen yhdenmukaisuuden merkitystä. Monessa näkökulmassa työntekijältä odotetaan aktiivista toimijuutta ja itsensä likoon laittoa. Mitä työ sitten tarjoaa vastineeksi? Millaiset mahdollisuudet työntekijällä on muokata työtään sellaiseksi, millä todella on hänelle mer-

kitystä vai onko työntekijän lopulta opittava kokemaan työ merkitykselliseksi sellaisenaan? Kiinnostavaksi kysymykseksi nousee, millaiset edellytykset työntekijöillä todella on toteuttaa itseään ja muovata työtään sellaiseksi, jonka he kokevat tärkeäksi ja merkitykselliseksi.

Kuinka nämä näkökulmat saisi yhdistettyä? Yksi tapa on lähestyä työtä käytännöllisenä toimintana neljän eri perusulottuvuuden kautta. Nämä ulottuvuudet ovat taktiikka, politiikka, moraali ja subjekti, joista kukin ulottuvuus vastaa omaan kysymykseensä. Tämän näkemyksen mukaan hyvään työhön liittyy *praksis* eli vaikeasti saavutettava tila, jota harjoittaessaan ammattilainen kokee tekevänsä hyvää työtä. Tällöin ammattilainen kokee tekevänsä työnsä hyvin, tekevänsä muille hyvää ja hänestä itsestään työnteko tuntuu hyvältä. (Räsänen ja Trux 2012.) ”Praksis on taktisesti taitavaa, poliittisesti tietoista, moraalisesti motivoitua sekä harjoittajansa identiteettiä ilmaisevaa ja vahvistavaa toimintaa” (emt. 251).



Kuva 2: Moniulotteinen käytännöllisen toiminnan käsite (Räsänen ja Trux 2012)

Kuulostaa hienolta, mutta voiko ammattilainen aina tehdä työnsä näin? Ei, vastaavat kirjoittavat. Heidän mukaansa praksis on harvinainen poikkeustila, mutta sen sijaan kehkeytymässä olevia praksiksia on mahdollista kokea ja tunnistaa. Nämä yritykset rakentaa parempaa ja mielekkäämpää työtä luovat toivoa, ja siten myös mielekkyyttä työhön. Näkemys peräänkuuluttaakin epätäydellisyyden, riittävän hyvän, hyväksymistä. (Räsänen ja Trux 2012.)

MacIntyre (2004) jakaa hyvät sisäisiin ja ulkoisiin hyviin. Sisäiset hyvät ovat tulosta kilpailusta, jossa pyritään erinomaisuuteen, ja niiden saavuttaminen on hyvä asia koko käytäntöön osallistuvalla yhteisöllä. Ulkoiset hyvät puolestaan ovat jonkin yksilön hallinnassa ja seurausta kilpailusta, jossa on häviäjiä sekä voittajia. Sisäisesti hyvien asioiden saavuttaminen edellyttää hyveitä, mutta hyveiden harjoittaminen voi tehdä ulkoisten hyvien saavuttamisesta vaikeaa. Higginsin (2010) mukaan sisäiset hyvät tuottavat käytännön harjoittajalle eudaimonista hyvinvointia. Hyvä on toiminnan päämäärä sekä sen tuottaman hyvinvoinnin vuoksi, mutta myös siksi, että se on itsessään arvokas. Yksilö joutuu tekemään valintoja ristiriidassa olevien hyveiden välillä, vaikka kaikki hyveet olisivat autenttisia ja merkittäviä. Nämä valinnat määrittävät meitä ja muovaavat elämiämme. (emt.)

Sisäiset hyvät voivat Higginsin (2010) mukaan koskea joko työn tuotoksia tai työn tekijöitä. Työn tuotoksiin liittyen erinomaisuus voi liittyä aineellisiin teoksiin tai työn suorittamiseen erinomaisesti. Työn tekijöissä näkyvät hyveet voivat puolestaan liittyä tekijöiden luonteeseen, tekijän elämäntarinaa ammattilaisena tai moraaliseen fenomenologiaan. (emt.) Näistä viimeinen kuvaa ammattilaisten tuntemaa yhteisyyttä ja jaettua moraalialia (Räsänen ja Trux 2012). Ulkoiset hyvät, kuten raha, status ja maine, ovat kilpailun kohteena, ja instituutiot keskittyvät niiden hankintaan ja jakamiseen. Käytännöt puolestaan tarvitsevat instituutioita muun muassa jatkuvuuden ylläpitämiseen, vaikka instituutioilla voikin olla korruptoiva vaikutus käytäntöihin. Moraaliset hyveet, kuten rehellisyys, oikeudenmukaisuus, rohkeus ja maalaisjärki, suojelevat käytäntöjä instituutioiden korruptoivalta vaikutukselta. (MacIntyre 2004, Higgins 2010.)

Tästä näkökulmasta halusin tarkastella tutkijoiden työtä, sillä näkökulma huomio myös kaikki keskeneräiset hapuilut ja pyrkimykset hyvään työhön. Tutkimuksessani tarkastelen sitä, milloin tutkijat kokevat tekevänsä hyvää työtä, miten he tekevät sen mitä tekevät, ja miksi he tekevät niin, ja keitä he tuolloin ovat. Kuuntelemalla tutkijoita minä ehkä onnistuisin tunnistamaan syntymässä olevia praksiksia, hyvän työn mahdollisuuksia.

3 Tutkijan työstä

3.1 Hyvä tutkijan työ

Tutkijan työ eroaa ”tavallisista” ammateista monilla tavoin. Monet tutkijan työlle ominaisina pidetyt piirteet, kuten vapaus tai itsensä toteuttaminen, nähdään myös hyvän työn ulottuvuuksina, joten kiinnostava kysymys on, millaisena tutkijat itse näkevät oman työnsä; mitä hyvä työ tarkoittaa itse tutkijoille. Seuraavaksi käsittelemme sitä, mikä tutkijan työstä tekee hyvää aiemman tutkimuksen valossa sekä tarkastelen hieman sektoritutkimuslaitoksen erityispiirteitä.

Tutkijan työtä tutkitaan usein yliopistoissa (ks. esim. Ylijoki 2008, Hakala & Ylijoki 2001), jolloin sektoritutkimuslaitoksissa tehtävä työ jää varjoon. Toisaalta yliopistojen lisääntyneet kytkökset liike-elämään voivat samankaltaistaa näitä tutkimusinstituutioita. Ideaalit uuden tiedon etsinnästä, vapaasta tutkimuksesta, sivistyksen vaalimisesta sekä kriittisen ajattelun kehittymisestä ovat tutkimustyön perusta yliopistoissa (Ylijoki ja Aittola 2005), mutta määrittävätkö samat ideaalit työtä myös sektoritutkimuslaitoksissa? On syytä huomata, että myös sektorilaitoksen tutkija hankkii tieteelliset kannuksensa nimenomaan yliopiston akateemisessa maailmassa. Tällöin näiden akateemisten ideaalien voi ajatella kuuluvan tutkimustyöhön yleensä, tapahtuipa se minkä instituution puitteissa tahansa.

Muun muassa Välimaa (2005) korostaa eettisen ulottuvuuden merkitystä tutkimustyölle. Välimaan mukaan tutkimustyö eroaa merkittävästi palkkatyöstä, ja tutkimustyöllä on vahva moraalinen pohja verrattuna palkkatyöhön. Tutkimustyötä ja velvollisuuksia määrittävät pitkälti moraaliset ja eettiset periaatteet, jolloin siihen eivät silloin sovellu samanlaiset mittarit ja arviointiperusteet kuin palkkatyölle. Mielestäni hyvä olisi myös pohtia, ovatko ulkoa asetetut velvoitteet ja sisäiset moraaliset periaatteet samansuuntaisia, ja mikäli nämä ovat ristiriidassa, mitä se tutkijalle tarkoittaa.

Yksi tapa lähestyä tutkijan työtä on tutkimuksen motiivien tarkastelu. Hakala ja Ylijoki (2001) kuvailevat erilaisia tutkimusorientaatioita ja niiden aiheuttamia jännitteitä tutkijan työssä. Tutkimusorientaatio kertoo, kenelle tutkimusta oikeastaan tehdään. Eri orientaatiot esiintyvät samanaikaisesti tutkijan työssä. Akateemisen orientaation tutkijalle tärkein yleisö on tieteellinen yhteisö. Kansalaisyhteiskuntaorientaatioissa tavoitteena on ensisijaisesti parantaa yhteiskuntaa ja hyödyttää tavallisia ihmisiä. Valtiohallinnollinen orientaatio korostaa tut-

kimuksen merkitystä poliittisessa päätöksenteossa. Yrittäjäorientaation omaava tutkija korostaa tiedon tuotannon kaupallista arvoa. Erilaiset orientaatiot voivat olla ristiriidassa, ja aiheuttavat silloin usein jännitteitä. Jännitteet koetaan usein negatiivisesti. Jo johtuen sektorilaitoksen lakisääteisistä tehtävistä, on siellä harjoitettavan tutkimuksen taustalla useita eri tutkimusorientaatioita samanaikaisesti. Kiinnostavaa hyvän työn näkökulmasta on eri orientaatioiden valtasuhteet sekä se, kuinka eri orientaatioiden samanaikaisuus vaikuttaa tutkijoiden kertomuksiin hyvästä työstä.

Mäntylä ja Päiviö (2005) puolestaan pohtivat, mikä tekee tutkimustyöstä hyvää ja mielekästä. Huomattava on, että hyvällä tutkimustyöllä on monenlaisia ulottuvuuksia jopa siten, että työn piirteet voivat olla ristiriidassa keskenään. Hyvässä työssä tekijällä on mahdollisuudet tehdä omaa työtänsä hyvin, rauhassa ja pitkäjänteisesti. Muita Mäntylän ja Päiviön nimeämiä hyvän työn piirteitä ovat myös (akateeminen) vapaus, itsenäisyys sekä osallisuus. Hyvä akateeminen työ toteutuu ihmisten välisissä vastavuoroisissa suhteissa, mikä korostaa työyhteisön merkitystä. Myös Hyvärinen (2008) korostaa akateemisen yhteisön merkitystä tutkijan työlle. Hänen mukaansa työn rytmin ylläpitäminen vaatii intensiivistä vuorovaikutusta relevantin akateemisen yhteisön kanssa. Edelleen vuorovaikutuksen merkitystä korostaa Jokinen (2008, 19) kuvatessaan hyvää työtä seuraavasti ”hyvä työ syntyy siitä kummallisesta lahjasta, jonka saavat ne, jotka ajattelevat yhdessä ja jotka saavat ideansa ja toimintonsa resonoimaan”. Huomioni kohteena on, toteutuvatko nämä hyvän työn edellytykset arkielämässä.

Erilaisten työrytmien merkitystä tutkijan työssä ovat tarkastelleet Ylijoki ja Mäntylä (2003). Kirjoittajat erottavat neljä akateemiselle työlle ominaista aikaperspektiiviä, joiden avulla tutkijat jäsentävät työtään. Erilaiset aikaperspektiivit esiintyvät samanaikaisesti ja voivat aiheuttaa jännitteitä tutkijan työhön. Tutkimustyössä yleisimmin esiintyvä aikaperspektiivi on aikataulutettu aika, joka käsittää ulkoa annettujen ja valvottujen aikataulujen mukaisen työn. Aikataulutettu aika voi olla lineaarista, jolloin ajan loppu on näkyvissä, tai syklistä, jolloin syklit toistuvat samanlaisina. Aikataulutettu aika koetaan usein rajoitteena, johon tutkijan on vain sopeuduttava. Huomionarvoista on, että aikataulutetun ajan tahti on kiihtynyt, ja aikatauluihin liittyvien paineiden kasvu vähentää työn autonomiaa. Autonomian vähenemisellä voi puolestaan olla kohtalokkaita seurauksia työhyvinvoinnille ja hyvän työn kokemuksille.

Vastakkainen aikataulutetulle ajalle on ajaton aika, jolloin aika itse asiassa menettää merkityksensä ja tutkija uppoutuu työhön sisäisen motivaation vuoksi eikä ulkoisten paineiden ta-

kia. Tässä aikaperspektiivissä tutkimus vaatii henkilökohtaista sitoutumista, omistautumista ja pitkäaikaista keskittymistä. (Ylijoki ja Mäntylä 2003.) Tutkimusta on siis vaikea tehdä parin tunnin sykäyksissä erilaisten kokousten välissä. Merkittävää ajattomassa ajassa on se, että ajaton aika antaa tutkijan työlle merkityksen vaikka vain toteutumattomana ideaalina ja toiveena. Pohdittavan arvoinen kysymys on se, kuinka kauan pelkät toiveet voivat säilyä työn mielekkyyden lähteinä. Kokeeko tutkija tekevänsä hyvää työtä, jos hänellä ei lopulta olekaan mahdollisuutta tehdä työtään omien ideaaliensa mukaisesti?

Sopimussidonnaiselle ajalle ominaista on ajan rajallisuus ja tulevaisuuden epävarmuus. Orientaatio suuntautuu työsopimuksen loppuun ja huoleen seuraavan työsopimuksen saamisesta. Tämä aikaperspektiivi on varsin merkittävä, sillä valtava enemmistö tutkijoista työskentelee määräaikaaisena, jolloin tutkijan on jatkuvasti todistettava kyvykkyytensä aina kerta toisensa jälkeen sekä alistuttava jatkuvan valvonnan alaiseksi. Merkillepantavaa on, että määräaikaaisuuksien yleisyys tekee perspektiivistä dominoivan, mikä puolestaan saattaa johtaa tutkimuksen suuntautumisen rahoittajien suosimaan tai trendien mukaiseen suuntaan.

Henkilökohtaisen ajan perspektiivi tulee esille, kun kartoitetaan elämää kokonaisuutena ja työn roolia siinä. Henkilökohtainen aika näyttäytyy Ylijoen ja Mäntylän (2003) tutkimuksessa aikana, jonka tutkijat kokevat liian vähäiseksi. Suurin osa kamppailee saavuttaakseen tasapainon työn sekä muun elämän välillä, ja yleinen kokemus on, että uhrattavaksi joutuu joko työ tai perhe. Mielenkiintoista on henkilökohtaisen ja ajattoman ajan välinen ristiriitainen suhde. Vaikka nämä ajat kilpailevat samoista tunteista, ovat ne myös hyvin samankaltaisia, sillä ajaton aikakin koetaan hyvin henkilökohtaiseksi ja arvokkaaksi. Usein tutkijat voivatkin uhrata omaa henkilökohtaista aikaa ajattomaksi ajaksi, jolloin on mahdollista keskittyä itse tärkeänä pitämäänsä tutkimukseen.

3.2 Tutkija julkisella sektorilla

3.2.1 Julkisen sektorin muutoksen taustaa ja vaikutuksia

Työterveyslaitos on osa julkista sektoria, jolle on ollut ominaista yhteistä hyvää korostava eetos. Perinteisesti julkinen sektori on arvostanut luotettavuutta, ennustettavuutta, pitkän tähtäimen suunnittelua sekä vastuuta ja sitoutumista kansalaisten hyvinvoinnin edistämiseen. Julkinen sektori on kuitenkin läpikäynyt muutoksen, joka luonnollisesti koskettaa myös Työ-

terveyslaitosta. Filander (2000) sijoittaa murroksen 1990-luvulle, jolloin julkisen sektorin perustana olleista arvo- ja normilähtökohdista siirryttiin markkinaorientaatioon.

Muutoksen taustalla vaikuttaa New Public Management -ideologia, joka korostaa markkina-periaatteiden paremmuutta. NPM:ia voi pitää eräänlaisena julkisen sektorin modernisaation ohjenuorana, jonka esikuvat tulevat suoraan yritysmaailmasta. NPM:n keskeisiä periaatteita ovat tuloskeskeisyys, säästäväisyys, yrittäjämäiset toimintatavat sekä toiminnan valvonta ja arviointi (Lähdesmäki 2003). Tulosohtaus nähdään vastauksena julkisten palvelujen tehottomuuden kritiikkiin (Hyytinen ym. 2008). Byrokratian vähentäminen, joustavuus, innovatiivisuus ja asiakaslähtöiset palvelut ovat NPM:n yleisiä perusteluita (mm. Julkunen 2008, Hyytinen ym. 2008). Työterveyslaitoksella uudistukset näkyvät esimerkiksi paineena lisätä ulkopuolista tutkimusrahoitusta sekä henkilöstövähennystavoitteina. Koska julkishallinto kokee NPM:n kehittävän julkista sektoria, pidetään sitä samalla edistyksellisenä askeleena kohti parempaa tulevaisuutta. Tämä toimii puolestaan ideologisen perusteluna, koska kukaan ei halua vastustaa edistystä (Pollitt ym. 2004).

Muutos on voimakas, koska toimintatapojen lisäksi managerialistinen muutosdiskurssi muuttaa myös julkisen sektorin työntekijöille tarjolla olevia identiteettejä (mm. McDonough 2006, Filander 2000). Filander (2000, 29) kuvaa, kuinka hyvinvointiyhteiskuntaa rakennettaessa julkisen sektorin ammattilaiset olivat kansalaisten etua ajavia julkisia hyväntekijöitä, kun nykyisessä dominoivassa managerialistisessa tarinassa heidät on määritetty ”julkisiksi paholaisiksi ja byrokraateiksi, jotka toimivat tehottomasti ja kuluttavat veronmaksajien hupenevat varat turhassa paperinpyörityksessä”. Muutos pakottaa ihmisiä etsimään uusia toiminnan ja ajattelun työkaluja. Professionaalit joutuvat legitimoimaan toimintaansa managerialististen sääntöjen, arvojen ja normien mukaan, ja työntekijät joutuvat vaihtamaan arvodiskurssin instrumentaaliseen välinediskurssiin.

Myös Julkunen (2008) toteaa NPM-kielen pyrkivän luoman suorituskeskeistä ja kustannustietoista kulttuuria sekä subjektiivutta. Markkinaorientaatio haastaa aiemman yleisen käsityksen yhteisestä hyvästä ja julkisesta palvelusta ja pakottaa määrittelemään oikean ja normaalin työn tekemisen mallit uudelleen. Julkisen sektorin professiot ovat rakentaneet työntekijöiden identiteettiä, ja ammattiensa kautta professionaalit ovat sitoutuneet laajempiin tavoitteisiin kuin vain oman organisaationsa tai osastonsa päämäärät. (Filander 2000.) Lisäksi Matheson (2011) toteaa kutsumuksen olevan yleinen orientaatio muun muassa julkisen sektorin tutki-

joilla, jolloin työn nähdään pikemminkin edesauttavan jonkin suuremman päämäärän tavoittamista kuin vain tarjoavan elannon. Julkisen sektorin työntekijät ovat myös voimakkaasti lojaaleja julkiselle sektorille (McDonough 2006) ja sitoutuneita yhteisen hyvän tavoitteluun.

Julkisen sektorin työntekijöiden sitoutuminen yhteisen hyvän tavoittelemiseen ja altruistinen motivaatio ovat myös suhteellisen pysyviä, eikä niiden vaikutus välttämättä laimene, vaikka työolot heikentyisivät tai perinteinen työnantajan ja työntekijän psykologinen sopimus olisi murentunut (Hebson ym. 2003). Wright ja Pandey (2008) näkevät julkiselle sektorille ominaisen kutsumusta korostavan motivaation olevan yhteydessä työtyytyväisyyteen. Yhteys ei kuitenkaan ole suoraviivainen vaan organisaation ja työntekijän arvokongruenssilla on keskeinen merkitys. Työntekijän tulee kokea organisaation päämäärät ja omat tavoitteensa yhdenmukaisiksi, jotta motivaatio säilyttäisi positiivisen vaikutuksensa. Tällöin keskeinen kysymys on, pystyykö työntekijä tekemään sellaista työtä kuin haluaa ja siten kuin haluaa.

Julkisen sektorin fokus on siirtynyt jatkuvien ja kattavien hyvinvointipalvelujen kehittämisestä valikoituihin palveluihin, ydintuottoalueisiin ja avainasiakasryhmiin. Aiemmin alan ekspertiksi identifioitunut asiantuntija on nyt tilanteessa, jossa entinen ammattiyhpeuden perusta murenee, ja hänellä odotetaan olevan laajalti erilaisia kykyjä ja operatiivista joustavuutta sekä halua hyväksyä markkinalogiikka. (Filander 2000.) Muutos vaikuttaa siten myös siihen, millainen on käsitys hyvästä työstä. Koivumäki (2008) kuvaa ihmisen olevan johdonmukainen olento, joka pyrkii ajattelussaan ja tekemisessään kognitiiviseen konsistenssiin, jolloin kognitiivinen dissonanssi synnyttää motivaation toimia niin, että dissonanssi vähenee. Tällöin työntekijöiden hyvän työn ideaali muovautuu ympäristön antaman mallin mukaiseksi. Tällä puolestaan on vaikutusta myös tutkijoiden näkemykseen hyvästä työstä. Muutos voi kuitenkin edetä epätasaisesti, jolloin hyvän työn ideaali voi sisältää ristiriitaisia logiikoita ja jännitteitä.

Kun vanhat vakautta ja pysyvyyttä korostavat arvot eivät enää ole voimassa, on työnantajan ja työntekijän välinen psykologinen sopimus myös muuttunut toisenlaiseksi. Nykyinen psykologinen sopimus on luonteeltaan lähentynyt yksityisen sektorin sopimusta, ja nyt myös julkinen sektori tarjoaa työntekijöille haasteita ja monipuolisia tehtäviä niin kauan kuin rahoitusta riittää, ja vastineeksi työntekijöiltä vaaditaan sopeutuvaisuutta ja sitoutumista alati muuttuviin tavoitteisiin (Koivumäki 2008). Pirstaloituneilla tehtävillä ja kasvavilla vaatimuksilla on kuitenkin kääntöpuolensa, sillä ne yhdessä heikkojen etenemisnäkyvien kanssa vähentävät idea-

listisen kutsumusorientaation merkitystä (Matheson 2011). Tämä puolestaan voi vaikuttaa siihen, mikä tutkijalle tarkoittaa hyvää työtä.

Mielenkiintoisesti muutosten yhtenä tavoitteena on ollut vähentää byrokratiaa, mutta Coccia (2009a) näkee muutosten sen sijaan aiheuttaneen byrokratian kasvua tutkimuslaitoksissa. Vastoin yleisiä odotuksia byrokratian lisääntyminen ei välttämättä ole jäänne tehottomasta hallinnosta vaan pikemminkin seuraus laajemmasta valtion sääntelystä sekä kasvaneista tutkimuslaitoksiin kohdistuvista vaatimuksista. Ironista on se, että byrokratia vähentää tieteellistä tuottavuutta (emt.). Eräs lisääntynyt byrokratian muoto on rahoituslähteiden monimuotoistuminen. Tutkija on samanaikaisesti riippuvainen ulkopuolisesta rahoituksesta, mutta rahoitusten hallinnan aiheuttama byrokratia samalla vähentää tieteellistä tuottavuutta (Coccia 2009b). Kilpailu rahoituksesta on edelleen yksi markkinaperiaatteen ilmentymä, minkä tavoitteena on parantaa tutkimuksen laatua. Kuitenkin markkinaperiaate muuttaa kontrollin normatiivisesta suoritusperusteiseksi, jolloin näkymättömissä olevan ja ei-suoraan mitattavissa olevan työn arvo laskee, ja julkisen sektorin työn eetos muuttuu taloudelliseksi rationalismiksi (Webb 1999). Tulostavoitteet voivat myös tuntua työntekijöistä vierailta, koska ne ovat ristiriidassa yhteisen edun palvelemisen eetoksen kanssa (Hebson ym. 2003). Tutkija saattaa siis joutua tilanteeseen, jossa ulkoa tulevat hyvän työn kriteerit ovat erilaisia kuin hänen sisäiset ideaalinsa. Tällaisessa tilanteessa voi olla vaikeaa löytää edellytyksiä hyvälle työlle.

Markkinaperiaatteiden yleistymisen vaikuttaa myös tieteen rooliin muuttamalla tieteen julkishyödykkeestä yksityiseksi hyödykkeeksi. Tieteen kaupallistuminen aiheuttaa sen, että tieto toimii vaihdannan välineenä, ja tieteellisen tutkimuksen motiiviksi muodostuu sen kyky luoda arvoa (Baskaran ja Boden 2007). Baskaran ja Boden näkevätkin riskinä ”perustieteen”, eli tiedon, jolle tieteellinen tutkimus voi pohjautua, vaarantumisen. Koska tiede on rahoituksesta riippuvainen, kirjoittajien mukaan rahoitusjärjestelmä on tärkein mekanismi instituutioiden, vision ja käytänteiden muutoksessa. Pohdittavan arvoista on, mitä tämä voi tarkoittaa hyvän työn kannalta.

3.2.2 Työterveyslaitos

Työterveyslaitos on sosiaali- ja terveysministeriön hallinnanalainen yksikkö, ja toimii itsenäisenä julkisoikeudellisena yhteisönä. Toiminnan raamit määrittyvät lain ja asetuksen Työter-

veyslaitoksen toiminnasta ja rahoituksesta mukaan. Rahoitus perustuu valtionapuun sekä ulkopuoliseen rahoitukseen. Valtionosuus on 80% eduskunnan hyväksymän valtionosuuteen oikeuttavan toiminnan kustannuksista, ja TTL voi lisäksi harjoittaa toimintaa, joka rahoitetaan kokonaisuudessaan toiminnasta saatavilla tuloilla. (Työterveyslaitos 2011ab.) Valtionhallinnon tuottavuusohjelma on vaikuttanut myös TTL:n resursseihin kesään 2011 asti, ja saman vuoden marraskuusta asti TTL on ollut valtionhallinnon vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelman kohteena (Valtiovarainministeriö 2012).

TTL:n toimintaa ohjaa kansallinen koulutus-, tutkimus- ja innovaatiopolitiikka, jonka tarkoituksena on tukea talouskasvua ja kansantalouden myönteistä kehitystä, yhteiskuntarakenteiden kestäväää uudistumista sekä kansalaisten hyvinvointia (Tutkimus- ja innovaationeuvosto 2010). Tutkimuslaitosten roolit ja toiminta ovat muuttuneet merkittävästi toimintaympäristön muuttuessa. Aiemmin riittävä peruste olemassa ololle oli tieteellisen osaamisen kehittäminen kansalliseksi hyväksi, mutta nyt roolit on määriteltävä useiden eri toimijoiden näkökulmasta. Vuosituhannen vaihteessa voimaan tuli tulosoajausuudistus, jonka tavoitteena oli tutkimuslaitosten toiminnan ja palvelukulttuurin kehittäminen aiempaa asiakaslähtöisemmäksi ja tuottavammaksi. (Hyytinen ym. 2008.)

Koulutus-, tutkimus- ja innovaatiopolitiikkalinjauksen mukaan tutkimuslaitosten uudistaminen ei ole edennyt tarpeeksi. Koska rakenteelliset muutokset edellyttävät voimakasta poliittista ohjausta, julkisten tutkimuslaitosten strategista ohjausta tulee lisätä. Yhteiskunnan kannalta relevantin tutkimuksen määrää on lisättävä, tutkijan uran houkuttelevuutta parannettava ennakoitavuutta ja läpinäkyvyyttä edistävällä urajärjestelmällä sekä kansainvälistymistä on lisättävä ohjaus- ja rahoitusjärjestelmäkannustimien avulla. Kaiken kaikkiaan resursseja tulee ohjata yhteiskunnan tarpeiden kannalta laadukkaampiin ja tehokkaampiin tehtäviin. Tutkimuslaitoksille olennaisena haasteena nähdään myös parempi muutoksen hallinta sekä luopumisosaamisen kehittäminen, sillä vanhojen rakenteiden purkaminen on välttämätöntä. (Tutkimusneuvosto 2010.)

Loikkanen ym. (2011) puolestaan kuvaavat tutkimusorganisaatioilla olevan seuraavia haasteita: tutkimuslaitosten ja yliopistojen roolien hämärtyminen vuoksi tutkimuslaitosten roolia tulisi selkeyttää, tutkimusinfrastruktuurin muututtua tulee löytää tasapaino mission, asiakasorientaation ja strategisen tutkimuksen välillä, kaupallistamisen hyödyt tulee saavuttaa yhteiskunnalle sekä kasvaneeseen vaikuttavuuden sekä tehokkuuden todistamisen ja parantamisen tar-

peeseen tulee vastata. Lisäksi sosio-ekonomisten ongelmien ratkaisu vaatii pitkäjänteistä tutkimusta, kun taas kaupallisia tuotteita synnyttävä tutkimus on puolestaan lyhytjänteistä. Tutkijat näkevätkin uhkana, että paine hankkia ulkopuolista rahoitusta saa suosimaan lyhytjänteistä tutkimusta ja syrjäyttää lopulta pitkäjänteisen tutkimuksen.

Toiminnallisia painoalueita tutkimuspolitiikassa ovat mm. tutkimustiedon ja innovaatioiden hyödynnettävyyden parantaminen, yksityisen ja julkisen sektorin kumppanuuksien lisääminen palvelujen tuotannossa, käyttäjäorientaation sekä hyödyntämis- ja sovellusosaamisen kehittäminen. Tutkimuskeskuksia tulee kehittää suuntaan, joka edistää yrittäjyyttä, kaupallistamista ja tutkimustulosten hyödyntämistä käytännössä. Johtamisen tehostaminen nähdään keinona parantaa tutkimuksen vaikuttavuutta. (Tutkimus- ja innovaationeuvosto 2010.) Akateemisen perustutkimuksen ei nähdä kuuluvan sektoritutkimuslaitoksille, ja valtion tuottavuusohjelman mukaan ulkopuolinen kilpailtu rahoitus nähdään keinona taata tutkimuksen korkea laatu (Huttunen ja Mäki-Lohiluoma 2007).

Työterveyslaitoksen virallisen strategian mukaan TTL pyrkii vaikuttamaan työelämään innovaatiomallin avulla, jossa tutkimustieto muutetaan toimiviksi ja kustannustehokkaiksi ratkaisuiksi asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa. TTL:n asiakkaita ovat työpaikat, kansalaiset, työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyvät välittäjäorganisaatiot sekä julkinen valta. Innovaatiomallissa on kolme toiminta-aluetta: ratkaisujen kehittäminen, asiakasratkaisut ja tiedolla vaikuttaminen. (Työterveyslaitos 2011a.) Tutkimuspoliittisen linjauksen tavoitteiden mukaisesti TTL:n uusi innovaatiomalli perustuu tiiviiseen vuorovaikutukseen asiakkaiden ja kumppaneiden kanssa, ja TTL panostaakin interventiotutkimukseen ja yhteiskehittämiseen asiakkaiden ja kumppanien kanssa. Tarkoituksena on aikaansaada todellisia muutoksia työelämässä. TTL:lla on perinteisen tutkimus- ja kehitystoiminnan lisäksi tulosten käytäntöön viemiseen liittyvää toimintaa, kuten asiantuntijapalveluita sekä koulutusta, ja tehtävien moninaisuus luo ohjaukselle haasteita (Hyytinen ym. 2008).

Toiminta on organisoitu matriisiorganisaation mukaisin periaattein. Tutkimus kuuluu ratkaisujen kehittäminen toiminta-alueeseen, jonka tehtävänä on strategian mukaan luoda uusia toimintatapoja sekä avata yhteistyökanavia (Työterveyslaitos 2011a). Ratkaisujen kehittäminen on jaettu yhdeksään teemaan asiakkaiden ja sidosryhmien toiveita kuunnellen. Osaamiskeskusten toiminta on jaettu edelleen erilaisiin tiimeihin.

Teema-alueet ovat suhteellisen uusi organisointimuoto, joka on saanut alkunsa vuonna 2005 pilottikokeilulla, ja on nyt sittemmin levinnyt koskemaan koko organisaatiota. Teemojen tarkoitus on tuottaa sosiaalisia innovaatioita ja tiivistää yhteistyötä asiakkaiden ja kumppanien kanssa. Tutkimusaiheet tulee valita tiiviissä vuoropuhelussa yhteistyökumppaneiden, asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa (Huttunen ja Mäki-Lohiluoma 2007). Muutoksen taustalla oli kansallinen keskustelu sosiaalisista innovaatioista ja julkisten tutkimusorganisaatioiden oikeutetusta määrästä ja rahoituksesta, ja pyrkimyksenä oli vahvistaa TTL:n roolia kansallisessa tutkimus- ja innovaatiotilastoissa (Hasu ym. 2009).

Tutkimuksen järjestäminen teema-alueisiin toi monella tapaa uuden toiminnan logiikan Työterveyslaitokselle. Akateeminen tutkimuskulttuuri ja arvot olivat edelleen hallitsevia TTL:n kulttuurisessa ilmapiirissä, vaikka eivät ehkä käytännön toiminnassa näkyneetkään, ja teema-alueet edustivat monin tavoin erilaista toimintatapaa (Hasu ym. 2009). Avoin ja yhteistyöhön perustuva suunnittelu oli ristiriidassa perinteisen yksilökeskeisen tutkimussuunnittelun kanssa. Uusi strategia saattoi myös yhteen tutkimustulosten levittämisen ja palvelujen tarjoamisen, joita oli aiemmin pidetty erillisinä prosesseina. Tutkijoille tai julkiselle sektorille ylipäänsä keskittyminen toimenpiteisiin, jotka varmistivat investointien muuttumisen kannattaviksi nopeasti, saattoi edustaa vierasta lähestymistapaa. Myös kaksoisrooli julkisen ja yksityisen sektorin välimaastossa koettiin ongelmallisena. (Hasu ym. 2009.) Tämä ei ole ihme, sillä vaikka kaupallisen palvelutuotannon lisääminen ja liiketoimintaosaamisen kehittäminen nähdään sektoritutkimuslaitoksille keskeisenä haasteena (Loikkanen ym. 2011, Hyytinen ym. 2008), on silti katsottu, ettei maksullinen palvelutoiminta kuulu STM:n alaisten laitosten tehtäviin (Huttunen ja Mäkiluoma 2007). Oikeastaan laitos ei saa valtion varoin tukea sellaista maksullista palvelu- tai konsulttitoimintaa, joka kilpailee vapailla markkinoilla toimivien yritysten kanssa. Organisaatiotasolla työtä koskevat logiikat ovat siis osin ristiriitaisia. Haastateltavien kertomukset voivat paljastaa, miten tämä vaikuttaa tutkijoiden käsityksiin hyvästä työstä.

3.3 Mitä tämä kaikki voi tarkoittaa hyvän työn kannalta?

Hyvän työn kokemuksiin tutkimustyössä voivat vaikuttaa erilaiset tutkimusorientaatiot (Hakala ja Ylijoki 2001) ja akateemiset rytmit (Ylijoki ja Mäntylä 2003). Kenelle tutkimusta tehdään eli tutkimusorientaatio, voi olla yhteydessä siihen, milloin työ katsotaan hyvin tehdyksi.

Tämän lisäksi tutkijalla itsellään on oma käsityksensä hyvästä työstä. Akateemisilla rytmeillä puolestaan on merkitystä sille, tuntuuko työ tutkijasta itsestään hyvälle.

Julkisen sektorin tehtävät sen sijaan vaikuttavat työn tavoitteisiin eli siihen, tekeekö työ hyvää. On ymmärrettävää, että yhteisen edun ajaminen eroaa päämääränä markkinalogiikan mukaisesta tehokkuuden tavoittelusta. Kysymykseksi jää, mikä on se oikea hyvä tavoite, ja ovatko kaikkien osapuolten päämäärät yhdenmukaisia. Mitä mahdollinen erilaisten päämäärien olemassaolo voi tarkoittaa hyvän työn kannalta? Kuinka yksilö voi vaikuttaa työn tavoitteeseen? Näihin kysymyksiin halusin löytää vastauksia tutkijoiden kertomuksista. Siksi halusin antaa tutkijoille tilaa kertoa vapaasti, milloin he ovat kokeneet työnsä tehneensä hyvää työtä, ja samalla pyrkiä kuuntelemaan, miten tuota hyvää perustellaan.

4 Tutkimuksen toteutus

4.1 Tutkimusote

Hyvä työhän ei välttämättä tarkoita samaa kaikille saman työn tekijöille tai samalle tutkijalle eri aikana, joten oli olennaista löytää lähestymistapa, jolla kokemusten pienimpienkin vivahteiden ja ehkä ristiriitaisten aineiden tavoittaminen olisi mahdollista. Tähän sopii diskursiivinen lähestymistapa, jonka avulla on mahdollista tunnistaa erilaisia diskursseissa esiintyviä päällekkäisiä ja ristiriitaisia aineksia, joiden avulla toimijat ymmärtävät työtään ja organisaatiotaan (Kuusela & Kejonen 2008).

Diskursiivinen lähestymistapa pohjautuu sosiaalisen konstruktionismin mukaiseen käsitykseen kielestä todellisuuden rakentajana, minkä mukaan todellisuus tuotetaan vuorovaikutuksellisissa prosesseissa. Sosiaalisessa konstruktionismissa voidaan erottaa kaksi näkökulmaa: vahva ja heikko konstruktionismi (Kuusela & Kejonen 2008). Ensimmäisen näkökulman mukaan kielen takana ei ole todellisuutta, vaan kielenkäyttö luo ja rakentaa sitä. Jälkimmäinen näkökulma puolestaan korostaa kielellisten prosessien yhteyttä yhteiskunnallisiin, sosiaalisiin ja ideologisiin valtahierarkioihin. Tässä tutkimuksessa kallistun jälkimmäisen näkökulman puoleen. Organisaatiossa esiintyvät diskurssit toimivat subjektiutta rakentavina kenttinä, ja niiden tarjoamat identiteetit voivat toimia käyttäjänsä resursseina (emt.). Toisaalta yksilö on

yhtä aikaa sekä diskurssin tuote että sen käsittelijä, jolloin ei ole yhdentekevää, millaisia diskursseja organisaatioissa pyritään ylläpitämään.

Tutkimukseni kohteena on nimenomaan tutkijoiden kertomukset hyvästä työstä eikä niinkään organisaation virallinen näkemys. Narratiivisessa tutkimuksessa organisaation toimintaa voidaan hahmottaa sen jäsenten tuottamien tarinoiden kautta (Kuusela & Kejonen 2008), mikä tekee lähestymistavasta hedelmällisen. Narratiivinen analyysi mahdollistaa systemaattisen analyysin henkilökohtaisista kokemuksista ja merkityksistä sekä siitä, kuinka aktiiviset subjektit itse rakentavat tilanteita (Riessman 1993). Tarinat eivät vain selosta menneitä tapahtumia vaan auttavat muodostamaan elämästä yhtenäisen ja ymmärrettävän kokonaisuuden, jonka voi kokea merkityksellisenä (Watson 2008). Identiteettitarinoilla ihmiset pyrkivät ymmärtämään ja tekemään selkoa kollektiivisesta kokonaisuudesta, johon he itse identifioituvat (Brown 2006). Tutkijoiden tarinat voivat siis paljastaa, milloin tutkijan työ (tai elämä) tuntuu merkitykselliseltä.

Haastattelut voivat luonnollisesti sisältää tarinoita jo sellaisenaan sillä onhan tarinoiden muodostaminen tärkeä keino hahmottaa ympäröivää todellisuutta. Riessmanin (1993) mukaan tarinoiden toimiessa tärkeinä välineinä merkityksenannossa, tulisi tutkimuksessa välttää niiden pilkkomista osiin. Entäpä jos yksilön tarinat itsessään ovat pirstaloituneita ja vähemmän yhdenmukaisia eikä kaikista ole löydettävissä selkeää juontaa? Riessman itse toteaa myös, että tarinat eivät edes ole pysyviä, vaan muokkautuvat vallitsevien valtasuhteiden mukaan, kun ihmiset muovaavat tarinoista paremmin omaa ihanneidentiteettiään vastaavia kertomuksia. Tarinat eivät siis ole tarkkoja heijastuksia todellisuudesta, vaan sama tapahtuma voidaan kertoa eri tavoin riippuen kertojan arvoista ja tavoitteista. Tarina ei itsessään esitä todellisuutta tai vallitsevaa tilaa, vaan eräänlaisen narratiivisen version todellisuudesta (Brown 2006, Watson 2008). Haastattelulla voi siis tavoittaa sen hetkisen kuvan, mitä tutkija haluaa tai pystyy hyvästä työstä kertomaan.

Brown (2006) korostaa, että kollektiiviset identiteettitarinat eivät ole ajattomia ja neutraaleja vaan syntyvät tietyn historiallisen tilanteen ja valtarakenteiden seurauksena. Lisäksi tarinat kehittyvät jatkuvasti ja ovat kyllästettyjä vallalla. Tarinat toimivat myös vallan välineinä muokaten organisaatiota ja sen jäseniä tietynlaisiksi, ja siksi tarinat voivatkin tarjota näköalan organisaation valtarakenteisiin, kontrolliin ja vastarintaan.

Boje (2001) lähestyy moniäänisyyden ongelmaa antenarratiivin käsitteellä. Antenarratiivi on eräänlainen kertomuksen esiaste, joka on olemassa ennen varsinaista narratiivia. Siinä missä narratiivin tulisi luoda yhteys tapahtumien välille ja antaa asioille merkityksiä, on antenarratiivi fragmentoitunut, jäsentymätön ja muuttaa jatkuvasti muotoaan. Antenarratiivi mahdollistaa tarinan syntymisen, kun kokonaisuus on hajanainen ja pirstaloitunut, ja johon on mahdollista istuttaa vain yhtä sopivaa tarinaa. Yksi Bojen esittämistä analyysitavoista on mikrotarina, joka voi antaa äänen niille, joiden kertomukset voivat muuten jäädä suurtarinoiden jalkoihin. Toisaalta pienissä tarinoissa on myös voimaa, joka voi muuttaa sosiaalisia normeja (Watson 2008).

Goodson (2006) puolestaan toteaa mikrotarinoiden esiinnousun ja suurtarinoiden syrjäytymisen kuvastavan myös muutosta ihmisten uskomuksissa ja pyrkimyksissä sekä heijastavan yhteiskunnan yksilökeskeistymistä. Suurtarinoiden sijaan keskiössä ovat pienet elämäntarinat. Mikrotarinoidenkin käytössä on omat riskinsä, koska historiallinen konteksti voi jäädä huomiotta. Syytä on myös muistaa, että elämäntarinankin muodostukseen käytetään yhteiskunnassa sosiaalisesti hyväksytyjä arkkityyppejä. Dominoivat päätarinat eivät aina ole yhdenmukaisia konkreettisen arkielämän kanssa, mutta mikrotarinoiden fokus on tavallisten ihmisten jokapäiväisessä elämässä.

4.2 Tutkimuskysymykset

Työhyvinvointi syntyy hyvässä työssä, mutta mitä hyvä työ sitten tarkoittaa? Tutkimuksessani tarkastelen, milloin tutkijat itse kertovat kokeneensa työnsä hyväksi. Pyrin vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Millaisia hyviä tutkijat tunnistavat työssään?
2. Mikä edistää näiden hyvien kokemista? Mikä estää?
3. Mitä seurauksia erilaisilla hyvillä voi olla?

4.3 Menetelmät ja aineisto

Haastatteluja oli yhteensä viisi, ja kukin haastattelu kesti puolelta tunnista kahteen tuntiin. Kaksi muuta tutkijaa, joita pyysin haastatteluun, peruivat jo sovitun tapaamisen työkiireiden vuoksi. Valinta tapahtui niin, että tutkimussuunnitelmaani välitettiin eteenpäin Työterve-

yslaitoksella, ja kiinnostuneet tutkijat välittivät yhteystietonsa minulle, ja sovimme haastatteleajat. Koska tavoitteena oli tavoittaa henkilökohtaisia kokemuksia siitä, mikä tekee tutkijan työstä hyvää eikä löytää yleispätevää määritelmää hyvälle työlle, koin valintatavan tutkimukseeni soveltuvaksi. Haastattelumenetelmänä käytin Appreciative Inquiry -protokollan (AI) mukaisia kysymyksiä, joka positiivisen lähestymistavan ansiosta soveltui erinomaisesti juuri työn hyvien tutkimiseen. Haastattelut osoittivatkin, että alussa virinnyt huoleni vain työhönsä leipääntyneiden tutkijoiden valikoitumisesta haastateltaviksi oli turha, vaikka toisaalta jotkut haastateltavat kyllä kyseenalaistivat menetelmän positiivisen lähestymistavan.

Haastattelut olivat antoisia, vaikkakin minulle ensikertalaisena melko raskaita. Haastatteluita leimasi huvittava asetelma, jossa minä noviisina haastattelin työhyvinvoinnin tutkijoita tutkiessani työhyvinvointia. Ehkä juuri siitä johtuen kaikki olivat minua kohtaan varsin kannustavia ja kiinnostuneita tutkimuksesta. Ehdottomasti vaikeinta oli saada haastateltavat puhumaan työstään käytännön tasolla. En tiedä, johtuiko tämä siitä, että haastateltavien saattoi olla vaikea luopua omassa työssään käyttämistään käsitteellisistä malleista ja teorioista vai minun kokemattomuudestani haastattelijana. Toisaalta myös Mäkitalo (2005) kuvaa kohdanneensa samanlaisia ongelmia, ja hänen tutkimuksessaan haastateltavien alkuun antamat vastaukset olivat olleet hyvin abstrakteja ja yleisiä. Onneksi erilaisilla jatkokysymyksillä oli mahdollista tavoittaa myös arkisempia kokemuksia. Vaikka koinkin onnistuneeni tässä hyvin, pidemmällä tutkimus- ja haastattelukokemuksella olisin varmasti onnistunut siinä paremmin. Ainakin yksi haastateltava sanoi lopuksi, ettei aivan ymmärtänyt minun hakevan tarinoita työn arjesta.

Työhyvinvoinnista puhuttaessa on keskitytty usein pahoinvointiin tai sen puutteeseen, vaikka työhyvinvointi on paljon moniulotteisempi käsite (Hakanen 2004). Samoin julkisuudessa keskustellaan paljon työn huonontumisesta ja mielekkyyden vähentymisestä (esim. Antila 2006, Siltala 2004), mutta itse halusin lähestyä työtä positiivisessa mielessä. Lisäksi työn sisältämiin hyviin keskittyminen auttaisi välttämään ”pahoinvointipuhetta”, jossa keskitytään ongelmiin mahdollisuuksien sijaan. Näistä syistä päätin haastatella tutkijoita arvostavassa ja työn hyvää korostavassa hengessä. Haastattelujen tarkoituksena oli saada tutkijat puhumaan omasta työstään vapaasti ja rennosti, niin että esille tulevat kokemukset olisivat aitoja eivätkä automaattisia käsitteellisiä kuvauksia hyvästä työstä. Appreciative Inquiry (AI) lähestymistapana vastasi näihin kaikkiin tarpeisiin. Edelleen AI vaikutti lupaavalta, sillä perustuihan menetelmä oletukselle, että näkökulman valinta valitsee myös suunnan, mihin organisaatio kehittyy (mm.

Cooperrider ym. 2008; Ludema & Fry 2008). Luonnollisesti minulle oli siten tärkeää tutkia tutkijoiden työtä nimenomaan positiivisesta kehyksestä käsin.

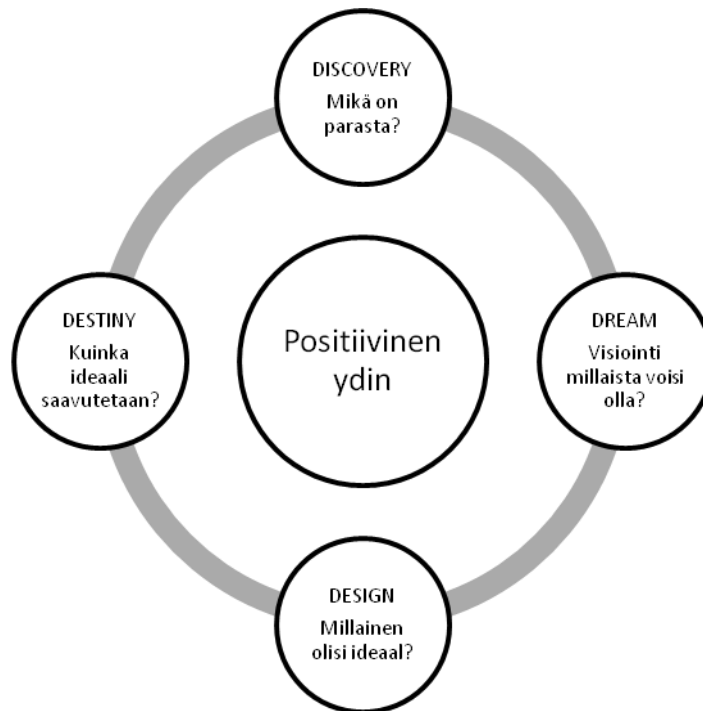
AI ei oikeastaan ole vain haastattelutapa vaan kehittämismenetelmä, joka sosiaalisen konstruktionismin mukaisesti korostaa kielen merkitystä todellisuuden rakentamisessa (Cooperrider ym. 2008). AI perustuu oletukselle, että kaikesta voi löytää jotakin hyvää ja tuo hyvä voi olla alku positiiviselle muutokselle. Myönteisten kysymysten tarkoituksena on suunnata huomio mahdollisuuksiin ongelmien sijaan.

Alun perin AI ei niinkään ollut mikään tietty menetelmä vaan lähestymistapa tutkimukseen, jonka pohjalla oli neljä periaatetta (Cooperrider & Srivastva 1987). Ensimmäisen periaatteen mukaan tutkimuksen tuli alkaa arvostavassa hengessä. Toiseksi tutkimuksen tulee olla sovellettavissa käytäntöön. Kolmas provokatiivisuuden periaate tarkoittaa sitä, että tutkimus herättää uteliaisuuden ja kannustaa toimimaan. Neljännen periaatteen mukaan tutkimuksen tulee olla yhteistoiminnallista.

Myöhemmin Cooperrider ja Whitney ovat lisänneet vielä viisi periaatetta AI:lle (Bushe & Kassam 2005). Ensimmäinen periaate on konstruktionistinen periaate, jonka mukaan sosiaalinen tieto rakentaa todellisuutta. Havainnot todellisuudesta suodattuvat aina erilaisten tarinoiden, uskomusten ja teoreettisten näkemysten lävitse, jolloin yhtä aitoa tietoa ei ole olemassa, vaan todellisuus on yhteisesti rakennettua. Samanaikaisuuden periaatteen mukaan tutkimus itsessään on jo interventio. Poeettinen periaate korostaa organisaation tarinan jatkuvaa rakentamista yhteisen luomisen kautta. Ennakoinnin periaatteen mukaan mielikuvitus ja yhteinen puhe tulevaisuudesta ovat muutoksen tärkeimmät resurssit. Positiivisuuden periaate korostaa myönteisyyden merkitystä muutoksen aikaansaamiselle ja pysyvyydelle.

Näihin periaatteisiin nojaa myös 4-D -sykli. Jos normaali ongelmalähtöinen prosessi läpikäy vaiheet ongelmien kartoittamisesta ja syiden selvittämisestä ratkaisujen etsintään ja toteutuksen suunnitteluun, on 4-D -syklin lähestymistapa aivan päinvastainen. Prosessi alkaa aiheen valinnalla. Aiheen tulee olla positiivinen, koska tutkimuksen kohteesta tulee lopulta todellisuutta (Cooperrider et al., 2008), ja aihe myös ohjaa koko prosessia. Ensimmäisessä vaiheessa (Discovery) kartoitetaan organisaation vahvuuksia ja etsitään se hyvä, mitä on jo olemassa nykytilanteessa. Toisessa vaiheessa (Dream) kuvitellaan, millaista tulevaisuudessa voisi olla. Kolmannessa vaiheessa (Design) suunnitellaan ideaali tulevaisuudesta edellisessä vaiheessa

syntyneiden ideoiden ja unelmien pohjalta. Viimeisen vaiheen (Destiny) tarkoituksena on löytää innovatiivisia keinoja muuttaa organisaatiota kohti yhdessä muotoiltua ideaalia.



Kuva 3: Appreciative Inquiry 4-D-sykli (mukailtu Ludema ja Fry 2008)

Haastattelut olisivat olleet siis osa ensimmäistä vaihetta, jossa pyritään ymmärtämään niitä tekijöitä, jotka mahdollistavat organisaation jäsenten huippukokemukset. Haastattelukysymykset pohjautuvat löyhästi Appreciative Inquiry Handbook -kirjan ohjeisiin, ja kysymykset on muotoiltu sopimaan omaan tutkimusaiheeseen. Kysymyksiä suunnitellessani olin huolissani siitä, että positiiviset kysymykset jättäisivät paljastamatta jotain tutkimuskysymyksen kannalta olennaista, ja että vastaajat kokisivat kysymykset liian rajoittaviksi. Tällaista palautetta sainkin joissain haastatteluissa. Toisaalta Boyd ja Bright (2007) ovat todenneet, että sekä ongelmalähtöinen että AI-tutkimus keskittyvät samoihin asioihin, vaikka lähestyvätkin kysymyksiä eri näkökulmista, joten huoleni tärkeiden asioiden katveeseen jäämisestä osoittautui turhaksi.

Poikkeuksen menetelmän mukaiseen haastatteluun muodosti yhden ongelmalähtöisen kysymyksen sisällyttäminen haastattelurunkoon. Koin tärkeäksi antaa ihmisten puhua omalla kielellään rajoittamatta haastateltavien kertomia tarinoita, joten jätin yhden mahdollisuuden myös negatiivisten asioiden esiintuomiseen. Muun muassa Fitzgerald ym. (2010) näkevät AI

prosessin myös tukahduttavan joitakin organisaation tai yksilön elämän keskeisiä alueita korostamalla liian voimakkaasti positiivisuutta. Tutkijat lähestyivät aihetta varjon käsitteen avulla. Varjo tarkoittaa tietoisesti tai tiedostamattomasti sensuroituja vallitseviin normeihin sopimattomia tunteita tai kognitioita, jotka voivat olla niin positiivisia kuin negatiivisiakin. AI voi olla itsessään varjoa tuottava prosessi, sillä se, mitä voidaan pitää positiivisena, ei ole aivan yksiselitteistä. Tulkintoja voidaan tehdä monesta näkökulmasta, ja positiivisen valinta sulkee aina jotain ulkopuolelle negatiivisena. Osallistujien pakottaminen yksinomaan positiiviseen diskurssiin voi voimistaa itsen tai muiden sensurointia. Toisaalta AI voi toimia myös interventiona varjoon paljastaen, mikä organisaatiossa ei ole sallittua. Tutkijat varoittavat myös, että liiallinen positiivisuuteen keskittyminen saattaa myös toimia vallitsevia valtarakenteita ylläpitävänä voimana. Siksi koin yhden menetelmän periaatteiden vastaisen kysymyksen mukaanoton perustelluksi.

Viidestä haastattelusta kertyi litteroitua materiaalia yli sata liuskaa. Luin aineistoa läpi kerta toisensa jälkeen. Ensimmäiseksi keskityin aina yhteen haastatteluun kerrallaan ja poimin sieltä mielestäni tärkeitä asioita kuvaavia lainauksia. Lainaukset leikkasin suikaleiksi niin, että yhdellä lapulla oli (pääsääntöisesti) yksi asia. Kaikkien haastatteluiden lainaukset pinosin erilaisten otsikoiden alle. Tämän jälkeen kävin haastatteluita uudelleen läpi ja varmistin, että saman otsikon alle luokittelemisiani lainauksissa puhuttaisiin todella samasta asiasta. Tällä pyrin varmistamaan sen, että en irrottaisi tutkijan kertomaa asia yhteydestään ja siten vääristäisi haastateltavan kertomusta.

Haastateltavat edustivat kolmea eri tiimiä, joissa toimintatavat, jäsenten välinen yhteistyö ja tiimin yhtenäisyys olivat hyvin erilaisia, ja niinpä kaikilla oli kertomalleen erilainen konteksti. Tanggaard (2009) korostaakin, että jokainen haastattelu tulee nähdä suhteessa laajempaan diskurssi- ja valtarakenteeseen, joka kehystää tarinaa sekä kertoo, mikä koetaan tärkeäksi tiettyssä kulttuurissa. Vaikka kertomukset ovat henkilökohtaisia, merkitykset eivät ole yleisiä ja neutraaleja vaan paikallisia ja henkilökohtaisia erilaisten diskurssien ilmentymiä, jolloin haastattelujen tuottama tieto voi paljastaa tiettyssä sosiaalisessa yhteisössä vallitsevia diskursseja sekä niiden välisiä ristiriitoja (ks. myös Brown 2006). Haastatteluilla on siis mahdollista paljastaa, millaiset vallitsevat diskurssit kuuluvat tutkijoiden käsityksissä hyvästä työstä.

Lähestymistavaksi valitsin mikrotarinan, sillä mikrotarinassa narratiiveja ei valita tarkasteltaviksi niiden yleisyyden perusteella, vaan siksi että ne sisältävät jotain erityistä ja huomionar-

voista (ks. esim. Boje 2001). Lisäksi mikrotarinoiden käyttö mahdollistaa tutkijan työhön kohdistuvien erisuuntaisten paineiden sekä tutkijoiden omien ihanteiden välisen vuoropuhelun ja ristiriitojen esiintulon. Toisaalta haastateltavien erilaisista taustoista ja tilanteista huolimatta lähes samat teemat tuntuivat toistuvan kaikissa haastatteluissa.

Mitä eroa on sitten tarinalla ja narratiivilla? Erään näkemyksen mukaan tarina on narratiivin osajoukko (Feldman ym. 2003). Tarinat kertovat, mitä sitten tapahtui, ja ilmentävät laajempaa käsitystä/ideaa. Kaikki narratiivit eivät ole tarinoita, mutta voivat sitä vastoin olla paljon tarinoita kattavampia. Tämän näkemyksen mukaisesti kuvaus hyvän työn muutoksesta voisi olla laajempi ja kattavampi narratiivi, kun taas erilaiset tarinat kertoisivat, kuinka muutos ilmenee päivittäisessä työssä. Itse en kuitenkaan ole tehnyt eroa narratiivien ja tarinoiden välille vaan käytän käsitteitä tarkoittaen samaa asiaa.

Minulla tutkijana oli siis kahdenlaisia haasteita. Ensiksi minun tulisi olla tarpeeksi tarkkaavainen ja avoin, jotta kuulisin kaikki erilaiset tarinat. Toiseksi minulla on tutkijana valta nostaa esille valitsemani tarinat, ja tämä tietysti tulee tehdä aina vastaajia kunnioittaen. Kunnioitus ei kuitenkaan välttämättä tarkoita aina dominoivan tarinan valintaa, vaan moniäänisen tarinan luonti mahdollistaa kaikkien äänien esiintuomisen ilman, että tutkija joutuu valitsemaan oikeaa tai väärää tarinaa (Czarniawska 2004).

Vaikka tarinat todella sisältävätkin vain tutkijoiden itsensä kertomaa, on tarinoita lukiessa huomattava, että haastateltavat eivät luonnollisestikaan anna kaikenkattavaa kuvaa tutkijoiden tai Työterveyslaitoksen tutkijoiden kokemuksista. Haastateltavista neljä oli naisia ja yksi mies, ja heidän työkokemuksensa Työterveyslaitoksella vaihteli muutamasta kuukaudesta yli kahteenkymmeneen vuoteen. Kolme haastateltavaa oli samasta tiimistä ja kaksi muuta edustivat kahta eri tiimiä. Tieteenaloittain haastateltavat jakautuivat niin, että tutkimusaiheen puolesta puhtaan luonnontieteen alueelle sijoittui yksi tutkija ja loput tekivät pehmeämpää, soveltavaa tutkimusta ¹. Mielenkiintoista on, että kaikista haastatteluista todella löytyi niin paljon samanlaisia elementtejä erilaisista taustoista huolimatta.

¹ Becher ja Trowler (2001) ovat luokitelleet tiedekulttuureja akseleilla kova-pehmeä sekä puhdas-soveltava (ks. esim. Hakala 2008)

Kirjoittamisessa haasteena oli pystyä unohtamaan Ylijoen (2002) tutkijan ”arkkityyppien” tarinat – humboldtilainen, norsuunluutorni-, managerialistinen sekä kurjistumistarina, jotka ovat innostaneet myös muita tutkijoita kirjoittamaan oman versionsa tarinoista (esim. Päiviö 2011). Esiin nousevat teemat olivat kuitenkin niin samankaltaisia, että en tainnut onnistua tuossa kovin hyvin. Tutkimuksen aikana minua monesti hämmensi ja ärsyttikin; voinko minä sanoa mitään tutkijan työstä, mitä vielä ei olisi sanottu? Tämä jää nähtäväksi.

Tarinoiden pohjalla on siis temaattinen analyysi, jota voidaan käyttää kahdella eri tapaa narratiivisessa analyysissä. Ensimmäinen tapa on tutkia empiirinen aineisto etsien toistuvia teemoja, joiden pohjalta tutkijaa kehittää tarinan. Tällöin tarinat ovat selvästi tutkijan rakentamia ja niiden rakentaminen on keskeinen osa tutkimusta. Toinen tapa on tarkastella haastateltavien kertomia tarinoita sellaisenaan ja tutkia, löytyykö yhdistäviä teemoja. (Eriksson ja Kovalainen 2008.) Tässä tutkimuksessa käytän näistä ensimmäistä tapaa. Löytämieni teemojen pohjalta kirjoitin kaksi mahdollista tarinaa tutkijan päivästä.

Tarinat ovat minun kirjoittamiani, mutta niiden ääni kuuluu haastattelemilleni tutkijoille. Autenttisen kuvan säilyttämiseksi en ole lisännyt tarinoihin dramatiikkaa tai värittänyt niitä, vaan olen pyrkinyt seuraamaan tarkasti haastateltavien kertomaa. Nämä tarinat kertovat tutkijan työn arjesta erilaisten paineiden ja ihanteiden puristuksessa. Tarinat on koottu kaikista haastatteluista ja yhdessä haastattelussa esiintyi aina aineksia molemmista tarinoista. Sekä Brown (2006) että Tanggaard (2009) kuvaavat yksilön kertomien narratiivien moniäänisyyttä, ja kuinka äännet voivat olla vastakkaisia, toisiaan tukevia tai täysin irrallisia. Mielenkiintoinen Tanggaardin huomio on myös se, että haastattelun ei tulisi pyrkiä tuottamaan pysyvää tietoa (”fixed knowledge”), vaan parantaa vuorovaikutteista todellisuutta ja arvioida elämässä tärkeitä tavoitteita ja arvoja. Ehkä tämä arvojen punnitseminen mahdollistuu kahden erilaisen tutkijan tarinan välityksellä.

Olen lisännyt kehittämiini tarinoihin suoria lainauksia, mutta huomattavasti enemmän tarinat sisältävät ”sisäänkirjoitettuja” lainauksia, joissa on muutettu esim. verbien aikamuotoja. Näitä ei ole merkitty erikseen eikä kursivoitu. Runsaalla lainausten käytöllä olen pyrkinyt varmistamaan, että lukijalle välittyisi tarinoiden todellinen alkuperä. Kaikki lainaukset olen muuttanut yleiskielisiksi yhdenmukaisuuden vuoksi sekä poistanut täytesanoja (niinku, tota tms.) luettavuuden parantamiseksi. Haastateltavien lukumäärän ollessa näin pieni, koin parhaaksi olla merkitsemättä lainauksia henkilöittäin anonymiteetin suojaamiseksi.

Tarinoita lukiessa on syytä muistaa, että toinen tarina ei ole toista parempi, vaan ne kertovat erilaisista hyvän työn tulkinnoista ja tulkintakehyksistä samassa työssä. Brownin (2006) mukaan myös yksilön itsensä kertoma oma identiteettitarinansa on fiktiivinen, ja niin luonnollisesti ovat minunkin kirjoittamat tarinat. En myöskään väitä, että tarinoiden esittämät tilanteet olisivat absoluuttinen totuus, mutta ne voivat kuvata jonkun kokeman todellisuuden tai palasia siitä. Narratiivisen tutkimuksen onkin tarkoitus vakuuttaa lukija todentunnusta niin, että lukijalle avautuu kokemus, sen sijaan, että tarinoista välittyisi totuus sellaisenaan (Heikkinen 2010).

4.4 Tutkimuksen laadun arviointia

Koska tutkimus lähtökohtaisesti perustuu sosiaalisen konstruktionismin mukaiselle ajatukselle todellisuudesta, joka rakentuu sosiaalisissa prosesseissa sisältäen useita näkökulmia, ei tutkimuksessa tavoitella kuvaa yhdestä objektiivisesta todellisuudesta. Tästä johtuen perinteiset arviointimenetelmät eivät ole sopivia.

Denzin ja Lincoln (2002) ovat esittäneet kolme validiteettikriteeriä, jotka huomioivat postmodernin näkemyksen tiedon luonteesta. Sen mukaan ei ole objektiivista sosiaalisen todellisuuden ulkopuolella olevaa tietoa. Ensimmäinen kriteeri on tutkijan ammattitaito ja kriteeri keskittyy lopputuloksen sijaan itse tutkimusprosessiin. Mitä voimakkaammat falsifiointirytykset väite on kestänyt, sitä todenmukaisempi se on. Kriteeri korostaakin epäilyä koko tutkimusprosessin aikana, ja tuloksia ja tulkintoja on tarkistettava ja kyseenalaistettava jatkuvasti. Merkilepantavaa näkökulmassa on se, että se asettaa tarkastelun kohteeksi tutkijan eettisyyden sekä luotettavuuden. Tekemiini tulkintoihin olen suhtautunut kriittisesti koko tutkimusprosessin ajan, joten niitä on jatkuvasti arvioitu uudelleen. Toinen kriteeri on kommunikatiivinen validiteetti, jonka mukaan väitteiden validiteetti testataan dialogissa, sillä itse tieto rakennetaan myös dialogisesti. Kolmas kriteeri on pragmaattinen validiteetti, joka korostaa tiedon merkitystä toiminnalle. Kriteerin mukaan totta on mikä tahansa, mikä auttaa toimimaan niin, että saavutetaan haluttu lopputulos. Näin ollen kriteeri sisältää voimakkaan eettisen latauksen ja arvoulottuvuuden. Tämän kriteerin valossa tutkimuksen validiteetti on hyvä, sillä jo AI-menetelmä itsessään pyrkii positiiviseen muutokseen. AI:n mukaisesti tutkimuksen tarkoituksena on nähdä, mikä työssä on hyvää ja arvokasta, ja mahdollistaa tällainen työ.

Maxwell (2002) puolestaan on esittänyt viisi laadulliselle tutkimukselle sopivaa validiteettityyppiä. Ensimmäinen tyyppi on kuvaava validiteetti, jonka mukaan aineiston avulla selviää mahdolliset validiteettia koskevat ristiriidat, jolloin toisen henkilön tulisi siis päätyä samaan tulokseen samalla aineistolla. Tulkinnallinen validiteetti painottaa, että ilmiötä ei kuvata vain tutkijan näkökulmasta vaan juuri osallistujien antamien merkitysten kautta. Teoreettinen validiteetti kuvaa, liittyvätkö käytetyt käsitteet tutkittavaan ilmiöön ja kuinka käytetyt käsitteet liittyvät toisiinsa. Yleistettävyydelle olennaista on sisäinen validiteetti eli saisiko tutkija samat tiedot toisellakin kerralla. Yleistettävyyden kriteeri on erityisen merkityksellinen, mikäli aineistonkeruutapana on haastattelu, sillä vaikka haastatteluihin perustuva selitys olisi validi kuvauksellisesti, tulkinnallisesti ja teoreettisesti, se ei välttämättä ole yleistettävissä. Tämä johtuu siitä, että haastattelun perusteella tehdyt johtopäätökset voivat olla vääriä, sillä ne eivät kata haastateltavan näkemyksiä kokonaisuudessaan tai haastattelutilanteen ulkopuolella.

Näiden kriteerien valossa tutkimuksen validiteetti on hyvä. Tätä tukee se, että löydökset ovat varsin samankaltaisia kuin monissa muissakin tutkimustyötä käsittelevissä tutkimuksissa (esim. Ylijoki 2002, Mäntylä ja Päiviö 2005) Tuntuu myös kovin epätodennäköiseltä, että haastateltavat olisivat jossain toisessa tilanteessa olleet eri mieltä. Tutkijat puhuivat työstään varsin vapaasti ja heidän äänensä kuuluu läpi tutkimuksen, joten uskon ilmiötä kuvattavan nimenomaan heidän antamiensa merkitysten kautta. Kaiken kaikkiaan olen haastatteluihin tyytyväinen ja iloinen siitä, että onnistuin mielestäni onnistunut luomaan mukavan ja luottamuksellisen ilmapiirin, sillä osa haastatelluista kertoi myös varsin henkilökohtaisia kokemuksia.

Laadullisessa tutkimuksessa reliabiliteetti puolestaan viittaa siihen, kuinka yhtenäisiä useista eri lähteistä kootut merkitykset ovat. Reliabiliteettia lisää se, jos informantti vastaa saman kysymyksen eri versioihin yhdenmukaisesti. Myös syvällisiä vastauksia vaativat kysymykset parantavat tutkimuksen reliabiliteettia. (Thyer 2001.) Varsinaisia haastattelukysymyksiä oli vähän, joten haastattelutilanteissa käytettiin paljon aikaa yhteen kysymykseen. Hyvin usein myös aiemmin kysytyihin palattiin uudelleen. Tämän vuoksi näen, että tutkimukseni reliabiliteetti on hyvä.

5 Kokemuksista tarinoiksi

Haastattelujen pohjalta olen kirjoittanut kaksi tarinaa tutkijan päivästä. Ensimmäisen tarinan Taina on tutkijoiden Don Quijote. Väsymätön pahuutta ja vääryyttä vastaan taistelija, jota joskus saatetaan pitää myös hieman hölmönä, vaikka lopulta Don Quijote on vain idealisti, joka uskoo hyvään ja omalla toiminnallaan myös pyrkii siihen. Toisen tarinan Saila on tutkijoiden Sancho Pancho, joka Don Quijoten rinnalla osallistuu taisteluun hyvän puolesta, mutta idealistin sijaan Sancho Pancho on pikemminkin realistinen pragmaatikko, joka epäilee välillä oman toimintansa mielekkyyttä.

5.1 Taina – *minä ainakin tunnen olevani Don Quijote tai semmoinen seikkailija*

Taina istahtaa aamulla koneen ääreen. Käytävällä hän kohtasi oman tiiminsä jäsenen, joka myös oli osallistunut tiimipalaverin jälkeen pidettyyn tapaamiseen, kun muutama innostunut tutkija kokoontui vielä pohtimaan yhdessä lisää. Tällaiset tapaamiset olivat juuri sitä, mistä Taina työsssänsä nautti. Vaikka osa tiimikavereista on eri substanssin tutkijoita, tiimikokousten esitelmissä kaikki ovat *kuitenkin innolla mukana ja se keskustelu ja vuorovaikutus kyllä on se a ja o*, siitä on niin paljon apua tutkimuksen jäsentämiselle.

Käytävällä olikin harvinaisen hiljaista. Suuri osa Tainan lähimmistä kollegoista oli vetämässä erääseen tutkimukseen liittyvää kehittämishanketta. Tainaakin pyydettiin mukaan, mutta nyt työn alla oleva tutkimus oli kriittisessä vaiheessa ja söisi paljon työaika, joten tiimin esimies ehdotti, että Taina keskittyisi nyt vain siihen. Alkuun se vähän harmittikin, koska kehityshankkeet olivat yleensä aina todella antoisia. Taina ymmärsi kyllä, että pois jättäytyminen oli hyvä päätös; nyt hän ennättäisi saada tutkimuksen määräajassa päätökseen. Oli myös vähän helpottavaa, että päätöksen vetäytymisestä teki esimies eikä itse tarvinnut kieltäytyä työstä. Näytti siltä, että esimiehestäkin oli siis tärkeää saada projekti päätökseen.

Tälle päivälle Taina oli onnistunut järjestämään kirjoitusaikaa. Viimeisin tutkimus olisi nyt saatava päätökseen ennen kuin seuraava tutkimusprojekti pyörähtäisi todella käyntiin. Uudessa tutkimuksessa Taina onkin vetovastuussa, ja projektissa on paljon erilaisia yhteistyötahoja. Ryhmällä on ollut jo muutamia tapaamisia, ja kaikki ovat vaikuttaneet todella innostuneilta asiasta. Tutkimus on teoreettisesti varsin haastava, mikä sytyttää Tainan innostuksen ja moti-

vaation. Myös uudet yhteistyötahot vaikuttivat lupaavilta, koska *siellä on paljon mielenkiintoista mukana ja* Taina oikein odottaa pääsevänsä kuulemaan muiden ideoita ja suhteuttamaan omia ajatuksiaan taas niihin. Tässä tutkimuksessa yhdistyy useampi teoreettinen näkökulma, ja tulokset voivat osoittautua työelämälle todella relevanteiksi. Perehtyminen aihepiiriin ei tule olemaan helppoa, mutta Taina aikoo löytää sille aikaa. Joukossa on myös muutama tuore tutkija, jotka aloittelevat parhaillaan omaa väitöstutkimustaan. Tainaa on pyydetty ohjaamaan yhtä heistä, ja Tainan mieltä lämmitti tämä tunnustus.

Tainaa hymyilyttää, kun hän muistelee oman tutkijanuransa alkutaipaletta. Oikeastaan oli *puolittain sattumaa*, että hän päätyi alalle. Tiedollinen kunnianhimo ja työn haastavuus vain imaisivat mukanaan, ja mikä tekemisen meininki tutkimusryhmässä olikaan! Kuinka paljon hän oppikaan kokeneilta kollegoiltaan, kun Tainan oli onni päätyä *sellaiseen tutkimusryhmään, missä pohjatietämys oli vankalla pohjalla*, joten se *oli hyvä ryhmä aloittaa sitä* Tainan omaakin uraa ensin avustavassa roolissa, jossa *tekemällä oppi itse*, ja lopulta myös johtavana tutkijana. Eikä oppiminen ole siihen pysähtynyt vaan alan asiantuntijoiden kanssa työskentely kehittää koko ajan. Tiede ei koskaan pysähdy, Taina miettii. Siksi uusien tutkijoiden ohjaaminen on Tainan mielestä todella tärkeää. Vain siten voidaan turvata tieteen jatkuvuus ja edistyminen.

Yhteisöllisyyttä Taina pitääkin yhtenä tutkijan työn parhaimpana antina. Tutkijan tulee olla *ehkä jopa tunnontarkka* ja tutkija ei voi tyytyä siihen tavanomaiseen ratkaisuun vaan aina täytyy yrittää mennä askel tai kaksi eteenpäin edellisestä tutkimuksesta. Mutta tässä tutkija ei kuitenkaan onnistu yksin vaan yhteistyöllä on keskeinen merkitys, ja Taina on onnellinen päästyään sellaisiin työporukoihin, joissa on ollut valtavasti asiantuntemusta. Tämän lisäksi Tainalle on uran varrella kertynyt muitakin kontakteja alan kansainvälisiin huippuihin asti. Kaikki ne keskustelut ja yhteiset pohdinnat vievät tutkimusta kuin tutkimusta eteenpäin, ja yhteinen lopputulos on usein enemmän kuin osiensa summa.

Taina muistaakin, että sähköpostissa häntä odottaa kollegan tutkimussuunnitelma, joka kaipaa kommentointia. Taina päättää tehdä sen ensimmäiseksi pois alta, koska suunnitelmalla voi hyvinkin olla kiire. Haasteena on vain löytää yhteistä aikaa, mutta palautteen voi lähettää tarpeen vaatiessa sähköpostillakin, vaikka kommentointi *sähköpostilla jää aina puolinaiseksi*, joten *jos vaan on aikaa keskustella, niin se on kyllä parasta*. Taina on iloinen, että hänellä on niin hyvät suhteet omiin kollegoihinsa niin tiimissä kuin sen ulkopuolellakin, ja apua saa aina

pyydettyä kansainvälisten verkostojen myötä jopa ulkomailta asti. Siksi hän itse löytää aina kiireenkin keskellä kollegoilleen aikaa. Kommentointiin kuluu joskus varsin paljon aikaa, koska Taina suhtautuu siihen aivan samalla vakavuudella kuin omaan tutkimukseen. Eihän ylimalkainen kommentointi ketään hyödytä, Taina ajattelee. Saman asianhan puolesta kaikki tutkijat taistelevat, ja vain laadukas tutkimus voi todella kehittää työelämää paremmaksi.

Vihdoinkin Tainalla on aikaa paneutua lopullisen tutkimusraportin kirjoittamiseen. Kirjoitus-työ voi jäädä usein muiden tehtävien jalkoihin eikä siihen kyllä koskaan jää liikaa aikaa, mutta nyt Taina pystyy onneksi keskittymään vain siihen. Taina muistelee mennyttä projektia, ja etenkin sitä, kuinka hankalalta se olikaan aluksi tuntunut. Onneksi työryhmällä oli ollut tarpeeksi aikaa käsitellä yhdessä tutkimusta, jolloin Tainallakin oli aikaa perehtyä omaan osa-alueeseensa syvemmin. Tainan vastuulla tutkimuksessa oli erään aivan uuden menetelmän haltuunotto. Vastaavaa tutkimusta ei Suomessa ollut aikaisemmin tehty, joten Tainalla oli valtava työ aiheeseen perehtymisessä, mutta ainakin Taina oppi hankkeesta hirveästi, ja lopulta onnistuikin siinä varsin kiitettävästi; hyvää palautetta tuli niin asiakkailta kuin muilta tutkimusryhmän jäseniltä. Siitä tulikin aikamoinen selviytyjä- ja itsensä voittamisen -fiilis, Taina muistelee. Toisaalta eipä tässä ikinä oikein voi jäädä tuleen makaamaan vaan on saatava raportti valmiiksi ja jatkettava kohti uusia haasteita, hän hymähtää mielessään.

Kirjoittaminen tuntuu Tainasta usein niin kovin lopulliselta. Varsinainen tutkimus on jo tehty, ja jäljellä on vain ajatusten ja teorioiden viimeinen hiominen ja matkaan saattaminen. Oivalusten syntyminen vaatii aikaa, *ajatustyön tekeminen on kuitenkin niin erityyppistä ja eri aikajänteistä*, ja Taina haluaakin pyhittää kirjoittamiselle pidempiä hetkiä kerrallaan *sillä tavalla että on ajallisesti mahdollisuus keskittyä*. Kirjoittaminen tuntuu Tainasta välillä raskaalta, ja työ vaatiikin hänestä rutkasti kärsivällisyyttä, sillä se on *sellaista äärettömän pitkäjänteistä pilkun tarkkaa hommaa*. Toisaalta tekstin pätkien onnistuminen pitkän ajatusten hiomisen jälkeen on palkitsevaa, oman työn julkaisun tuottamasta onnistumisen tunteesta puhumatta-kaan.

Kirjoittaessaan Taina joutuu vielä kertaalleen palaamaan aiemman tutkimusmateriaalin pariin. Onneksi tiimin tiedonjakaminen on avointa ja tarvittavat materiaalit löytyvät dokumentinhallintajärjestelmästä. Taina miettii, kuinka hankala olisi tehdä töitä ryhmässä, jossa kaikki kilpailisivat keskenään ja tietoa pantattaisiin. Eihän sellainen tutkimus juuri tiedettä edistä, hän huokaa.

Kirjoittaessa aika kuluu monesti kuin siivillä, Taina jälleen huomaa vilkaistessaan kelloon iltapäivällä. Mutta minkäs sille mahtaa, kun työ vain tempaisee mukaansa. Tuskin sitä edes selviäisi normaalin työn arjesta, jossa joku sanelisi, mitä on tehtävä ja milloin, Taina arvelee. Tutkijan työn tarjoamat vapaus, autonomia ja itsenäisyys ovat juuri niitä asioita, joita myös Taina työssään arvostaa todella paljon. Ei Taina kuitenkaan halua tehdä tutkimusta silkasta tutkimisen ilosta, vaan kyllä syntyvän tiedon tulee olla myös tieteellisesti pätevää sekä laadukasta, sillä vasta sellaisella tiedolla muutetaan maailmaa,. Kuitenkin *kaiken takana on se että, TTL:ssa kun on, että sitten ei pelkästään että se on tieteellisesti hyvä juttu vaan siitä nimenomaan se tutkimustulos auttaa sitten niitä työntekijöitä.*

Päivän päätteeksi Taina tarkastaa, milloin tutkimusryhmä kokoontuu seuraavan kerran varmistaakseen, että hän ehtii viimeistellä omat tekstiosionsa ennen tapaamista. Onneksi siihen oli vielä hyvin aikaa, ja Taina huomaa ehtivänsä saada omat osionsa valmiiksi siihen mennessä. Tutkimusprojektin lopun lähestyminen saa Tainan pohtimaan erään nuoremman tutkijakollegan kohtaloa. Hän on ollut talossa nyt jo useamman vuoden määräaikaisena eri projekteissa. Taina toivoo, että hänelle löytyisi tämänkin tutkimuksen päättymisen jälkeen jatkoa, sillä kuten oma kokemus on osoittanut, *siinä on yksi murhe vähemmän jos on pysyvä työsuhde.*

5.2 Sails

Sails saapuu aamulla töihin ja käy naksauttamassa koneen päälle ja lähtee hakemaan kahvia, sillä kaikkien pakollisten ohjelmien aukeaminen kestää jonkin aikaa. Luvassa on taas kiireinen päivä. Tiimipalaverin lisäksi Sails haluaisi ehtiä palata myös uuden tutkimussuunnitelman pariin ja ehkä jopa viimeistellä työn alla olevan tutkimusprojektin loppuraporttia. Muutama hallinnollinen tehtäväkin odotti vuoroaan to do -listalla.

Sails on tällä hetkellä unelmatyöpaikassaan. Työterveyslaitos on kuitenkin alan johtava tutkimuslaitos, *kyllä TTL:lla on tietty semmoinen ikään kuin status.* Täällä jos jossain voi tehdä vaikuttavaa tutkimusta ja tottahan se joskus tulevaisuudessa näyttää CV:ssäkin hyvältä, Sails tuumaa. TTL on suuri talo ja sinne mahtuu paljon monenlaista osaamista.

Ei Saila erityisesti tutkijan uraa suunnitellut, ja oikeastaan tutkijan työ on aika kaukana siitä, mitä Saila kuvitteli sen olevan. Työ on niin valtavan monipuolista, että siinä ei pärjäisi, ellei todella omaisi muutoskykyä ja -halua. Lisäksi tutkijalla tulee löytyä halua kehittyä, ja täällä *kehittyminen tosiaan on vähän niin kuin omissa käsissä.*

Tutkijalla ei varmasti ole kahta samanlaista päivää, Saila miettii. Jo pelkästään erilaisia tutkimushankkeita voi olla päällekkäin useita. Lisäksi tiimin vastuulla on useampi kehityshankekin, joista yhdessä Saila on osallisena. Hanke- ja koulutuspyynnöt tulevat usein yllättäen ja aikataulullisesti niihin on vaikea valmistautua. Kaikki kyllä pyritään tekemään, sillä pyynnöistä *on aika vaikea kieltäytyä, koska tavallaan* tutkijat ovat olemassa myös *niitä asiakkaita varten.* Sektorilaitoksen edustajana se on Sailan mielestä oikeastaan tutkijan velvollisuus – työelämähän tässä ollaan auttamassa. Vaikka nämä veisivätkin aikaa siltä oikealta tutkimustyöltä, tarjoavat ne Sailasta oivan näköalapaikan työelämän tilanteeseen tässä hetkessä, ja sitä näkemystä tarvitaan, jotta tutkimus todella kiinnittyisi todellisiin työelämän ongelmiin. Se on myös Sailalle itselleen tärkeää.

Monitieteisen yhteistyön merkityksen kasvu haastaa laajentamaan osaamistaan myös muille aloille. Jo valmiiksi tiukkaan aikatauluun on joskus vaikea mahduttaa tarpeeksi aikaa uuteen syventymiselle, sillä vaatiihan jo pelkästään omalla alalla tarvittavan osaamisen saavuttaminen ja ylläpitäminen niin valtavan paljon perehtymistä. Toisaalta uusien asioiden opettelu ja haasteiden ylittäminen on Sailasta niin motivoivaa, että hän joka tapauksessa tekee sen mielellään. Usein myös eri alojen välisessä yhteistyössä syntyy uusia raikkaita näkemyksiä, jotka ehkä muutoin jäisivät syntymättä.

Sailaa naurattaa myös stereotypia omassa kammiossaan yksin istuvasta tutkijasta – kuinka kaukana todellisuudesta se onkaan! Sailan työ on kaukana perinteisestä näkemyksestä, sillä yhteistyö eri tahojen kanssa on itse asiassa varsin moninaista, ja verkostojen on ulotuttava laajalle. Hyvät suhteet voivat olla merkittävässä asemassa jatkoa ajatellen, sillä erilaiset yhteistyömuodot voivat poikia tulevaisuudessakin uusia tutkimushankkeita ja työmahdollisuuksia. Siksi Sailakin pyrkii löytämään aikatauluistaan aina mahdollisuuksien mukaan tilaa verkostojen hoitamiselle.

Mutta ei työelämän tutkijakaan ole turvassa nykypäivän työelämän ilmiöiltä. Kiire on jokapäiväinen kaveri myös tutkijalle, ja se on lisääntynyt viime aikoina. Myös tulostavoitteet ovat

Sailalle tuttuja, ja *ei se varmaan ole ihan tavatonta tutkijamaailmassakaan, että pitää saada jälkeä aikaiseksi julkaisuja tai sitten jotain jotka tekee semmoista soveltavampaa suoraan kentälle sitä vaikutusta*. Tämä johtuu tietysti osin jo TTL:n tehtävästä ja sen merkityksestä tutkijoille, jolloin tutkijoilla ei ole pelkästään mahdollisuus vaan myös velvollisuus saada tulokset ripeästi työelämän käyttöön.

Saila valmistautuu tiimipalaveriin, jossa on tarkoitus läpikäydä muutamia hallinnollisia muutoksia. Saila pyrkii käymään palaverissa aina, kun ne vain aikatauluihin sopivat. Kunhan ne vain vielä joskus toimisivat enemmän yhteisen keskustelun foorumina, Saila toivoo. Aiemmin kokouksissa on puhuttu vain hallinnollisista asioista eikä Saila ole kokenut saavansa siitä työhönsä mitään uutta. Saila kokee oman tutkimuksensa olevan aika irrallinen tiimin muusta tutkimuksesta eivätkä Sailan ja muiden tiimiläisten tutkimukset juurikaan tunnu kohtaavan. Saila epäilikin olevansa kokonaan väärässä tiimissä, mutta onneksi muualle rakentunut tiivis tutkijaverkosto korvaa tämän puutteen kuitenkin paremmin kuin hyvin, Saila iloitsee.

Toivottavasti nyt saadaan selvyys epäselvään ohjelmaudistukseen, joka on aiheuttanut päänvaivaa kaikille, Saila pohtii matkalla tiimipalaveriin. Järjestelmää on päivitetty toistuvasti ja tutkijat joutuvat opettelemaan ohjelman käytön aina uudelleen ja uudelleen ja siihen on kulunut valtavasti työtunteja. Sailasta ohjelma tuntuukin olevan *semmoinen hallinnollinen työajan syöppö*. Saila yrittääkin uskoa, *että se on talolle hyödyllinen*, ja pidemmällä aikavälillä myös järkevä ratkaisu.

Tiimipalaverissa tiiminvetäjällä olikin hyviä uutisia kerrottavanaan: eräälle suurelle tutkimushankkeelle oli annettu myönteinen rahoituspäätös. Rahoitushakemusta olikin valmisteltu pitkään ja hartaasti, ja tutkimukseen osallistuisi lähes puolet tiimin jäsenistä. Myönteinen päätös tuntui hyvälle, koska hanke oli niin mielenkiintoinen, ja tiesihän tämä myös jatkoa Sailan työ sopimukselle, joka loppuisi muuten joidenkin kuukausien kuluttua. Sailalla oli kyllä toinenkin työmahdollisuus eri työnantajalla tiedossa, joten hänen ei tarvinnut olla huolissaan työn jatkumisesta.

Toisaalta Sailan takaraivoon nousi huoli muista meneillään olevista projekteista - miten ihmeessä hän ehtisi panostaa kaikkiin yhtä aikaa? No ei tässä ennenkään ole työtä pelätty, sillä *työtähän on ihan niin paljon kuin jaksaa tehdä*, Saila tuumaa. Paine hankkia ulkoista rahoitusta aiheuttaa sen, että rahoitushakemuksia valmistellaan hurjia määriä, koska ennalta ei tiedetä,

kuinka moni hanke lopulta toteutuu. Ilo ja innostus uudesta hankkeesta saivat uusia sävyjä, kun tiimiläiset tutkivat yhdessä kalentereitaan ja miettivät, mihin väliin uusi hanke puristettaisiin.

Toinen tiimipalaverissa ilmennyt hyvä uutinen oli valtavan positiivinen asiakaspalaute, jota tiimi sai taannoisesta tutkimus- ja kehityshankkeestaan. Löytyneet ratkaisut olivat tuottaneet kiistatonta hyötyä asiakasorganisaatiolle, mikä lämmitti tietysti tiimiläisten mieltä. Sailasta parasta palautetta olikin, kun esimerkiksi koulutustilaisuudessa näki jonkun silmien syttyvän oivalluksesta tai jossa asiakas todella koki saaneensa apua johonkin työhönsä liittyvään ongelmaan.

Kokouksen venyttyä tiimiläisten mahat kurnivat, ja olikin aika siirtyä lounaalle. Lounaalla tiimiläiset jatkoivat uuden hankkeen suunnittelua. Myös niillä, jotka eivät kyseiseen hankkeeseen osallistuisi, oli paljon hyviä ideoita. Pian puhe kääntyi erään kollegan hiljattain julkaistuun artikkeliin, ja muut tiimiläiset onnittelivat häntä. Saila muisteli iloa, kun viimeisin myönteinen julkaisupäätös saapui, Saila ei ollut muistanutkaan, kuinka hienolta tuntui, kun sai jostain julkaistua. Viimeisestä tosin olikin jo aikaa, Saila harmitteli.

Lounaan aikana Sailan sähköpostiin oli saapunut pyyntö täyttää projektinhallinnan tiedot ohjelmaan mahdollisimman pian, viimeistään tämän viikon aikana. Koska Saila tiesi olevansa kentällä loppuviikon, oli toimeen tietysti ryhdyttävä heti. Päivän viimeiset tunnit kuluivatkin järjestelmäpäivityksiin ja työajan seurantaan. Loppuraportti ei sitten tänäänkään mennyt eteenpäin, vaikka määräajan loppu häämöttää jo nurkan takana, Saila huokaisee sulkiessaan konettaan. Kunhan ei vain menisi yöunet tällä kertaa, Saila toivoo. Ehkä ensi viikolla on aikaa.

6 Tarinoiden tulkintaa

Mitä Tainan ja Sailan tarinat voivat meille kertoa? Tarinat kertovat samasta työstä, mutta ovat monessa suhteessa erilaisia. Tutkijan työssä hyvän työn kokemuksen lähteet ja ideaalit ovat moninaisia ja joskus jopa ristiriidassa keskenään. Se, mitä hyvä tutkija tai hyvä tutkimus tarkoittaa, on siis moniselitteistä, ja lisäksi mahdollisuudet tehdä omasta mielestään hyvää työtä

voivat vaihdella. Tutkija joutuukin etsimään merkitystä työlleen erilaisista hyvän (tutkijan) työn käsityksistä erilaisten paineiden alaisena. Vielä on syytä muistaa, että Tainan tai Sailan kertomus ei kerro kenestäkään yksittäisestä tutkijasta vaan aineksia molemmista tarinoista löytyi kaikista haastatteluista. Haastateltavien kertomissa kokemuksissa hyvästä työstä tutkijan työn hyvät näyttäytyivät tarinoissa erilaisina erityisesti seuraavien teemojen suhteen: työn sisältö, yhteisöllisyys sekä tutkijan etiikan ja työelämän tarpeiden välinen jännite. Lopuksi pohdin, mitä seurauksia erilaisten hyvien olemassa ololla voi olla.

6.1 Taina

6.1.1 Laadukas tutkimus edellyttää omistautumista ja aikaa

Tainan tarinassa korostuu, kuinka tutkimus vaatii pitkäjänteisyyttä. Todellisen asiantuntemuksen kehittyminen on pitkä prosessi, joka vaatii aikaa ja huolellista syventymistä. Osaaminen ei synny yhdessä yössä vaan tutkijan asiantuntemus perustuu niin kokeneempien tutkijoiden kanssa työskentelyyn kuin jatkuvaan ajan hermolla pysymiseen sekä uusiin tutkimussuuntauksiin ja lähteisiin perehtymiseen. Vaadittavan perehtymisen saavuttaminen on kuitenkin haastavaa, koska *sitä ei voi koskaan tavallaan liian hyvin tietää kaikkea mitä siihen liittyy*. Toisaalta juuri haastavuus on Tainasta motivoivaa, mutta välillä tiedollinen vaativuus voi käydä myös raskaaksi - *se on sekä innostavaa että toisaalta siitä tulee välillä semmoinen että blääh milloin minä ehdin lukea nämä kaikki jutut mitkä olisi kiinnostavia lukea ja mistä voisi olla hyötyä siinä omassa työssä*.

Tainalle syvälinen perehtyneisyys ja laadukas tutkimus edellyttävät siis mahdollisuutta keskittyä vain tutkimukseen, koska *sitä ei voi tehdä oikealla kädellä yhtä ja sitten vasemmalla toista*. Tutkimuksen luonne vaatii mahdollisuutta keskittyä käsillä olevaan tutkimukseen kunnon ja *siinä pitää sataprosenttisesti panostaa oppia ymmärtämään se tutkittava asia*. Ajattelutyötä ei voi tehdä pala kerrallaan muiden tehtävien välissä ajatustyön vaatiman erilaisen aikajänteen vuoksi.

Tiedon jano ajaa tutkijaa eteenpäin, ja tutkijan on oltava valpas, rohkea ja valmiina menemään aina askeleen pidemmälle. Uusiin asioihin tarttumista ei voi epäröidä ja tutkijan on oltava valmis ottamaan myös riskejä. Tutkijan työ vaatii myös sinnikkyyttä ja epävarmuuden sietokykyä, koska tutkimuksen kulkua ei koskaan voi suunnitella täydellisellä varmuudella. Taina

tykkää myös *semmoisesta ihan puurtamisestakin, jota se (tutkimustyö) tarvitsee* ja kestää *semmoista epätietoisuutta siinä että se ei ole välttämättä vielä ihan selvää se mitä* haetaan. Tainasta hyvän tutkimuksen kuitenkin *pitää olla mahdollisimman virheetöntä*, vaikka *sitähän ei olekaan virheetöntä tutkimusta*.

Tainasta hyvän tutkijan tulee olla voimakkaasti sitoutunut eikä laadukasta tutkimusta ole mahdollista tehdä puolihuolimattomasti muita projekteja ajatellen. Sitoutumista kuvaa Tainan näkemys väitöstutkimuksestaan, joka *tavallaan on oma lapsi se tutkimus*, ja jonka oli itse saanut suunnitella ja toteuttaa alusta loppuun. Tutkimuksen toteuttaminen oli kuin lapsen kasvatusta – *vaikka se oli haasteellista, niin kuitenkin mentiin eteenpäin*.

Tutkimuksen perimmäisenä tarkoituksena on parantaa työelämää ja auttaa muita ja tässä voi onnistua vain laadukkaalla tutkimuksella. Tainalle *hyvä työ on sitä, että tehdään semmoista tutkimusta, joka tuottaa tietoa ja uutta toimintaa, joka vastaa työelämän tarpeisiin ja kykenee parantamaan ihmisten työhyvinvointia*. Tainan maailmassa tutkimuksella on vielä perinteinen julkishyödykkeen rooli, ja tieteellinen rehellisyys ja avoimuus keskeisiä arvoja. Taina uskoo, että vaikutuksia saadaan aikaan vain laadukkaalla tutkimuksella, ja siksi keskittyminen tutkimukseen on vaikuttavuuden edellytys.

Tainan hyvän työn kokemuksen mahdollistaa se, että *ettei ole liikaa muita tehtäviä sillä tavalla että on ajallisesti mahdollisuus keskittyä* tutkimukseen. Tutkimustyö eroaa monista muista juuri nimenomaan sen vaatiman ajan vuoksi, sillä *tutkimukseen liittyy enemmän semmoinen kyseenalaistaminen ja väistämättä semmoinen hitaus siinä että siinä ei oteta annettuna niin helposti*. Tutkijoilla työsuhteen muoto ei aina valitettavasti vastaa työn pitkäjänteistä luonnetta, mutta Taina on onneksi siinä onnellisessa asemassa, eli hän *on vakituinen tutkija ... ja voinut oman työn ohessa jatkaa niitä mitkä on aloitettu näillä apurahoilla. Se on tietysti rauhoittanut sen tilanteen*.

Toisaalta pysyväkään työsuhde ei välttämättä riitä turvaamaan tutkimukseen vaatimaa aikaa keskittymiselle, ja Taina kokee haasteeksi työn hallinnan ja rajaamisen niin *että saa sitä keskittymisaikaa sille että oikeasti tekee sitä tutkimusta*. Jo samanaikainen osallistuminen liian moniin tutkimushankkeisiin voi luoda haasteita, jos jo ennalta *tietää että ei ehdi tänä aikana tehdä riittävästi molempia*. Taina voikin joutua tilanteeseen, jossa ei ole mahdollisuutta tehdä oikeaa ratkaisua, koska *tekeekö miten päin vaan niin aina tekee ikään kuin väärin. Välillä se on aika hankalaa ollut että se on vaikuttanut jo yöuniin ja stressiäkin on tullut jo siinä*. Tämä ei ole kuitenkaan uhka ainoastaan Tainan jaksamiselle, vaan Tainaa huolestuttaa myös kiireen

kauaskantoisemmat seuraukset ja se, että kiire voi heikentää tutkimuksen laatua, sillä kun *pitää saada nopeasti jälkeä aikaan ja sitten siinä voi olla se pieni vaara, että se jälki ei ole ihan niin laadukasta kuin itse toivoisi.*

Toinen tutkimukseen keskittymistä vaikeuttava seikka on hallinnollisten tehtävien valtava määrä. Tainasta tuntuukin joskus, että Työterveyslaitos *on niin byrokraattinen välillä, että sitä vaikeutetaan sitä hyvän työn tekemistä.* Joskus tutkijoille tulee hallinnollisiin tehtäviin liittyviä pyyntöjä *hirveen lyhyellä aikajänteellä ... mitkä sitten lyhyellä aikajänteellä pirstaloittaa sitä oman ajan hallintaa.* Taina joutuukin kamppailemaan monien erilaisten aikajänteiden puristuksessa.

Lisäksi toistuva rahoitushaku vähentää Tainan mahdollisuuksia keskittyä käsillä olevaan tutkimukseen. Tainasta työ tuntuisikin paremmalta jos *saisi jollain konstilla haltuun tämän ajan käytön siinä että olisi oikeasti aina ihan järkevää aika suunnitella seuraavaa juttua kun edellisestä tulee, ei olisi sellaista paniikkia rahahakujen kanssa.* Tällä hetkellä Tainan *täytyy ikään kuin koko aika olla hakemassa jo uutta vaikkei ole edellistikään vielä ehditty tehdä.* Välillä Tainasta työn tarkoitus on kokonaan hukassa ja on epäselvää, kuuluuko tutkijan todella *tehdä oikeasti niissä hankkeissa sitä tutkimusta tai kehittämistä vai hakea niitä rahoja.*

6.1.2 Tutkimus edellyttää (tiede)yhteisön tukea

Yhteisö on keskeinen tekijä hyvän työn kokemukselle tutkijan työssä. Tutkijayhteisöllä on valtava merkitys Tainan työlle jo tutkijanuran ensimetreistä alkaen, sillä oma tutkimus aloitetaan kokeneempien tutkijoiden ohjauksessa. Osallistamalla muiden tutkimuksiin aloitteleva tutkija kartuttaa omaa osaamistaan ja perehtyy tutkimusalaansa, kunnes lopulta pääsee itse suunnittelemaan ja toteuttamaan oman tutkimuksensa, jolle *muut antavat tukea ... seniorit ja muut asiantuntijat.* Tuella ja kannustuksella on suuri vaikutus niin uran alussa kuin myöhemmissäkin vaiheissa, ja Tainalla *on ohjaajia ja tiettyjä kollegoita jotka toimii samalla kentällä ja jotka kommentoi ja auttaa ja kannustaa myös kyllä se on tärkeitä.* Tutkimushankkeissa *pikkuhiljaa vastuu kasvaa ja tukea löytyy.* Ensimmäistä kertaa vastuullisena tutkijana toimiminen on *aika iso paikka,* mutta vastuun ottaminen on helpompaa, kun tietää, että *tässä on porukkaa, jolta voisi kysyä, mikäli tarvitsee apua.*

Tainasta tutkijan osaaminen rakentuu toimimalla muiden tutkijoiden kanssa. Tutkimuksen teon oppii tekemällä itse sekä kollegojen kanssa työskentelemällä. Jokaisessa hankkeessa voi olla eri osallistujat, jolloin osallistumalla eri hankkeisiin oppii aina vähän eri ihmisiltä, mikä rikastaa työtä. Vuosien saatossa tutkija voi ajautua tilanteeseen, jossa *täällä ei tavallaan sitten ole sellaista missä Suomessa voisi oppia lisää*, ja tutkijan osaaminen mahdollistaa post doc -tutkijavaihdon ulkomailla asti. Tutkijavaihto on ainutlaatuinen mahdollisuus kartuttaa omaa osaamistaan työskentelemällä alan kansainvälisten huippujen seurassa. Tutkijayhteisö ja oppimismahdollisuudet ulottuvat siis laajalle.

Yhdessä toimiminen ja toisilta oppiminen edellyttää tutkijalta solidaarista asennetta, ja muiden auttamista sekä tukemista pidetään arvokkaana. Taina ei olekaan koskaan kieltäytynyt toisten töiden kommentoinnista. Muita halutaan auttaa, koska vain yhteistyö vie tiedettä aidosti eteenpäin. Mahdolliset oman tutkimustyön ongelmat ratkeavat myös kollegoiden avustuksella. Yhteisöllisyys ei kuitenkaan rajoitu vain lähimpiin kollegoihin vaan tutkija toimii osana koko tiedekenttää, ja matkan varrella on voinut kertyä kontakteja niin, että apua saa myös maapallon toiselta puolelta.

Yhteisöllisyys liittyy läheisesti myös tieteen yhteiskunnalliseen merkitykseen, sillä nuoremman tutkijapolven eteenpäin auttaminen on jatkuvuuden edellytys. Taina toivoo pystyvänsä *antamaan vielä jotain osaamisestaan nuoremmille tutkijoille* tehtyään ensin oman päivätyönsä kunnolla. Taina näkee oman tutkijanuransa olevan osa laajempaa tieteellistä ketjua, koska *kyllähän se on tavallaan sitä luonnon kiertokulkua, että ei se jää vaan sitten lyhytaikaiseksi tämä vaikutus, jos jotain on oppinut matkan varrella*.

Muiden auttaminen on Tainasta tutkijalle hyve, ja jo tieteellinen julkaisukäytäntö perustuu pyyteettömään muiden töiden edistämiseen vertaisarvioinnin muodossa. Arviointi on työlästä ja aikaa vievää, mutta tutkija haluaa tehdä sen silti huolella ja suhtautuu siihen samalla vakavuudella kuin omaan tai lähimpien kollegojensa työhön. Tämä on edellytys tutkimuksen laadun varmistamiseksi, ja tutkimuksen laatu on Tainalle sydämen asia, sillä *vain hyvällä tutkimuksella on oikeasti merkitystä*. Vertaisarvioinnissa korostuu myös tutkijan etiikka. Tainasta on ehdottomasti tutkijan etiikan mukaista, että arviointiin myös panostaa, vaikkei siitä itse mitään tunnustusta saakaan, ja jos aikaa ei löydy, se tulee ilmoittaa rehellisesti. Arviointeihin panostamisesta Taina on saanut tunnustusta jopa alansa julkaisuista.

Tainalle yhteisö on valtavan tärkeä ja hyvä tiimi onkin aidosti yhteisöllinen, jolloin jäsenet voivat tarvittaessa kääntyä kenen tahansa puoleen eikä ongelmien kanssa tarvitse jäädä yksin painimaan. Yhden onnistuminen vie koko tiimin työtä eteenpäin eikä omia tuotoksia tarvitse varjella kilpailun pelossa, jolloin viimeisimpien oivallusten panttaamisen sijaan ideoita voi jakaa avoimesti. Tainasta on selvää, että kaikki materiaalit ovat yhteisiä, ja dokumenttien hallintaa onkin kehitetty niin, että kaikki löytyy samasta paikkaa ja on kaikkien saatavilla, jotta koko tiimi hyötyisi niistä mahdollisimman paljon. Osaamista jaetaan runsaasti tiimin kesken toinen toistaan opettaen, ja Tainasta se auttaa ajan hermolla pysymisessä. Tiimin yhteisöllisyys ulottuu myös pidemmälle työn suunnitteluun niin että kenellekään ei tulisi kohtuutonta työtaakkaa ja tiimissä *koitetaan vähän suunnitella niitä töitä vähän sen mukaan että se tukisi sitä itse kunkin myöskin sitä henkilökohtaista kehittymistä ja työssä jaksamista.*

Omaa tiimiä arvostetaan ja se toimii tukevana pohjana itse kunkin tutkijan uralle, ja Tainasta on ollut onni toimia niin asiantuntevassa tiimissä. Tiimin yhteisöllisyys tarkoittaa myös tasa-arvoisuutta, joka näkyy siinä, että myös aloittelevat tutkijat ovat tiimin täysivaltaisia jäseniä, jolloin muun muassa yhteisissä keskusteluissa *kaikkien ajatuksia otetaan huomioon.* Tiimin jäseniä ei myöskään jaotella palkkasuhteen mukaan ja tiimissä *ei ole mitenkään eroa sillä että ketkä on esimerkiksi vakinaisia ja ketkä projektirahalaisia, vaan tosi tasapuolisesti tehdään kaikkea.* Tämä on omiaan luomaan yhteishenkeä ja yhteisöllisyyttä tiimin sisälle.

Yhteistyöllä ja omilla kollegoilla on suuri merkitys tutkimuksen onnistumiselle ja laadulle. Yhteinen lopputulos on usein enemmän kuin vain osiensa summa, ja Tainasta tuntuu, että yhdessä suunnitellen saa parempia ideoita aikaiseksi kuin yksin tehdessä. Yhteisillä keskusteluilla ajatuksia kehitetään ja ideoita jalostetaan, ja ajatus voi syntyä, kun *on sopiva ilmapiiri ja sopiva ihminen siinä ympärillä pohtimassa vaikeitakin asioita.* Keskinäinen pohdinta auttaa myös hankalien ongelmien ratkomisessa ja yhteinen keskustelu lopulta *johtaa semmoiseen paljon parempaan kuin se alkuperäinen tai vielä paremmaksi kuin se ensimmäinen kommenttikan kyllä se semmoinen keskinäinen pohdinta.* Kasvokkain tapahtuva kommunikaatio on tässä edellytys, mutta myös muu viestintä on tutkimukselle eilinehto. Tainasta muut viestintäkeinot eivät kokonaan voi paikata fyysisten kokoontumisten merkitystä, ja Taina mielellään pyhittäisi aikaa keskusteluille. Yhteisissä tapaamisissa voi kirkastaa omia ajatuksia, saada apua ongelmiin, mutta lisäksi ne auttavat oman työn aikatauluttamisessa. Yhteydenpito ja muiden tutkijoiden tapaaminen on tärkeää. Tainasta tuntuu, että *jos on liikaa vaan itsensä kanssa ja ajatustensa kanssa ilman että saa jotain feedbackia omaan työhönsä, niin se just*

helpommin jumiutuu myös. Kaiken kaikkiaan yhteisö ja yhteistyö ovat olennaisia tutkijan työlle.

Yhteistyö ja Tainan arvostamat pitkäaikaiset työkumppanuudet kehittyvät ajan myötä ja onnistunut yhteistyö edellyttää, että tutkijoilla on myös tarpeeksi yhteistä aikaa. Kiire ja aikataulujen tiukkuus pakottaa tutkijan luopumaan jostain ja Taina kokee, että se jokin on valitettavan usein kollegoiden välinen yhteinen aika. Tainan mielestä *viime aikoina on ollut vähän liian vähän sitä aikaa semmoiseen kahden tai muutaman keskinäisiin keskusteluihin* ja Taina toivookin, että kyseessä *ei ole semmoinen pysyvä ilmiö*. Tainasta yhteisen ajan supistuminen on äärimmäisen huolestuttavaa juuri siksi, että yhteistyö on niin keskeisessä asemassa ajatusten ja ideoiden kehityksessä, jolloin yhteistyön väheneminen voi olla vakava riski tutkimuksen laadulle.

6.1.3 *Minä arvostan sitä itsenäisyyttä ja vapautta ihan hirveästi*

Taina arvostaa työssään vapautta ja sitä, että saa työskennellä sellaisten kysymysten parissa, jotka itse kokee tärkeäksi, ja jotka vastaavat omaa vuosien varrella kehittynyttä osaamista. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kehittyminen olisi pysähtynyt. Päinvastoin, Taina arvostaa suuresti työssään sen tarjoamia oppimisen mahdollisuuksia. Taina kokee, että tutkijan työssä kehittymismahdollisuudet ovat rajattomat eikä työssä näy mitään jumiutumisen mahdollisuuksia. Taina syttyy haasteista ja pitää teoreettista vaativuutta motivoivana.

Tutkijan työn vapaus kertoo Tainasta myös luottamuksesta ja siitä että työyhteisössä *tietty luottamus ja avoimuus pelaa*. Tutkijan tehtävät ovat vaativia, jolloin tutkija tarvitsee keskittymisaikaa, jolloin oman ajankäytön suunnittelu mahdollistaa olennaisimpiin asioihin keskittymisen. Toisaalta vapaus kytkeytyy myös tutkijan kunnioitukseen ja arvostukseen. Tutkija on oman alansa osaava ammattilainen eikä *kenenkään ei tarvii kytätä*, mitä tutkija tekee vaan tutkijalle tarjotaan työn edellyttämää aikaa ja itsenäisyyttä ja siihen *luotetaan, että homma kyllä hoituu*.

Vapauden kanssa käsi kädessä kulkee myös vastuu, ja Taina nimeääkin omaksi vahvuudekseen juuri vastuullisuuden ja sitoutumisen. Vaikka Taina arvostaa vapautta tutkimuksen teossa, on huomattava, että mikä tahansa tieto ei riitä vaan tiedon tehtävä on parantaa työelämää. Tainalle onkin tärkeää *aina toisten tai koko ympäröivän yhteiskunnan hyötyminen työstä*. Tainalle hyvä tutkimus tarkoittaaakin ennen kaikkea tieteellisesti pätevää ja laadukasta tutkimusta,

koska ne kulkee käsi kädessä silleen tietenkkin, että vain laadukkaalla tutkimuksella voi löytyä sellaisia tuloksia, mitä voidaan sitten käyttää hyödyksi niiden työntekijöiden suojeluksessa.

Joskus Tainasta tuntuu, että vapaus on lähinnä nimellistä, kun erilaisiin tehtäviin uppoaa kohtuuttomasti aikaa, jotka eivät kuitenkaan vie varsinaista tutkimusta eteenpäin. Hallinnollisten tehtävien määrä vie paljon aikaa, mutta tätä työtä ei kuitenkaan tunnisteta. Tainaa turhauttaa, kun *sitä ei ehkä tajutakaan, että miten paljon tuollaiseen kaikkeen menee, että osataanko sitä oikein resursoida, että siitä tulee helposti semmoista näkymätöntä työtä.* Tietojärjestelmien kehittäminen myös käyttöönoton jälkeen aiheuttaa tutkijoille jatkuvaa lisätyötä ja päänvai-
vaa, jolloin järjestelmästä helposti muodostuu *hallinnollinen työajan syöppö, joka ei tunnu sen oman toimenkuvan kannalta hyödylliseltä, joka vain vie rutkasti työtunteja.* Tainasta tuntuu vähän älyttömältä, että *tietojärjestelmät on periaatteessa tehty helpottamaan työtä, mutta jos niitä ei käytä kuin silloin tällöin niin sitten se vaan vaikeuttaa.*

Vapaus ja itsenäisyys voivat tutkijasta tuntua myös lähinnä nimellisiltä mikäli työaikaa seurataan kovin tarkasti. Taina kokeekin, että *tämä on lisääntynyt tämä työajan seuranta aika paljon ja tämmöisten raporttien tuottaminen.* Oma ja tehdyn työn arvoa on todisteltava ulkopuolisille tahoille, ja Taina näkeekin, että työtä tulisi arvioida rahoille vastinetta periaatteen mukaan. Taina ymmärtää, että Sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa toimiessa *tietenkkin STM on kiinnostunut siitä, että mihin täällä työaikaa käytetään heidän rahoillaan.* Toisaalta työajan seuranta voi mahdollistaa tutkijalle myös oman roolin ja työn sisällön peilaamisen, sillä seuranta tekee työtä myös näkyväksi, sillä seuranta paljastaa armottomasti, mikäli tutkijan aika onkin todellisuudessa kulunut muuhun kuin tutkimuksen tekoon.

Lisäksi Tainan on osallistuttava useisiin tutkimuksiin huolimatta siitä, kuinka monta hanketta sattuu olemaan käynnissä samanaikaisesti, jolloin työmäärän hallinta ei enää ole omissa käsissä. Taina kuvaa tilannetta, jossa hänen oli *vaan sitten tehtävä niin kuin ikään kuin laitos määrää tehtäväksi,* vaikka Taina yrittikin keskustella tilanteesta hankkeen johtajan ja tiimipäällikön kanssa. Taina joutui osallistumaan kahteen suureen hankkeeseen samanaikaisesti, joista kummassakin oli tiukka aikataulu, jolloin Taina joutui ristiriitatilanteeseen, sillä työmäärä kasvoi yksinkertaisesti suuremmaksi, mitä tuossa ajassa todella pystyisi tekemään. Paineet kasvoivat lopulta niin suuriksi, että Taina kärsi unettomuudesta useita kuukausia.

Myös vertaisarvioinnit saattavat osua aikaan, jolloin tutkijasta olisi parempi jättää ne kokonaan tekemättä. Etenkin, kun arviointeja tehdessään Taina myös haluaa todella panostaa niiden tekemiseen. Taina muistaa, että *joskus on ollut sellaisia tilanteita, ettei kerkiä, mutta on*

tiettyjä lehtiä joista ei voi oikein kieltäytyä. Eräänkin kerran kiireestä huolimatta tiimipäälliköt halusivat Tainan arvioivan jonkin artikkelin, koska samassa julkaisussa myös *oli oma juttu siellä sisällä.* Näissä tilanteissa on Tainan vaikea tunnistaa työn vapautta.

Vapaudella on siis käänköpuolensa, ja Tainasta *työn haittapuoli* on se, että *aika paljon kaatuu sen yksilön vastuulle.* Vaikka Tainan työtilanne olisikin kriittinen, aiheuttaa uusista töistä kieltäytyminen syyllisyyden tunteita. Tainasta *esimiehen pitäisi enemmän rajata sitä työtä,* että niin paljon ei lankeaisi vain yksilön vastuulle. Vapauden ollessa joskus kovin rajallista Tainalla ei juuri ole muita vaihtoehtoja kuin yrittää tehdä parhaansa vallitsevissa olosuhteissa – joskus jopa oman hyvinvoinnin ja jaksamisen kustannuksella.

6.1.4 Onnistumisen kokemuksia hyvin tehdystä loppuunsaatetusta työstä

Haasteellinen työ motivoi Tainaa ja onnistumisen kokemuksia syntyikin nimenomaan haasteiden ylittämistä. Mahdottomalta tuntuva asia muuttuikin mahdolliseksi tutkimukseen panostamalla ja sinnikkäällä työllä. Uusien oivalluksien syntyminen on palkitsevaa. Ongelmia on saatettu pähkällä pitkään yksin tai yhdessä, ja kun lopulta löytää oikean ratkaisun mieltä vaivanneeseen kysymykseen, *sitten kun se lokahtaa paikalleen niin se on itselle semmoinen oivallus että HEI IHANAA.*

Pitkän työrupeaman tuloksena syntyvät myönteiset julkaisupäätökset ovat myös äärimmäisen palkitsevia *kun lopulta tuli yhdestä artikkelista hyväksyvä päätös niin se oli tosi iso juhlan aihe.* Julkaisupäätöksillä ja yleisemmin työn saattamisella julkaisukuntoon on paljon merkitystä, ja Tainalle on *kauhean antoisaa saada valmiiksi noita papereita ja abstrakteja tai sillä tavalla just ne oivallukset, että nyt osaa jotakin tai sitten saa paperin johonkin pisteeseen niin se on hirveän kivaa.* Töiden valmistumisella on merkitystä useammalla tavalla. Ensiksi paperin valmistuminen tarkoittaa työn suorittamista loppuun asti niin, että työn tulokset ovat näkyvillä. Toisaalta papereiden valmistuminen on tärkeää, sillä tutkijoita mitataan julkaisuilla kahdella tavalla. Yhtäältä työnantajalla on tietyt julkaisutavoitteet, joihin tutkijan tulisi vastata. Toisaalta julkaiseminen on myös olennainen osa tieteellistä pätevytymistä akateemisessa yhteisössä. Tieteellisistä lehdistä saatu positiivinen palaute palkitsee Tainaa ja tarjoaa menestyksen kokemuksia *siinä tunsii onnistuneensa että on tehnyt hyvää työtä ja aika vaativaa.*

Tainalle loppuunsaatettu huolellisesti toteutettu tutkimus tuo kokemuksen hyvin tehdystä työstä. *Hyvä työ tarkoittaa Tainalle ainakin sitä, että saa jotakin juttuja päätökseen.* Tämä ei tosin ole itsestään selvää, ja Taina on myös huomannut, että *kirjoitushommat on semmoisia jotka meinaa venyä.* Tainan työstä tuntuu välillä puuttuvan ”se jokin”, ja kokemukset siitä, että on *loppuunsaatettu työ, jossa on mielestään onnistunut hyvin,* jäävät turhan vähäisiksi. Taina pyrkii tekemään työnsä niin, että hänelle jäisi kuitenkin se olo että on tehnyt ikään kuin jonkun asian loppuun. Samalla Taina myös ymmärtää, että sitä ei voi tosiaan aina ei voi tehdä sitä satakymmenen prosenttisesti. Silti Taina kaipaa työhönsä tunnetta siitä, että asioilla on alku ja loppu, ja että on tehnyt jotenkin mielekkäästi sen siinä välissä, mitä on tehnyt, että ei joudu poukkoilee sinne tänne ja tuonne. Nykyisin on vähän koko aika sellaista ikään kuin se työ, että tehdään jotain hanketta koitetaan kovasti suunnitella seuraavaa, ja tuntuu että kossaan et ehdi sitä edellistä tekee ns. huolella loppuun. Vallitsevissa olosuhteissa Taina joutuu tunnustamaan oman rajallisuutensa, mutta toivoo silti, että oma työ riittäisi tuottamaan kokemuksen onnistuneesta loppuunsaatetusta työstä. Siitä Taina nimenomaan työssään nautti; mahdollisuudesta saattaa työ loppuun niin hyvin, että siitä voi itsekkin olla ylpeä.

Taina kokee Työterveyslaitoksen strategiset linjaukset ja tavoitteet arvokkaiksi ja näkee oman työnsä kyllä olevan osa kokonaisuutta. Tainasta Työterveyslaitoksen *slogankin että hyvinvointia työstä on aika monisyinen,* joten sinne mahtuu monenlaista tutkimusta. Uudet organisaatiomuutokset ovat kuitenkin muuttaneet tutkimusohjelmien rakennetta, niin että ydintehtävät on luokiteltu teemoihin, ja Tainan oma tutkimus on jäänyt ulkopuolelle, jolloin Taina joutuukin pohtimaan uudelleen oman tutkimuksensa merkitystä. Tutkimuksen tärkeyden surkastuminen voi tapahtua hienovaraisesti ja pikkuhiljaa; *teemajohtajat ovat näistä projekteista arvioineet että nämä ja nämä projektit kuuluvat nyt hänen teemaansa ... ja muut on sitten tämmöisiä vähän ehkä voi sanoa että kaatoluokkaa.* Oma tutkimus tuntuu Tainasta kuitenkin tärkeältä ja ajankohtaiselta, vaikka se uuden linjauksen myötä ei näytäkään niin keskeiseltä. Tainasta kyllä se vaikuttaa vaan, että tuntee olevansa kotonaan siinä organisaatiossa vai miten.

Valitettavasti poissulkeminen ei helpota mukaanpääsyä tulevaisuudessakaan, koska ulkopuolisena uusien yhteisten tutkimushankkeiden suunnittelu on yhä vaikeampaa, sillä *voi olla että siellä teeman sisällä rupeaisi niitä ideoita kenties poikimaan paremmin kuin tällä lailla.* Vaikka Taina itse kokee oman tutkimusalansa tärkeäksi, ja että myös siltä osin työntekijät pitäisi olla turvallisissa oloissa, voidaan tutkimusala määrittää epästrategiseksi eli ei niin tärkeäksi. Haasteeksi voi tällöin nousta arvostuksen löytäminen omalle työlle. Taina toivookin

tulevaisuudelta, että *saisi tehdä sellaista tutkimusta mitä osaa ja mistä oikeasti on todella kiinnostunut ... että jos vaan saisi tehdä sitä mitä tietää osaavansa missä voisi olla avuksi.*

6.2 Saila

6.2.1 Työn monipuolisuus on rikkaus

Sailan työpäivät täyttyvät erilaisista koulutuksista, kehittämishankkeista ja myös useita erilaisia tutkimusprojekteja voi olla käynnissä useita samanaikaisesti. Sailasta työn monipuolisuus onkin innostavaa eikä Saila usko edes pystyvänsä tekemään sellaista ns. perinteistä tutkijan työtä. Saila ei koe olevansa varsinaisesti tutkija, joka innostuu ihan tiedosta sinänsä ja omista oivalluksista. Saila ei motivoitu ellei näe tutkimuksesta olevan jollekin jotain hyötyä ja *siinä täytyy olla joku pointti.* Saila kokee, että tutkimuksessa työn tulos on *sellainen amebamainen juttu, että okei sinä kirjoitat jonkun artikkelin tai raportin ja sitten se häviää jonnekin, että vaikuttaako se mihinkään ikinä.* Sailasta hyvä työ tarkoittaa sitä *että toisaalta just että voi tarjota jollekin yksittäiselle ihmiselle tai sitten vaikka jollekin kouluttautuvalla ryhmälle jonkun uuden oivalluksen.* Toisaalta tutkijalla on mahdollisuus levittää vaikutusta vielä laajemmin, ja Saila pyrkiikin *vaikuttamaan siihen työelämään, että ei niinkään tietoa ns. tiedon vuoksi vaan että sillä on ikään kuin sellainen vaikuttavuusajatus.*

Vaikuttavuuden tavoittelu heijastaakin Sailan kunnioitusta Työterveyslaitoksen yhteiskunnallista tehtävää kohtaan, jolloin hänen tehtävänsä tutkijana on myös levittää menetelmiä eikä silloin voi vain jäädä analysoimaan aineistoja ja kirjoittamaan artikkeleita. Työterveyslaitoksella työskennellessä tutkijan tehtävä *on pyrkiä vaikuttamaan siihen kenttään eikä vaan ihmetellä täällä omassa kopissa.* Motivaation lisäksi vaikuttavuusajatus voi aiheuttaa myös paineita, kun pelkkä tutkimustulos ei riitä vaan tuloksia on saatava näkymään kentälläkin, Työterveyslaitoksen tutkijoilla se ei ole pelkästään mahdollisuus vaan myös velvollisuus saattaa tulokset ripeästi työelämän käyttöön. Joskus tulokset on saatava näkymään jopa nopeammin kuin mitä tutkimuksessa on ylipäänsä mahdollista, koska Sailan mukaan Työterveyslaitoksella *ollaan oikeastaan vähän malttamattomampia siihen että siinä täytyisi olla selvemmin nähtävissä se että mitä siitä sitten seuraa jonnekin ... vaikkei se käytännössä ole niin tutkimuksessa.*

Tutkijan työssä ei todella ole liian rutiinin riskiä, kun uusia asioita tulee jatkuvasti. Tutkimuksen muuttuminen monitieteellisemmäksi kasvattaa myös vaatimuksia tutkijan osaamista koh-

taan, sillä tietämystä tulee olla yhä useammalta alalta. Saila nauttiikin päästessään perehtymään uusiin aloihin, jotka tuovat erilaista näkökulmaa omaan osaamiseen, *se auttaa paremmin ymmärtämään sitä tutkimuskenttää*, jolla Saila itse toimii. Saila arvostaa työn tarjoamia kehittymismahdollisuuksia ja Sailan mielestä *kehittyminen on tosiaan omissa käsissä*.

Sailasta on mukavaa, että hänellä on myös mahdollisuus vaikuttaa työpaikkansa tulevaisuuden linjoihin. Erityisesti osallistava strategian tekemisen prosessi saa Sailalta kiitosta. Saila osallistuu työnsä ohessa myös lukuisiin työryhmiin, joissa uusia yhteistyömuotoja kehitellään eteenpäin. Sailasta se on tärkeää, jotta toimintaa voitaisiin kehittää enemmän asiakkaiden tarpeita vastaavaksi.

Toisaalta työn monipuolisuudesta voi joskus olla haastavaa nauttia, jos ajallisesti ei ole mahdollista keskittyä mihinkään tarpeeksi hyvin, ja Saila joutuukin välillä miettimään, tekeekö hän oikeastaan mitään kunnolla, *tämä on niin hitsin monipuolista tämä meidän työ ... niin siitä tulee vähän semmoinen et teenkö minä oikeasti mitään kunnolla niistä*. Monipuolisuus on työn rikkaus, mutta aikapulan ollessa arkipäiväistä, siitä tuleekin haaste ja työn hallintaa hankaloittava tekijä.

Joskus Sailan täytyy miettiä, mihin aika todella riittää, ja silloin Saila voi joutua jättäytymään sivuun organisaationmuutoksista. Tällöin Saila joutuu priorisoimaan jo edellisen strategiakauden aikana alkaneita hankkeita, mikäli joskus haluaa niiden myös valmistuvan. Sivuuun vetäytyminen mahdollistaa omiin töihin keskittymisen, mutta voi olla myös riski, kun tulevaisuuden uusia strategiseksi määriteltyjä monialaisia yhteishankkeita suunnitellaan.

Monipuoliset tehtävät eivät ole pelkästään rikkaus vaan aiheuttavat Sailalle myös ristiriitoja, *koska ne käytännön hankkeet ovat hirveän antoisia ja ne tavallaan tuottaa konkreettisesti jotain mutta sitten se tavallaan koko ajan aiheuttaa myös sitä, että sitä yhtenäistä kirjoitusaikaa ei ole*. Saila joutuu siis ratkaisemaan tutkimuksen teon ja vaikuttavuuden tavoittelun välillä. Ratkaisu ei liene helppo, sillä Saila kokee molemmat omaksi velvollisuudekseen. Sailasta tuntuukin, *että työ olisi hyvinkin paljon tasapainossa, jos tekisi vaan näitä käytännön hankkeita, että ei olisi mitään kirjoittamista*. Nyt velvollisuuksien samanaikaisuus saa aikaan riittämättömyyden tunnetta, kun Saila kokee, että tutkimus kärsii jatkuvasti kirjoitusajan puutteesta. Tutkimuksen tarkoituksena on kehittää työelämää, mutta käytännön hankkeet vievät tutkimukselta aikaa. Sailasta tuntuu, *että saataisi työelämää oikeasti paremmaksi niin sitten vaan näitä käytännön hankkeita on liikaa meneillään ja siinä on kaikkea semmoista pientä*

sälää. Liian monipuoliset tehtävät siis estävät Sailaa tekemästä sitä, minkä Saila itse kokee työn tärkeimmäksi osa-alueeksi.

6.2.2 Yhteisöllisyys

Myös Saila arvostaa tutkimustyön yhteisöllisyyttä. Saila pääsee työskentelemään niin asiakkaiden kuin monien eri tutkimustahojen kanssa. Tutkimuksen poikkitieteellisyys kasvu laajentaa potentiaalisten yhteistyökumppaneiden määrää. Moninainen yhteistyö on antoisaa, mutta se voi aiheuttaa tutkijalle myös haasteita etenkin ajankäytön suhteen.

Uudet organisointitavat mahdollistavat aiempaa paremmin yhteistyön ja kontaktit laitoksen muiden tiimien tutkijoiden kanssa, mikä puolestaan voi luoda mahdollisuuksia rakentaa aivan uudenlaista yhteistyötä ja tutkimushankkeita. Eri tutkijoiden erilaisten lähestymistapojen yhdistäminen *voi olla jotain paljon* enemmän, ja ennen kaikkea *paljon järkevämpää sen asiakkaan kannalta*. Samanaikainen työskentely eri hankkeissa voi laajentaa tutkijan oppimismahdollisuuksia, kun eri hankkeissa *on ihan eri ihmiset tavallaan kummassakin että siinä koko aika oppii sitten vähän taas eri ihmisiltä*.

Yhteistyökumppaneita on sekä tiedemaailman sisältä että ulkopuolelta, ja tutkimuksissa on mukana monia eri tahoja, mikä vaatii paljon aikaa ja yhteydenpitoa yhteisen keskustelupinnan aikaansaamiseksi. Sailasta on hienoa, että Työterveyslaitos kannustaa yhteistyöhön muiden tahojen kanssa, *ja sekin on rikkaus että on kontakteja työelämään työpaikkojen kanssa*. Tämä varmistaa sen, että Sailan työ todella vastaa työpaikkojen tarpeisiin ja pureutuu niihin ilmiöihin, minkä kanssa työpaikat nykyään painiskelee. Kaiken kaikkiaan Sailan työssä olennaista on erilaisten verkostojen ylläpito. Myös projektien määräaikaisuus korostaa verkostojen hoidon merkitystä, sillä sitä kautta tarvittaessa voi löytyä uusia työmahdollisuuksia. Tulevaisuutta silmällä pitäen on hyvä panostaa myös suhteiden hoitoon, ja etukäteen ei voi tietää kuka *on hyvä kontakti olla olemassa jos sitä matkan varrella tarvitsee*.

Parhaimmillaan tiimi on aidosti yhteisöllinen, mutta Sailalle tiimi on vain hallinnollinen koneiston osa, ja tiimin kokoukset ovat puhtaasti hallinnollisia eikä jäsenillä ole todellista yhteistyötä tai aitoa dialogia. Vaikka odotukset olivat korkealla lähitiimin suhteen, mutta ainakaan vielä Saila ei ole lähitiimistään oikeastaan mitään irti ja Saila olettaakin olevansa kokonaan väärässä tiimissä. Tutkimuksen kannalta olisi luonnollisesti hyödyllistä, että tiimi toimisi myös tutkijayhteisönä, mutta nyt Sailan todelliset *kollegat ovat ihan jossain muualla*.

Yhteisöllisyyttä murentaa myös tiimin sisäinen epätasa-arvo, kun osa tiimiläisistä on laitoksen palkkalistoilla ja osa ylimääräisin tuotoin rahoitettavia tutkijoita. Sailasta rahoitusrakenne ei nykyisellään toimi hyvin vaan tekee tiimin *hirveen eriarvoiseksi ja ne ylimääräisin tuotoin palkatut on hätää kärsimässä kun niillä on pätkätöitä ja näin*. Lisäksi Saila on huolissaan rahoituksen kiristymisen aiheuttamasta kilpailun lisääntymisestä ja sen mukanaan tuomista lieveilmiöistä. Yhteistyön vähentyminen ja pidättäytyminen tiedon tai ideoiden jakamisesta voivat olla tutkimukselle kohtalokkaita.

Monitieteinen tutkimus asettaa tutkijoiden väliselle yhteistyölle myös lisää haasteita. Vaarana on, että aitoa yhteistyötä ei synny vaan kaikki pysyvät omissa poteroissaan. Uusien alojen yhdistäminen edellyttääkin entistä enemmän aikaa yhteisille keskusteluille. Saila muistaakin erään monitieteisen tutkimushankkeen, jossa *oli hirmu vaikeata löytää sellaista yhteistä keskustelupintaa että vähän kuin olisi mannerten välinen kuilu ollut, että se oli kanssa aika hankalaa*. Tavoitteet olivat korkealla, mutta toteutus olisi vaatinut enemmän yhteistyötä. Sailasta *siinä olisi kanssa ehkä ollut paikallaan vielä pikkuisen enemmän keskustella, että vaan varmasti on puolin ja toisin asiat ymmärretty samalla tavalla ja sitten olisi voinut ne ratkaisut löytyä nopeammin tai ehkä parempiakin*.

Rahoituksen supistuminen voi haitata yhteistyötä jo ihan oman organisaation sisällä. Jos eri yksiköt joutuvat kilpailemaan resursseista sekä kontrolloimaan tiukasti kulujaan, ei joustavalla yhteistyölle jää juurikaan tilaa, mikä voi haitata työn sujumista monella eri tavalla. Sailaa esimerkiksi turhauttaa, kun jo yhteisesti sovituista toimintatavoista ja pelisäännöistä saatetaan luistaa käytännössä. Kun eri tahot tekevät päätöksiä vain omasta näkökulmastaan käsin, niin kokonaisuuden kannalta parhaimmat ratkaisut voivat jäädä löytymättä.

6.2.3 Tutkimuksen lähtökohtana työelämän tarpeet

Tieteellisen tutkimuksen keskeisin tehtävä sektoritutkimuslaitoksella on yhteiskunnallinen vaikuttaminen, ja Sailasta se onkin hänen keskeinen velvoite. Näin ollen Saila korostaa eroa yliopistoissa toimiviin tutkijoihin, Työterveyslaitoksella *tehdään tutkimusta, mutta se ei ole ollenkaan semmoista yliopistotutkimusta*. Tieteellisyys ja työelämä eivät Sailasta ole toisiaan poissulkevia.

Työpaikkojen tarpeiden korostumisen seurauksena tutkija joutuu hyväksymään tieteellisen tutkimuksen perusristiriidan tiedon avoimuuden ja vaikuttavuuden merkityksen kasvun välillä ja *mitä se tarkoittaa sille tutkimukselle*. Samaan aikaan kun yhteiskunnallista vaikuttavuutta korostetaan, vähennetään myös valtion resursseja, mikä näkyy Sailan arjessa siten, että *kun oletetaan että julkisen tutkimuksen resurssit vähenee ja silloin se tarkoittaa sitä että rahoitusta pitää hommata muualta niin sitten se myöskin muuttaa sitä tutkimuksen luonnetta*. Pärjätäkseen kilpailussa on selvitettävä, että *millaista tutkimusta pitäisi tehdä, kannattaisi tehdä ja on mahdollista tehdä* ja ennen kaikkea *tietenkin että suunnitellaan rahoittajien mukaan*.

Tutkimuksen luonteen muuttuminen ja sisäisen rahoituksen vähentyminen luovat tarpeen uuden ansaintalogiikan kehittämiseksi, ja yksi mahdollisuus tässä on tutkimustulosten kaupallistaminen. Sailasta yksi merkittävä mahdollisuus onkin *tehdä semmoisia palvelutuotteita, jotka voisi vaikka myydä* lisenssillä, mutta tätä toistaiseksi vielä vaikeuttaa tutkimusorganisaation kokemattomuus tässä asiassa *mutta se osaaminen miten se käytännössä tapahtuu niin se on vielä hyvin alkutekijöissään*.

Markkinaideologian yleistyminen aiheuttaa sen, että markkinoiden mukaan määräytyy tutkimuksen painopiste, toisin sanoen, mikä on strategista tutkimusta. Sailasta organisaatiouudistus ottikin onnistuneesti asiakastarpeet huomioon, kun asiakkaita kuunnellen on valittu tutkimuksen teemat, strategiset tutkimusalueet. Tällä hetkellä osa tutkimuksista kuuluu teemoihin, osa ei, mutta jatkossa kaikkien tutkimusten tulee liittyä johonkin teemaan. Tutkimuspolitiikka voi vaikuttaa tutkijana olemisen peruskysymyksiin monella tapaa. Strategiseksi tutkimukseksi määrittäminen lisää toki tutkimuksen arvoa, mutta toisaalta oikeus tehdä tutkimusta on riippuvainen kyvystä hankkia rahoitusta.

Rahoituksen saaminen kertoo toki tutkimuksen tärkeydestä, mutta samaan aikaan vaikuttaa Sailan työhön kahdella tapaa. Ensinnäkin, Saila joutuu hyväksymään rahoittajien lyhyemmän aikajänteen, jolloin Sailan on sopeutettava oma tutkimuksensa siihen aikaraamiin. Rahoittajien aikajänne on lyhyempi kuin tutkimuksen vaatima aikajänne ja Sailan on hyväksyttävä se, mitä lyhyt aikajänne saattaa tutkimukselle tarkoittaa. Toisaalta rahoituksen saaminen tekee Sailasta myös raportointivelvollisen, sillä tutkimuksen on täytettävä rahoittajien vaatimukset ja Sailan on onnistuttava tuottamaan vastinetta rahoille. Eräissäkin EU-rahoitteisissa hankkeissa Saila joutuu tarkkaan kirjaamaan osallistujia, seuraamaan työaikoja ja kirjoittamaan väliraportteja niin että Sailasta *välillä tuntuu että katoaa se hankkeen tavoite ja sitten ne vaikuttavuustavoitteet*.

Saila onkin monelta taholta tulevien odotusten puristuksessa. Sailan tulisi tehdä tutkimusta, mutta toisaalta Saila kokee voimakkaasti olevansa töissä juuri työelämää varten. Rahoittajien tarpeet voivat taas erota niin tutkimuksesta kuin asiakkaiden odotuksista. Asiakkaiden kehittämisspyynnöt tulevat ennakoimatta eikä tutkijoilla ole etukäteen varmuutta siitä, mitkä hankkeet toteutuvat. Tällöin tutkijoilla *saattaa olla tosi monta hakua vetämässä yhtä aikaa, ja totta kai se iso toive on, että saataisiin mahdollisimman hyvät jotkut isommat hankkeet menee ja sitten on varalla niitä joitain pienempiä. Sitten se paha pelko on että ne toteutuvatkin kaikki, ja kuka ne sitten tekee?* Markkinaideologian yleistyminen muuttaa työn luonnetta epävarmemmaksi, ja Saila ei voi olla varma, mikä hanke on vielä huomennakin tarpeellinen.

Epävarmuus tulevaisuudesta yhdistettynä tutkijan velvollisuudentuntoon saa joskus työmäärän kasvamaan liian suureksi. Saila kuvaakin, kuinka kynnys kieltäytyä erilaisista koulutuspyynnöistä on varsin korkealla, vaikka tiedettäisiin, että kaikilla tutkijoilla kalenterit ovat jo täynnä. Saila joutuukin koko ajan pohtimaan, *miten tavallaan hallitaan niitä olemassa olevia ja tulevia hankkeita ja toisaalta sitä rahoitusta.* Lopulta Sailan pohdittavaksi jää kysymys, mikä riittää ja milloin työ on tehty riittävän hyvin.

6.2.4 Myönteisten kokemusten monet lähteet

Sailan työn ollessa monipuolista, ovat myönteisten kokemusten lähteet myös varsin moninaisia. Rahoituksen varmistuminen ja myönteiset rahoituspäätökset tuntuvat Sailasta onnistumiselta. Rahoituspäätös on positiivinen sen varmistaman työsopimuksen jatkon vuoksi; *jostain pitää saada rahaa tai palkkaa.* Lopulta rahoituksen saaminen kertoo myös tutkijan tekemän työn arvostuksesta ja merkityksestä; *jos saa suunnitelman hyväksytyksi niin se on yksi sellainen ilon paikka, että joku toinenkin katsoo, että on suunniteltu tärkeä ja toteuttamiskelpoinen hanke.* Rahoituksen saaminen osoittaa Sailalle, että hänen työtään pidetään merkittävänä ja tutkijaa päteväenä myös ulkopuolisilla tahoilla. Rahoituksen saaminen toimiikin eräänlaisena tutkimuksen legitimaationa; Saila tekee tärkeää ja hyvää työtä.

Onnistumisen tunteita Saila saa myös asiakkaiden kanssa työskentelystä. Tutkimustyön epä määräisyys saa Sailan joskus miettimään työnsä merkityksellisyyttä *mitä tässä nyt niinku on iloa .. tai et mikä siinä nyt että so what,* mutta asiakkaan kanssa työskennellessä palaute on välitöntä ja kertoo myös tutkimuksen hyödyllisyydestä *mutta että tavallaan tämä ihminen ihan itse mainitsi että tämä oli tosi hyvä.* Sen lisäksi, että asiakkailta saatu myönteinen palaute

on osoitus arvostuksesta, toimii se myös oman osaamisen ja oppimisen väylänä, ja on siksi Sailasta varsin hyödyllistä. Joskus tutkimuksen tärkeys tulee ilmi myös asiakasorganisaation todistettuna edistymisenä kehittämishankkeen seurauksena.

Vaikka työn jatkuminen olisikin turvattu joksikin aikaa erilaisilla projekteilla, toki Saila nauttisi jatkuvan sopimuksen tuottamasta varmuudesta - *kai se helpottaisi jos olisi pidempi työsuhde*. Toisaalta työn jatkoa voi olla myös muualla näkyvissä ja Saila suunnitteleeikin työpajan vaihtoa. Sailasta on *ihan hyvä että kun täällä on tehty vaan vuoden sopimus niin on kuitenkin jatkoa näkyvissä*. Luonnollisesti Saila kokee onnistuneensa, jos työn jatkuvuus on turvattuna, oli se sitten Työterveyslaitoksella tai muualla.

Tärkeintä Sailalle työssä on se, että saa käyttää osaamistaan työelämän ja muiden hyödyksi. Sellaisten tehtävien teko, joissa Saila tuntee olonsa epävarmaksi tai joita Saila ei koe kiinnostaviksi, laskee motivaatiota. Koska töitä on enemmän kuin niitä ehtii tehdä, Saila yrittää löytää työhönsä sellaista tuntua, että *on hoitanut oman osuutensa niin että on tehnyt sen mahdollisimman hyvin*. Koska Saila kohtaa työssään niin monenlaisia paineita, Saila myös *koittaa opetella sitä että mikä on ikään kuin riittävän hyvin*. Hyvälle työlle näyttäytyykin haasteena se, kuinka Saila onnistuu yhdistämään hyvän työn ja armollisuuden myös itseään kohtaan – *oikeasti se työ ei tekemällä lopu että ei ainakaan sillä ei tavallaan paranna muidenkaan työhyvinvointia missään jos ajaa itsensä loppuun*. Hyvä työ on siis työtä, jonka jälkeen tekijä vielä itsekin voi hyvin.

6.3 Mitä ovat hyvän työn taktiikka, politiikka, moraali ja subjekti?

Tainan ja Sailan tarinat osoittavat, kuinka sama työ voi tarkoittaa tekijälleen varsin erilaisia asioita. Kun tutkijan työtä tarkastellaan käytännöllisenä toimintana, löytävät Taina ja Saila kuka, mitä, miten ja miksi kysymyksiin toisistaan eroavia vastauksia. Taina on ensisijaisesti tutkija, joka pyrkii edistämään tiedettä ja siten parantamaan maailmaa. Tässä onnistuakseen on Tainan oltava voimakkaasti sitoutunut, sekä Tainan tulee keskittyä ja paneutua huolellisesti tutkimukseen. Tutkimuksen onnistumiselle ratkaisevaa on myös tutkijoiden välinen yhteistyö, sillä tiedon ja ajatusten syntyminen on kollektiivinen prosessi. Sailan tehtävät ovat monipuolisia, ja Saila kokeekin, että hänen on oltava joustava moniosaaja pärjätäkseen yhä tiukentuvassa kilpailussa. Saila näkee työnsä tarkoitukseksi vastata työelämää vaivaaviin ajankohdaisiin kysymyksiin, saada tuloksia aikaan nopeasti ja siten vaikuttaa yhteiskuntaan. Siksi Sai-

lan onkin velvollisuus myös auttaa asiakkaita silloin kun apua kaivataan. Saila etsii erilaisia yhteistyömuotoja, jotka voivat vastata entistä paremmin asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin. Haasteena Sailan työssä on tunnistaa se, milloin työ on riittävän hyvää.

	TAINA	SAILA
SUBJEKTI - Kuka?	Tutkija, vahva ammatillinen identiteetti, tutkimus elämäntapana.	Joustava moniosaaja.
TAKTIIKKA - Miten?	Tutkimusta tehdään aikaa käyttäen, keskittyen, huolellisesti, yhdessä muiden avulla.	Työ tehdään riittävän hyvin, nopealla aikajänteellä, annettussa ajassa, erilaisissa verkostoissa ja uusia yhteistyömuotoja hakien.
POLITIIKKA - Mitä?	Tarkoitus tuottaa tieteellisesti laadukasta ja pätevää tutkimusta. Työ on haastavaa, tuottaa uusia ratkaisuja sekä julkaisuja ja osallistuu tieteelliseen keskusteluun.	Tarkoitus auttaa työelämää. Monipuolisia tehtäviä, velvollisuus auttaa asiakkaita ja antaa vastinetta rahoille, työ keinona ansaita elanto.
MORAALI - Miksi?	<i>"Hyvän puolella, paha vastaan", sisäiset hyvät.</i>	Ulkoiset hyvät.

Kuva 4: Tutkijan työ käytännöllisenä toimintana

Työn hyvät eivät ole yhteisesti jaettuina vaan ne sekä niiden toteuttamiseen vaadittavat hyveet ovat jatkuvan uudelleen neuvottelemisen kohteena (Räsänen ja Trux 2012). Tainan työn hyviä ovat vapaus, yhteisöllisyys, tutkimukselle omistautuminen ja laadukas tutkimus. Sailan työssä hyviä puolestaan ovat työn monipuolisuus, yhteisöllisyys, tutkimuksen hyödyllisyys ja työelämälähtöisyys. Tässä on tosin huomattava, että yhteisöllisyys tarkoittaa Tainalle ja Sailalle hieman eri asioita. Siinä missä Taina arvostaa erityisesti pitkäaikaisia kumppanuuksia ja tutkijakollegoita, on Sailasta uusien verkostojen rakentaminen ja yhteistyökumppaneiden etsiminen antoisaa.

Taina pyrkii tutkimuksessaan erinomaisuuteen ja tekee sen nimenomaan oman tieteenalansa edistämiseksi. Taina on myös tutkijayhteisölle lojaali ja kokee oman työnsä olevan osa tutki-

muksen historiallista jatkumoa. Saila tekee tutkimusta, jolla tulee olla merkitystä työelämälle. Rahoittajien tarjoama aikajänne voi olla lyhyempi kuin Saila toivoisi, mutta tutkimus on saatettava loppuun siinä ajassa niin hyvin mahdollista. Kilpailu rahoituksesta sekä työsopimuksen jatkosta on Sailalle tuttua. Tämän valossa voidaan ajatella, että Tainan työn hyvät ovat sisäisiä hyviä, kun taas Sailan työn hyvät ovat ulkoisia. On syytä muistaa, että myös ulkoisesti hyvät asiat ovat aidosti hyviä.

Myös MacIntyren (2004) kuvaama instituutioiden korruptoiva vaikutus on läsnä tutkijoiden tarinoissa. Tainan ja Sailan tarinoissa näkyekin, kuinka organisaatio voi edesauttaa ulkoisten hyvien tavoittelua sisäisten hyvien kustannuksella. Sisäisiä hyviä on mahdoton tavoittaa, mikäli organisaation tarjoamat työn ehdot eivät anna näille pyrkimyksille mahdollisuutta.

6.3 Mitä erilaisista hyvistä voi seurata?

Tutkijat, kuten kaikki muutkin ammattilaiset, joutuvat tekemään valintoja erilaisten hyvien välillä. Nämä valinnat muovaavat heitä ihmisinä. (Higgins 2010.) Siksi erilaisia hyviä ja niiden valinnasta mahdollisesti koituvia seurauksia on hyvä pohtia. Toisaalta kaikkien hyvien tavoittelu ei välttämättä ole edes mahdollista johtuen esimerkiksi instituution luomasta paineesta.

Perinteiset tutkijan työn arvot vapauden ja itsenäisyyden joutuvat jokseenkin kyseenalaiseen valoon, kun tutkijat ovat yhä tiukemman byrokraattisen sekä markkinakontrollin kohteena. Julkunen (2008) toteaaakin, että jälkibyrokraattisen työn sijaan voi ehkä puhua uustaylorismista, jossa professionaaliseen työhön sovelletaan mittaamista, laskemista sekä ulkoa päin tapahtuvaa suunnittelua ja valvontaa. Vaikka tietotyö on luonteeltaan epämääräistä ja suorituksen kontrollointi on vaikeaa, on mahdollista kehittää etu- ja jälkikäteiskontrollin muotoja, kuten esimerkiksi hankerahoituksen haku tai vaikuttavuuden mittaaminen ja raportointi (emt.). Nämä kontrollointitavat näkyvät myös tutkijoiden tarinoissa.

Valvonnan lisääntymistä voi seurata tunne vapauden ja autonomian menetyksestä, minkä Taylor (2008) näkee merkitsevän syvällisemmin myös kokemusta kunnioituksen ja julkisen arvostuksen puutteesta (ks. Billot 2010, 717). Tutkijoiden hyvinvoinnin heikentämisen lisäksi autonomian rajoittamisella voi olla lisäksi muita huolestuttavia seurauksia, sillä organisaatioiden moraalijärjestys vaikuttaa myös yksilöiden motivaatioon, moraaliiin ja suoritukseen. Toi-

sin kuin ylemmässä johdossa usein oletetaan, työntekijät tekevät työnsä hyvin myös ilman valvontaa, koska he ovat tottuneet siihen, he uskovat sen olevan oikein ja he voivat saada siitä mielihyvää, sen sijaan että työn hyvin tekemisestä seuraisi vain lisää rahaa. Autonomian rajoittaminen sekä sääntöjen noudattamista ja taloudellisen edun tavoittelua korostavien kannusteiden luominen voivat vähentää työntekijän itsenäistä hyveellistä käytöstä. (Sayer 2008.) Epäluottamusta viestivät käytännöt voivat osaltaan haurastuttaa moraalin lisäksi myös yhteisöllisyyttä. Luottamus on yhteydessä myös arvokkuuden kokemukseen, mikä puolestaan on kunnioituksen ohella työhyvinvoinnin edellytys (Sayer 2007).

Sekä Taina että Saila ovat kokeneet tilanteita, joissa he eivät pysty tekemään työtään niin kuin he pitävät tärkeänä vaan joutuvat tyytymään huonompaan lopputulokseen kuin mitä he halusivat saada aikaan. Sen lisäksi, että omien tavoitteiden ja päämäärien saavuttamatta jättäminen voi aiheuttaa pettymystä ja turhauttaa, on työn hyvin tekemisellä myös kauaskantoisempia seurauksia. Mahdollisuus tehdä työ hyvin ja kunnialla on tärkeää työntekijän kokemalle työn mielekkyydelle (mm. Järvensivu 2010, Sayer 2008). Myös Melin ja Mamia (2008) näkevät suomalaisen työelämän suurena ongelmana työn organisoinnin niin, että työtä ei voi tehdä hyvin ja siitä kunnialla suoriutumisen kokemus jää puuttumaan. Samankaltaisia kokemuksia työelämässä kuvaa edelleen Järvensivu (2010) kertoessaan tilanteista, joissa työnantajan ja työntekijän käsitykset hyvästä työstä eivät kohtaa, ja työntekijällä ei ole enää mahdollisuutta tehdä työtä niin hyvin kuin hän haluaisi.

Työn hyvin tekeminen on tärkeää myös työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Ryan ym. (2006) erottavat työn hyvin tekemisestä aiheutuvan hyvinvoinnin seuraavalla tavalla: työn tekeminen hyvin työn itsensä vuoksi tuo eudaimonista hyvinvointia, mutta työn tekeminen vain riittävän hyvin saa aikaan hedonistista hyvinvointia. Merkittävä tämä ero on siksi, että hedonismin päämäärien saavuttaminen ei johda yksilölliseen tai yhteisölliseen hyvinvointiin, mutta eudaimonialla on lukuisia myönteisiä seurauksia. Sayer (2007) puolestaan näkee työn tekemisen hyvin työn itsensä vuoksi tärkeänä, koska se mahdollistaa työntekijälle kokemuksen arvokkuudesta (dignity), mikä on välttämätön edellytys hyvinvoinnille (vrt. esim. Julkunen 2008, Melin ja Mamia 2008).

Markkinaideologian tullessa työtä määrittäväksi logiikaksi myös tutkimus joutuu kilpailemaan niukoista resursseista markkinalogiikan mukaisesti. Kilpailun positiivisina vaikutuksina pidetään yleensä reiluutta, oikeudenmukaista arviointia, tuottavuutta ja innovointia, mutta empiirisen näytön mukaan kilpailu on kuitenkin yhteydessä akateemisesti epäeettiseen toi-

mintaan ja yhteisöllisyyden vähenemiseen. Kilpailun epäsuotuisat vaikutukset voivat näkyä muun muassa vapaan tiedon ja metodien jakamisen vähentymisenä, strategisina peleinä julkaisemisessa sekä kyseenalaisena tutkimustapana. Lisäksi kilpailu voi vaikuttaa vertaisarviointiin ja ihmissuhteisiin. (Anderson ym. 2007). Tutkimuksen kannalta tällä voi olla huolestuttavia seurauksia tieteen edistymiselle.

Jatkuva kilpailu ja epävarmuus voi myös käydä työntekijälle raskaaksi. Julkunen (2008) kuvaakin, kuinka kilpailun ja vertailun kulttuurissa työntekijän on vaikea tietää, mikä on riittävästi. Riittämättömyyden tunne ja pelko tulevaisuudesta voi ajaa tekemään enemmän kuin jaksaisi. Lisäksi henkilökohtaistunut työ on lähellä omaa persoonaa ja vaikea etäännyttää itsestä, ja niinpä kilpailussa epäonnistuminen voi tarkoittaa epäonnistumista ihmisenä ja yksilönä.

Henkilökohtaisesti koetun epävarmuuden ja epätasa-arvon sekä yhteisöllisyyden haurastuttamisen lisäksi markkinalogiikan mukaisilla lyhyillä sopimuksilla on merkitystä myös kokonaisuuden kannalta, sillä ne voivat murtaa institutionaalista lojaaliutta, jolloin omat päämäärät ja jatkon turvaaminen ajavat yhteisen edun ja pitkän aikavälin kollektiivisten tavoitteiden edelle (Ylijoki ja Mäntylä 2003). Kun vähennyspainet ovat alati läsnä, tutkijat, niin määräaikaikaiset kuin budjettirahalla työskentelevät, voivat joutua jatkuvasti korostamaan omaa hyödyllisyyttään, tehokkuuttaan ja merkitystään sekä ehkä jopa kilpailemaan kollegoidensa kanssa. Jos tutkija joutuu samanaikaisesti miettimään, mikä on riittävän hyvää oman jaksamisen kannalta, on yhdistelmä vähintäänkin haastava.

Markkinalogiikan mukaisesti tutkimuksen painopiste on siirretty strategisesti merkittäväksi määritettyyn tutkimukseen. Tutkimuspoliittisilla valinnoilla on kuitenkin myös kääntöpuolensa, sillä ne voivat eristää jäseniä, jotka jäävät strategiseksi luokiteltujen alueiden ulkopuolelle (Henkel 2005). Jos tutkijan koko elämäntyö jää muutosten myötä strategisten teema-alueiden ulkopuolelle, on tulevaisuuden suunnittelu vaikeaa. Tämän lisäksi myös oman työn koettu arvostus on heikkoa, kun vuosikymmenten aikana rakennetut tietämys ja osaaminen osoittautuvat hyödyttömiksi uuden strategian myötä. Räsänen (2005) toteaa, että tutkija voi nähdä elämäntehtäväkseen edistää jotakin tiettyä tutkimussuuntausta. Tällöin moni tutkija voi tuntea tekevänsä tärkeää työtä, vaikka se ei välttämättä virka-asemassa näkyisikään. Marginalisoituminen voi puolestaan tuoda häpeää (emt.).

6.4 Tutkijaidentiteetti murroksessa?

Tutkijan työ on muuttunut monella tapaa. Muun muassa Billot'n (2010) mukaan tutkijoiden tehtävien lukumäärä on kasvanut ja tutkijat ovat turhautuneita joutuessaan jatkuvasti venymään useiden samanaikaisten tehtävien välillä sekä paineeseen, jonka koetaan heikentävän työn laatua. Lisäksi Henkel (2005) ja Ylijoki (2005) puolestaan kuvaavat tutkijan työn vaativan nykyisin uusia taitoja. Esimerkiksi verkostojen ja erilaisten suhteiden hallinnasta on muodostunut merkittävä osa tutkijan työtä. Tutkijan työ siis muuttuu, joten luonnollista on, että myös käsitys hyvästä tutkijasta muuttuu siinä samalla. Miksi hyvän työn käsitysten monimuotoisuudella on sitten väliä? Ehkä erilaisten hyvien olemassaolo vain tarjoaa yksilöille sopivan repertuaarin, mistä valita aina tarpeen mukaan. Koska työidentiteetti on vaikutukseltaan laaja-alainen ja liittyy pikemminkin käsitykseen itsestä ja elämän laatuun yleisesti, ei se, mitä hyvä tutkija tai hyvä tutkijan työ tarkoittaa, ole samantekevää.

Tutkijan identiteetti kehittyy monen tekijän yhteisvaikutuksesta. Sekä Harding ym. (2010) että Billot (2010) korostavat sitä, että tutkija rakentaa identiteettiään ”oikean tutkijan” ihanteen kautta. Ensimmäinen tutkimus korostaa tutkijaihannetta vaikeasti saavutettavana tilana, jonka avulla akateemista identiteettiä rakennetaan diskursiivisesti ja tekemällä tutkijalle kuu-luvia tehtäviä. Ideaalia ei kuitenkaan voi koskaan saavuttaa. Käsitys tutkijasta on historiallisesti muodostunut ja siihen vaikuttavat kulttuuriset työvälineet. Billot'n mukaan yksilö kehittää akateemisen minänsä oikean tutkijan mielikuvan lisäksi aiempien kokemusten sekä tämänhetkisen tilanteen avulla, ja identiteettiin vaikuttavat sekä yksilölliset arvot ja uskomukset että institutionaalinen kulttuuri ja asema (ks. myös Ylijoki 2005). Akateeminen identiteetti muodostetaan suhteessa itse profession sekä organisaatioon, jolloin kontekstin muuttuessa myös tutkijan identiteetin on muututtava vastaamaan sen hetkisiä olosuhteita. Käsitys hyvästä tutkijasta ja tutkijan tehtävistä on siis jatkuvassa liikkeessä.

Humphreys ja Brown (2002) kuvaavat yksilön henkilökohtaisen itsetunnon olevan kiinnittynyt organisaatioidentiteettiin. Myös Julkunen (2008) kuvaa työn olevan itsensä toteuttamisen väline, oman kasvun ja kehityksen paikka sekä entistä merkittävämpi itsearvostuksen lähde. Inhimillinen subjektiviteetti on tällöin kiinnittynyt työhön. Työllä ja työssä pärjäämisellä on silloin ratkaiseva merkitys yksilön käsitykselle omasta itsestään ja arvostaan. Samaan aikaan yksilöllistyminen korostaa yksilön omaa vastuuta menestyksestään tai epäonnistumisestaan, työhyvinvoinnistaan tai rajojen asettamisesta työlle (emt.). Yksilö on siis kirjaimellisesti

oman onnensa seppä. Työ voi kuitenkin antaa monenlaiset puitteet tai mahdollisuudet itsensä toteuttamiselle. Lisäksi työidentiteetti ei ole stabiili vaan muuttuu ajassa ja voi olla myös ristiriidassa ympäristön odotusten kanssa.

Identiteetti kiinnittyy kulttuurisiin käsityksiin, ja siihen vaikuttavat niin menneisyys kuin nykyhetki. Harding ym. (2010) toteavat, että tutkijaidentiteettiä ei voi erottaa kontekstistaan, sillä historiallisen ja poliittisen diskurssin sekä kulttuurisen tarinaperinnön lisäksi minää rakennetaan erilaisissa työtilanteissa. Oikealle tutkijalle kuuluvista tehtävistä tutkija nauttii, vaikka ne ovat vaikeita ja haastavia. Sen sijaan aikaa vievät tehtävät, joiden ei koeta kuitenkaan edistävän tavoitellun tutkijaminän rakentumista, turhauttavat. Myös Brown ja Lewis (2011) korostavat rutiinien merkitystä kontrollikeinoina, joilla pyritään tuottamaan sopivia ammatti-identiteettejä. Hardingin ym. (2010) mukaan tutkijan työ kuitenkin koostuu pitkälti tehtävistä, jotka eivät rakenna ihanteen mukaista identiteettiä. Tästä kumpuavat tunteet rakentavat myös akateemista identiteettiä. Työn organisoinnilla sekä sillä, miten tutkijan työtä arvotetaan tutkimusinstituutiossa vaikuttaa tutkijan ihanteeseen, ja kriteereistä tulee erinomaisuuden normi, joka toimii niin sisäisenä kuin ulkoisena kontrollina ei pelkästään työn, mutta myös akateemisen minän suhteen. Näin tavoiteltu, mutta saavuttamaton tutkijaminä toimii vallan ja hallinnan välineenä. Hyvän työn ideaalilla on merkitystä vallan välineenä, vaikka käsitys työn ihannesisällöstä ei vastaisikaan työn todellisuutta (Brown ym. 2010).

Humphreys ja Brown (2002) toteavat muutostilanteiden voivan johtaa identiteetin epäselvyyksiin niin yksilöiden kuin organisaatioiden tasolla. Toisaalta Henkelin (2005) mukaan identiteetit muovautuvat aikojen saatossa, mutta tutkijan identiteetin osa-alueet ovat säilyneet ennallaan myös muuttuneissa olosuhteissa. Akateemiselle identiteetille tärkeimmät asiat ovat edelleen tieteenala ja vapaus, ja nämä voivat toimia niin merkityksen kuin itsetunnon lähteinä. Tutkijalle vapaus voi olla elämän laadun tae tai akateemisen uran olennaisin anti. Suuretkaan muutokset tutkimusrahoituksessa tai -konteksteissa eivät ole muuttaneet akateemisia arvoja tai identiteettejä, mutta sen sijaan arvojen merkitys on voinut muuttua. Esimerkiksi vapaus on edelleen tärkeä arvo, mutta se voi tarkoittaa eri asioita, kuten Tainan ja Sailan tarinat osoittavat. Tutkija voi olla vapaa valitsemaan itse oman tutkimusagendansa tai tutkijan vapaus voi tarkoittaa vapautta työn järjestelyyn niin kuin itse parhaaksi kokee sovittujen raamien sisällä.

Vapauden tärkeys nousi esiin myös tutkijoiden tarinoissa. Mitä vapauden merkityksen muuttuminen sitten saattaisi tarkoittaa heille? Tutkimusaiheiden valintaa rajoitti lukuisia erilaisia

tekijöitä, joten vapauden täytyi tarkoittaa jotain muuta. Työn järjestelyssäkään ei juuri ollut valinnanvaraa, kun määrätyt tehtävät on tehtävä ja annettu aikataulu ei joustanut, jolloin suurena kysymyksenä oli, kuinka omaa työtään voisi hallita paremmin. Vapautta arvostettiin ja siitä nautittiin, mutta kuinka vapaata työ todella oli? Räsänen (2005) kirjoittaa akateemisen vapauden illuusiosta, jossa mielikuva työn vapaudesta vallitsee, vaikka samanaikaisesti tutkijat eivät koe hallitsevansa omaa työtään. Tästä herää kysymys; kuinka pitkälle pelkkä illuusio voi kantaa? Voiko itselleen uskotella olevansa vapaa, kokeakseen tekevänsä ”parempaa” työtä tai elävänsä parempaa elämää?

Toinen nykyolosuhteissa erilaisena näyttäytyvä keskeisesti akateemiseen identiteettiin liittyvä tekijä on autonomia. Tämän päivän autonomia voi tarkoittaa suhteiden hallintaa sekä erilaisiin verkostoihin osallistumista, ja joka perustuu ideaan omaa tutkijaidentiteettiään ja mainettaan itse luovasta yksilöstä. Huomattava kuitenkin on, että kyseessä on ideaalitalanne, joka toteutuu vain sopivaa akateemista pääomaa omaaville rahan dominoidessa olosuhteita. (Henkel 2005.) Myös Julkunen (2008) korostaa, kuinka suhde professionaaliin ideaaleihin on henkilökohtaistunut, mistä puolestaan seuraa se, että ammatillisten identiteettien muovaaminen jää yhä enemmän yksilön vastuulle. Tutkijan arkeen kuuluu yhä enemmän erilaisia sidosryhmiä, joiden toiveita on kuunneltava ja joihin on aktiivisesti pidettävä yhteyttä. Verkostoituminen voi olla mukavaa ja myös tieteellisesti antoisaa, mutta vaatii myös aikaa, mitä tutkijalla harvoin on ylimääräistä. Sopivaa ajan hermolla olevaa pääomaa hallussaan pitävä tutkija on haluttu yhteistyökumppani ja verkostopartneri. Muiden sen sijaan täytyy tehdä enemmän töitä, kun tutkija joutuu kamppailemaan sosiaalisten ja institutionaalisten paineiden kanssa säilyttääkseen identiteettinsä, mutta resurssit ja neuvottelupääoma on jaettu epätasaisesti (Henkel 2005).

Winter (2009) ja Ylijoki (2005) näkevät akateemisen identiteetin muuttuneen, vaikka keskeiset arvot olisivat pysyneetkin samana (Henkel 2005). Winter näkee uuden julkisjohtamisen (NPM) muuttaneen akateemista työtä ja akateemista identiteettiä niin, että tutkijan työssä kohtaavat akateeminen ja managerialistinen identiteetti, joiden vastakohtaisuudet voivat synnyttää jännitteitä. Managerialistisen identiteetin arvoja ovat markkinaorientaatio, tehokkuus ja tuottavuuden tavoittelu, kun taas akateemisen identiteetin arvoja ovat ideologiset palkkiot, kuten ammatillinen autonomia, älyllinen uteliaisuus ja tiedeyhteisön jäsenyys. Ylijoki puolestaan näkee perinteisten akateemisten arvojen (vapaus, autonomia, henkilökohtainen kehittyminen, akateemiset meriitit, tiedeyhteisön jäsenyys) olevan konfliktissa ulkoa asetettujen ide-

aalin, kuten kustannustehokkuus, markkinaorientaatio ja tuottavuus, kanssa. Ylijoki toteaaakin useiden tutkijoiden olevan tänä päivänä olevan identiteettikriisissä, kun ulkoinen paine markkinaorientaatiota kohti on monilla tavoin ristiriidassa ammatti-identiteetin pohjalla olevien arvojen kanssa. Winterin mukaan akateemisessa identiteetissä esiintyy skismaa erityisesti, kun työ on organisoitu perinteisiä akateemisia arvoja vahingoittavien arvojen ja intressien perusteella.

Ulkoiseen paineeseen ja ympäristön muutoksiin voi kuitenkin vastata monin eri tavoin, ja Ylijoki (2005) korostaakin eri identiteettien olevan enemmän kulttuurisesti jaettuina kuin yksittäisen tutkijan omaisuutta, ja vastakkaiset akateemiset identiteetit elävät organisaatiossa aina rinta rintaan. Toisaalta Winter (2009) esittää, että yksilöillä on taipumus sisäistää ja esittää ideologioita uskomuksia ja arvoja, jotka ovat yhdenmukaisia organisaation arvojen kanssa. Myös Humphreys ja Brown (2002) esittävät, että ihmisillä on taipumus antaa legitimitetti omalle organisaatiolleen ja identifioitua siihen. Tämä on tosin helppo ymmärtää. Oman työn on oltava tutkimusinstituution strategian mukaista jo siksi, että tutkimusta voi ylipäänsä tehdä, mutta ehkä osittain myös siksi, että tutkija kokisi oman työnsä arvokkaaksi. Lisäksi kiristyvässä kilpailussa pärjäävät luonnollisesti ne, jotka parhaiten sopivat organisaatioon, jolloin oma työ on pystyttävä oikeuttamaan vallitsevien arvojen mukaisesti.

Eräs tutkijoiden työhön merkittävästi vaikuttava aikaulottuvuus on kysymys jatkuvuudesta. Merkittävä osa tutkijoista työskentelee määräaikaisella sopimuksella, ja pätätutkijat ovatkin tänä päivänä esimerkiksi yliopistojen suurin ammattiryhmä (Rissanen ja Kuortti 2008). Työterveyslaitoksella määräaikaisen henkilöstön osuus oli vuoden 2010 lopussa 28 %, ja tulosso-
pimuksen mukaan TTL:n tulisi vähentää henkilöstöä niin maksullisesta kuin budjettirahoitteisesta toiminnasta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011). Työn jatkuvuus näyttää siis epävarmalta. Haastateltavista tutkijoista kaksi sanoi olevansa projektitutkijana, ja heistä toisella sopimus ei kattanut edes koko projektin kestoja. Ihannetutkija on sitoutunut, mutta kuinka sitoutunut tutkijan tulisi olla jos sopimus yltää vuoden päähän ja sen jatko ei ole varma? Tutkijaidentiteetin näkökulmasta voi kysyä, kannattaako tutkijan voimakkaasti identifioitua työ-
hönsä, jos jatkoa ei sitten olekaan enää luvassa (Ylijoki ja Mäntylä 2003). Myös Rissanen ja Kuortti (2008) korostavat, kuinka tutkijaidentiteettiä joutuu ainakin rakentamaan työstä riippumattomalle pohjalle, kun yhä suurempi osa tutkijoista työskentelee määräaikaisina. Työsuhteiden epävakaus voi myös lisätä taipumusta sopeutua organisaation edustamaan ajattelutapaan, vaikka se olisikin ristiriidassa oman arvomaailman kanssa.

Tutkijat joutuvat siis kamppailemaan pitääkseen yllä yhtenäistä omakuvaa ja työidentiteettiä. Ei ole itsestään selvää, että tutkija voi vielä luottaa vanhaan käsitykseen omasta itsestä hyvänä tutkijana, vaan tutkija voi myös joutua rakentamaan tutkijaminäänsä uudelleen vallitsevaan kulttuuriseen ja organisatoriseen ympäristöön paremmin sopivaksi. Tässä tapauksessa työntekijän omalla käsityksellä hyvästä työstä on rajoitettu valta vaikuttaa työn arkeen, ja dominoiva näkökulma hyvästä työstä voi saada ylivallan.

7 Lopuksi

Tutkimuksen alkuasetelma pohjautui ajatukselle, jonka mukaan työhyvinvointi ei ole työstä irrallinen tunne, joka on edellytys työn teolle. Sen sijaan hyvinvointi syntyy työtä tekemällä. Oletin siis, että hyvä työ saa tekijänsä voimaan hyvin. Hyvään työhön löytyi monia erilaisia lähestymistapoja, mutta tartuin lähestymistapaan, jossa työtä tarkastellaan käytännöllisenä toimintana. Tämä lähestymistapa mahdollisti kaikkien työn ulottuvuuksien huomioimisen; mitä tehdään, miten tehdään ja miksi tehdään juuri näin, ja lopulta, kuka tuo tekijä oikeastaan on.

Onnekkiaan sattuman kautta pääsin tarkastelemaan tutkijoiden työtä. Tutkijan työ vaikutti minusta henkilökohtaisesti unelmatyötä, joten se oli täydellinen tutkimuskohde. Koska hyvä työ voi tarkoittaa monia eri asioita, ja halusin kuulla käsityksistä monipuolisesti, tuntui narratiivinen ote minusta luontevalta. Lisäksi tarinallisuus mahdollisti monien joskus ristiriitaistenkin äänten kuulemisen. Koska tarkoitus ei ollut saavuttaa vain yhtä organisaation virallista näkemystä siitä, mitä hyvän työn tulisi olla, lähestyin aihetta mikrotarinalla. Bojen (2001) mikrotarina mahdollisti myös pienempien ja heikompien äänten kuulumiseen. Tutkimuksen kohteen ollessa hyvä työ, halusin kuulla nimenomaan tutkijoiden parhaita kokemuksia. Tästä syystä haastattelin tutkijoita positiivisessa hengessä kysymällä heidän hyvistä työkokemuksistaan Appreciative Inquiry -lähestymistavan mukaisesti. Haastattelujen pohjalta kirjoitin kaksi tarinaa kahden erilaisen tutkijan päivästä.

Tutkimusongelmaa tarkastelin kolmen empiirisen kysymyksen avulla. Ensimmäinen tutkimuskysymykseni oli, millaisia hyviä tutkijat tunnistavat työssään. Haastatteluiden pohjalta

kirjoitetuissa tarinoissa tutkijan työssä oli läsnä varsin erilaisia hyviä. Ensimmäisen tarinan Tainan työn hyviä olivat tutkimukselle omistautuminen, tutkimustyön yhteisöllisyys, vapaus sekä tutkimuksen laatu. Hyvät kulkivat sikäli käsi kädessä, että tutkimuksen laatu oli riippuvainen nimenomaan mahdollisuudesta keskittyä tutkimukseen ja parhaimmat tulokset saavutettiin juuri yhteisön voimin. Toisen tarinan Sailalle työn hyviä olivat työn monipuolisuus, tutkimuksen kyky auttaa työelämää, yhteisöllisyys sekä tutkimuksen tärkeys rahoittajien ja asiakkaiden näkökulmasta. Siinä missä Tainan yhteisöllisyys tarkoitti aitoa tutkijoiden välistä yhteistyötä ja esimerkiksi nuorempien tutkijoiden alkuun auttamista, saattoi yhteisöllisyys Sailalle merkittä uusia verkostoja ja parempia kytköksiä työpaikoille.

Tarinoiden kuvaamia hyviä on mahdollista erotella MacIntyren (2004) esittämää jakoa sisäisiin ja ulkoisiin hyviin apuna käyttäen. Tainan hyvät olivat sisäisiä hyviä, jotka ovat arvokkaita jo itsensä vuoksi, mutta myös tuottavat harjoittajalleen eudaimonista hyvinvointia. Merkilepantavaa on myös se, että sisäisten hyvien saavuttaminen on hyvä asia koko yhteisölle. Sailan hyvät puolestaan ovat ulkoisia hyviä, jotka ovat myös aitoja hyviä, mutta eivät välttämättä edistä koko yhteisön hyvää.

Toisena kysymyksenä tarkastelin, mitkä asiat edistävät näiden hyvien kokemista ja mitkä puolestaan estävät. Tainan työn hyvien kokemista edistivät se, että oli tarpeeksi aikaa keskittyä ja perehtyä, osaavat kollegat, ja yhteisön tuki. Estäviä tekijöitä puolestaan olivat muun muassa ajan puutteen aiheuttama kiire, suuri määrä hallinnollisia tehtäviä, sekä kilpailun lisääntyminen. Ajan puute vaikutti hyvien kokemiseen monella tavalla; se heikensi mahdollisuuksia paneutua tutkimukseen niin hyvin kuin tutkija olisi itse halunnut sekä vähensi tutkijoiden välisen yhteistyön määrää. Tämä oli Tainasta äärimmäisen huolestuttavaa, koska molemmat olivat olennaisia tutkimuksen laatua ajatellen.

Sailan työn hyvien kokemista edesauttoi esimerkiksi organisaation kannustus yritys yhteistyöhön, uudet tema-alueet ja yhteistyömuodot, onnistunut työn rajaaminen sekä myönteiset rahoituspäätökset. Hyvien kokemista estäviä tekijöitä olivat muun muassa kilpailun lisääntyminen ja eri tahojen keskittyminen oman edun ajamiseen, työn hallitsemattomuus ja useat päällekkäiset tehtävät ja tutkimukseen riittämätön aikajänne.

Tutkijoiden tarinoissa on nähtävissä, kuinka instituutio voi vaikuttaa tutkimustyön hyviin. Sen lisäksi, että organisaatio voi suunnata tutkijoiden pyrkimyksiä sisäisten hyvien tavoittelusta ulkoisten hyvien tavoitteluun, voi se myös olla esteenä sisäisten hyvien saavuttamisessa.

Kolmantena tutkimuskysymyksenä pyrin selvittämään, mitä seurauksia erilaisilla hyvillä voi olla. Ulkoisten hyvien ollessa markkinaideologian mukaisia, tuovat ne mukanaan tutkimustyölle uusia piirteitä. Markkinaideologian yleistyminen sekä muuttaa tutkimuksen luonnetta että voi lisäksi vaikuttaa tutkijan käsitykseen omasta arvosta. Ulkoisten hyvien tavoitteluun liittyy myös kilpailu, joka voi olla uhka tutkimuksen laadulle, heikentää yhteisöllisyyttä ja lisäksi aiheuttaa tutkijoille riittämättömyyden tunnetta. Sen sijaan työn hyvin tekeminen sen itsensä vuoksi on arvokasta sellaisenaan, luo hyvinvointia ja on edellytys työn mielekkyyden kokemiselle. Tarinoista kumpuaa huoli siitä, että työtä ei pysty tekemään niin kuin itse haluaisi, jolloin hyvät, niin sisäiset kuin ulkoiset, jäävät saavuttamatta. Koska työ ei ole vain työtä vaan merkittävä itsearvostuksen lähde, on työhön liittyvillä hyvillä paljon merkitystä myös yksilön minäkuvan kannalta. Millaista elämäntarinaa elää tutkija, jonka työn hyvät ovat tavoittamattomissa?

Koska työn hyvillä voi olla valtava merkitys niin työhön liittyvän kuin yksilön psyykkisen hyvinvoinnin kannalta, on erilaisten hyvien tunnistaminen ja niistä puhuminen ensiarvoista. Lisäksi hyvien arviointi on tärkeää myös siksi, että se voi auttaa käytännön harjoittajia, tässä tutkijoita, puolustautumaan instituutioiden korruptoivalta vaikutukselta. Tutkimukseni voi synnyttää keskustelua siitä, millaista työtä tutkijat haluaisivat tehdä ja millaista työtä he tällä hetkellä pystyvät tekemään. Laajemmin ajatellen voi kaikkia töitä arvioida samojen peruskysymysten kautta, ja siksi tutkimus voi auttaa myös muilla aloilla työskenteleviä arvioimaan omaa työtään sekä herättää ajatuksia.

Rikkaamman kuvan tavoittamiseksi, olisi todennäköisesti ollut hyödyllistä, että haastateltavat olisivat edustaneet tasapuolisesti erilaisia tutkimustehtäviä ja -aloja, eri senioriteettitasoja sekä riittävästi kumpaakin sukupuolta. Tämän aineiston valossa olen kuitenkin tyytyväinen siihen kuvaan, mikä hyvästä työstä piirtyy tutkijoiden tarinoiden avulla.

Tutkimuksessani hedelmällistä on mielestäni se, että tarinoiden avulla olen onnistunut tavoittamaan moniulotteisen kuvan tutkijoiden työstä. Narratiivinen tutkimusote mahdollisti käsiksi pääsyn niihin tarinoihin, joilla tutkijat itse antavat työlleen sisältöä sekä tekevät työstään merkityksellistä, toisin sanoen, milloin heidän työnsä on hyvää. Toisaalta tutkimus perustuu siihen, mitä tutkijat minulle kertoivat enkä voi tietää, onko jotakin jätetty pois tai asioita kerrottu sellaisina kuin ne halutaan nähdä sen sijaan, millaisina ne todella on koettu. Mutta ei minulla ole mitään syytä uskoa näin käyneen. Tulkinat ovat minun tekemiäni, mutta olen ollut itseläni sekä aineistolleni rehellinen. Ehkä haastatteleman tutkijat ovat kanssani eri mieltä, mutta

toivon heidän kuitenkin löytävän itsensä tarinoista. Muille lukijoille toivon syttyvän edes pienen kipinän hyvän työn löytämiseen ja sen tavoitteluun.

8 Lähteet

Aaltola, Juhani ja Valli, Raine toim.(2010): Ikkunoita tutkimusmetodeihin II Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Ahonen, Guy (2006): Työkyvyn taloudellinen merkitys. Teoks: M. Antti-Poika, K-P Martimo ja K. Husman (toim.) Työterveyshuolto. Helsinki: Duodecim.

Alasoini, Tuomo (2011): Hyvinvointia työstä. Kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla? Helsinki: Tykes raportteja 76.

Anderson, Melissa S.& Ronning, Emily & De Vries, Raymond & Martinson, Brian C. (2007): The Perverse Effects of Competition on Scientists' Work and Relationships. *Science and Engineering Ethics*, Vol.12 No.4, 437-461.

Antila, Juha (2006): Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. *Työpoliittinen tutkimus* 305. Helsinki: Työministeriö.

Antti-Poika, Mari; Martimo, Kari-Pekka ja Husman, Kaj toim. (2006): Työterveyshuolto. Helsinki: Duodecim.

Aittola, Helena ja Ylijoki, Oili-Helena toim. (2005): Tulosohjattua autonomiaa – Akateemisen työn muuttuvat käytännöt. Helsinki: Gaudeamus.

Baskaran, Angathevar ja Boden, Rebecca (2007): Commodified science and social wellbeing. *AI & Society*, Vol.21(3), 267-285.

Becher, Tony ja Trowler, Paul R. (2001): *Academic tribes and territories* (2nd ed.). Milton Keynes: SRHE & Open University Press.

Billot, Jennie (2010): The image and the real: identifying the tensions for academic identity. *Higher Education Research & Development*, Vol. 29(6), 709-721.

Blom, Raimo ja Hautaniemi, Ari toim. (2009): Työelämä muuttuu, jousaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus.

Boje, David M. (2001): *Narrative Methods for Organizational & Communication Research*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.

Boyd, Neil M. ja Bright, David S. (2007): Appreciative Inquiry as a Mode Of Action Research for Community Psychology. *Journal of Community Psychology*, Vol. 35(8), 1019-1036.

Brown, Andrew D. & Lewis, Michael A. (2011): Identities, Discipline and Routines. *Organization Studies*, Vol.32(7), 871-895.

Brown, Andrew D; Kornberg, Martin; Clegg, Stewart R. & Carter, Chris (2010): 'Invisible walls' and 'silent hierarchies': A case study of power relations in an architecture firm. *Human Relations*, Vol.63(4), 525-549.

- Brown, Andrew D. (2006): A Narrative Approach to Collective Identities. *Journal of Management Studies*, Vol. 43(4), 731-753.
- Bushe, Gervase R. ja Kassam Aniq F. (2005): When is Appreciative Inquiry Transformational?: A Meta-Case Analysis. *Journal of Applied Behavioral Science* Vol.41(2), 161-180.
- Coccia, Mario (2009a): Bureacratization in Public Research Institutions. *Minerva*, Vol. 47(1), 31-50.
- Coccia, Mario (2009b): Research Performance and Bureaucracy within Public Research Labs. *Scientometrics*, Vol. 79(1), 93-107.
- Cooperrider, David L. & Whitney, Diana & Stavros, Jacqueline M. (2008): *Appreciative Inquiry Handbook. For leaders of change 2nd edition*. Ohio: Crown Custom Publishing.
- Czarniawska, Barbara (2004): *Narratives in Social Science Research*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.
- Denzin, Norman K. ja Lincoln, Yvonna S. (2002): *The Social Construction of Validity. The Qualitative Inquiry Reader*. Thousand Oaks: SAGE Publications Inc. 298-323.
- Elo, Anna-Liisa ja Feldt, Taru (2005): Johtaminen ja työyhteisön kehittäminen työhyvinvoinnin tukena. Teoks: U. Kinnunen, T. Feldt, S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina – Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 56-74.
- Eriksson, Päivi ja Kovalainen, Anne, (2008): Ch. 14 Narrative Research. *Qualitative Methods in Business Research*. London: SAGE Publications Ltd, 210-226.
- Feldman, Martha S. & Sköldbberg, Kaj & Brown, Ruth Nicole & Horner, Debra (2004): Making Sense of Stories: A Rhetorical Approach to Narrative Analysis. *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol.14(2), 147-170.
- Filander, Karin (2000): Kehittämistyö murroksessa – Sitoutuminen, sopeutuminen ja vastarinta julkisella sektorilla 1990-luvulla. *Acta Universitatis Tamperensis 777*. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy, Juvenes Print.
- Fitzgerald, Stephen P. ja Oliver, Christine ja Hoxsey, Joan C. (2010): Appreciative Inquiry as a Shadow Process. *Journal of Management Inquiry*, 19(3), 220-233.
- Gardner, Howard & Csikszentmihalyi, Mihaly & Damon, William (2001): *Good Work: When Excellence and Ethics Meet*. New York: Basic Books.
- Gerlander, Eija-Maria ja Launis, Kirsti (2007): Työhyvinvoinnin tarkasteluikkunat. *Työelämän tutkimus* 3/2007, 202-212.
- Gini, Al (1998): Work, Identity and Self: How We Are Formed by the Work We Do? *Journal of Business Ethics*, Vol.17(7). 707-714.
- Goodson, Ivor (2006): The Rise of the Life Narrative. *Teacher Education Quarterly*, Vol.33(4), 7-21.
- Green, Francis (2006): *Demanding work: the paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton & Oxford: Princeton University Press.

- Hakala, Johanna ja Ylijoki, Oili-Helena (2001): Research for Whom? Research Orientation in Three Academic Cultures. *Organization* Vol.8(2), 373-380.
- Hakanen, Jari (2004): Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Harding, Nancy & Ford, Jackie & Gough, Brendan (2010): Accounting for ourselves: Are academics exploited workers? *Critical Perspectives on Accounting* Vol.21(2), 159-168.
- Hasu, Mervi; Ilmarinen, Juhani; Reijula, Kari; Niemelä, Raimo; Vuori, Jukka; Toikkanen, Jani ja Vainio, Harri (2009?): Impact and Innovations – Thematic Areas as a pilot of the innovation endeavour at the Finnish Institute of Occupational Health. Työterveyslaitos. http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/suunnittelu_ja_seuranta/strategia_arvot_visio/Documents/ImpactandInnovation.pdf. Katsottu 24.3.2011.
- Hebson, Gail; Grimshaw, Damian; Marchington, Mick (2003): PPPs and the Public Sector Ethos: Case-Study Evidence from the Health and Local Authority Sectors. *Work, Employment & Society*, Vol.17(3), 481-501.
- Heikkinen, Hannu L. T. (2010): Narratiivinen tutkimus – Todellisuus kertomukseen. Teoks: J. Aaltola ja R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 143-159..
- Henkel, Mary (2005): Academic identity and autonomy in a changing policy environment. *Higher Education* 49(1/2), 155-176.
- Howard, Ann toim. (1995): *The Changing Nature of Work*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Howard, Ann (1995): *Rethinking the Psychology of Work*. Teoks: A. Howard (toim.) *The Changing Nature of Work*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 511-555.
- Huberman, A. Michael & Miles, Matthew B. (2002): *The Qualitative Researcher's Companion*. Thousand Oaks: SAGE Publications Inc.
- Humphreys, Michael & Brown, Andrew D. (2002): Narratives of Organizational Identity and Identification: A Case Study of Hegemony and Resistance. *Organization Studies*, Vol.23(3), 421-447.
- Hyvärinen, Matti (2008): Akateemiset rytmit. Teoks: K. Lempiäinen, O. Löytty, ja M. Kinnunen (toim.) *Tutkijan kirja*. Tampere: Vastapaino, 21-27.
- Hyytinen, Kirsi; Lähteenmäki-Smith, Kaisa; Kallio, Katri ja Saari, Eveliina (2008): Monta tietä vaikuttavuuteen. Näkökulmia tutkimusorganisaatioiden tulosoikeuteen ja vaikuttavuuden arviointiin kolmella hallinnonalalla. Valtiovarainministeriön julkaisuja 29/2008, Helsinki.
- Jokinen, Eeva (2008): Tutkijan arki. Teoks: K. Lempiäinen, O. Löytty, ja M. Kinnunen (toim.) *Tutkijan kirja*. Tampere: Vastapaino. 13-20.
- Julkunen, Raija (2008): Uuden työn paradoksit: Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.

Järvensivu, Anu (2010): Tapaus työelämä – ja voiko sitä muuttaa? Tampere: Tampere University Press.

Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija toim. (2005): Työ leipälajina - Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kira, Mari (2003): Byrokratian jälkeen - kohti uudistavaa työtä ja kestäväää työjärjestelmäkkeitä. Nro. 254, Helsinki: Työministeriö.

Koivumäki, Jaakko (2008): Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma – Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa. Acta Electronica Universitatis Tamperensis 722. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Kuusela, Pekka ja Kejonen, Matti (2008): Interaktionismi ja diskursiiviset kehykset organisaatiotutkimuksessa. Teoks: P. Kuusela ja M. Kuittinen (toim.) Organisaatiot muutoksessa. UNIPress, 21-48.

Kuusela, Pekka ja Kuittinen, Matti toim. (2008): Organisaatiot muutoksessa. UNIPress.

Launis, Kirsti; Virtanen, Tuija ja Ruotsala, Riikka (2009): Toimintakonseptin muutokset, epäsynkronit ja työn häiriökuormitus – ratkaisuja yhteistyössä. Loppuraportti Työsuojelurahastolle. Helsinki: Työterveyslaitos.

Launis, Kirsti; Lehto, Anna-Maija; Mäkitalo, Jorma; Räsänen, Keijo ja Ylikoski, Matti (2001): Työkyky tutkimuksen ja -tiedon katvealueet. Työkyvyn ylläpidon tutkimus ja arviointi, raportti 5. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Kansaneläkelaitos, Työterveyslaitos.

Lempiäinen, Kirsti; Löytty, Olli ja Kinnunen, Merja toim. (2008): Tutkijan kirja. Tampere: Vastapaino.

Loikkanen, Torsti; Hyytinen, Kirsi ja Konttinen, Jari (2011): Public research and technology organisations in transition in transition – The case of Finland. Science, Technology & Society Vol. 16(1), 75-98.

Ludema, James D. ja Fry, Ronald E. (2008): The Practice of Appreciative Inquiry. Teoks.: P. Reason ja H. Bradbury (toim.) Action Research. London, Thousand Oaks, New Delhi, Singapore: Sage Publications, 280-296.

Lähdesmäki, Kirsi (2003): New Public Management ja julkisen sektorin uudistaminen. Tutkimus tehokkuusperiaatteista, julkisesta yrittäjyydestä ja tulosvastuusta sekä niiden määrittelymistä valtion keskushallinnon reformeista Suomessa 1980-luvun lopulta 2000-luvun alkuun. Acta Wasaensia No.113. Vaasa: Vaasan yliopisto.

MacIntyre, Alasdair (2004): Hyveiden jäljillä. Helsinki: Gaudeamus.

Mamia, Tero (2009): Mistä hyvinvointi syntyy? Teoks: R. Blom ja A. Hautaniemi (toim.). Työelämä muuttuu, jostaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus, 20-55.

Mamia, Tero ja Melin, Harri toim. (2008): Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Turun yliopiston sosiologian laitos, sosiologian tutkimuksia, B sarja, Turku.

Matheson, Craig (2011): The Motivation of Public Sector Employees: An Outline of Six Orientations to Work. Administration & Society, Vol. 44(2), 207-237.

Maxwell, Joseph A. (2002): *Understanding and Validity in Qualitative Research*. Teoks. A.M. Huberman ja M.B. Miles (toim.) *The Qualitative Researcher's Companion*. Thousand Oaks: SAGE Publications Inc, 36-57.

McDonough, Peggy (2006): *Habitus and the practice of public service*. *Work, Employment and Society*, Vol. 20(4), 629-647.

Melin, Harri ja Mamia, Tero (2008): *Pohdintaa: tietoyhteiskunta, työn uudet organisointimuodot ja 2000-luvun työelämän haasteet*. Teoks: T. Mamia ja H. Melin (toim.) *Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos*. Turun yliopiston sosiologian laitos, sosiologian tutkimuksia, B sarja, Turku 133-144.

Merle, Jacob (2009): *On Commodification and the Governance of Academic Research*. *Minerva* Vol.47(4), 391-405.

Mäkitalo, Jorma (2006): *Työkyvyn käsite*. Teoks: M. Antti-Poika, K-P Martimo ja K. Husman (toim.) *Työterveyshuolto*. Helsinki: Duodecim.

Mäkitalo, Jorma (2005): *Work-related well-being in the transformation of nursing home work*. Dissertation D837. Oulu: Oulu University Press.

Mäntylä, Hans ja Päiviö, Hanna (2005): *Toivon ja epätoivon äärellä akateemisessa työssä*. Teoks: H. Aittola ja O-H Ylijoki (toim.) *Tulosohjattua autonomiaa – Akateemisen työn muuttuvat käytännöt*. Helsinki: Gaudeamus, 41-66.

Pollitt, Christopher ja Bouckaert, Geert (2004, 1st ed. 2000): *Public Management Reform – A Comparative Analysis*. New York: Oxford University Press.

Päiviö, Hanna (2011): *Tutkijan työ: lumoa, sinnittelyä vai etsimistä?* Teoks: K. Räsänen (toim.) *Tutkijat kertovat – kymmenen esseetä akateemisesta työstä*. Espoo: Aalto yliopisto, 43-59.

Reason, Peter & Bradbury, Hilary toim. (2008): *Action Research*. London, Thousand Oaks, New Delhi, Singapore: Sage Publications.

Riessmann, Catherine Kohler (1993): *Narrative Analysis. Qualitative Research Methods*, Vol. 30. Newbury Park, London, New Delhi: Sage Publications.

Rissanen, Tapio ja Kuortti, Joel (2008): *Pätkätutkimuksen lyhyt katekismus*. Teoks: K. Lempiäinen, O. Löytty, ja M. Kinnunen (toim.) *Tutkijan kirja*. Tampere: Vastapaino. 52-65.

Räsänen, Keijo (2011): *Tutkija kirjoittaa – kymmenen esseetä akateemisesta työstä*. Espoo: Aalto yliopisto.

Räsänen, Keijo (2005): *Akateemisen työn hallinta – jäsenyksiä kokemuksille ainelaitoksen johtajana*. Teoks: H. Aittola ja O-H Ylijoki (toim.) *Tulosohjattua autonomiaa – Akateemisen työn muuttuvat käytännöt*. Helsinki: Gaudeamus, 18-40.

Ryan, Richard M. & Huta, Veronika & Deci, Edward L. (2006): *Living well: a self-determination theory perspective on eudaimonia*. *Journal of Happiness Studies* Vol.9(1), 139-170.

Sayer, Andrew (2008): *Moral Economic Regulation in Organizations: A University Example*. *Organization* Vol.15(2), 147-164.

Sayer, Andrew (2007): Dignity at Work: Broadening the Agenda. *Organization*, Vol.14(4), 565-581.

Siltala, Juha (2004): Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltion ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2010): Sosiaali- ja terveysministeriön ja Työterveyslaitoksen tulossopimus vuosille 2008-2011; tarkistusvuosi 2011. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2011): Sosiaali- ja terveysministeriön ja Työterveyslaitoksen tulossopimus vuosille 2012-2015; tulostavoitteet 2012. http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/suunnittelu_ja_seuranta/Documents/Tulossopimus%20FINAL%202012.pdf. Katsottu 10.4.2011.

Spreitzer, Gretchen; Sutcliffe, Kathleen; Dutton, Jane; Sonenshein, Scott ja Grant, Adam M. (2005): A Socially Embedded model of Thriving at Work. *Organization Science*, Vol.16(5), 537-549.

Tanggaard, Lene (2009): The Research Interview as a Dialogical Context for the Production of Social Life and Personal Narratives. *Qualitative Inquiry*, Vol.15(9), 1498-1515.

Thyer, Bruce A. (2001): Reliability and Validity in Qualitative Research. *The Handbook of Social Work Research Methods*. Thousand Oaks: SAGE Publications Inc. 273-290.

Tomperi, Tuukka toim. (2009): Akateeminen kysymys? Yliopistolain kritiikki ka kiista uudesta yliopistosta. Tampere: Vastapaino.

Tutkimus- ja innovaationeuvosto (2010): Tutkimus- ja innovaatiopoliittinen linjaus 2011-2015. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tiede/tutkimus_ja_innovaationeuvosto/julkaisut/linjaus2011-2015.pdf. Katsottu 1.11.2011.

Työterveyslaitos (2011a): Hyvinvointia työstä. Työterveyslaitoksen strategia 2011-2015. Työterveyslaitos.

Työterveyslaitos (2011b): Työterveyslaitoksen toimintasuunnitelma ja talousarvio 2011. Työterveyslaitos.

Valtiovarainministeriö (2012): Vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelma. http://www.vm.fi/vm/fi/05_hankkeet/0108_vaikuttavuus_tuloksellisuus/index.jsp. Katsottu 10.4.2011

Välimaa, Jussi (2005): Akateeminen työ – palkkatyötä vai säätyläisyyttä? Teoks: H. Aittola ja O-H Ylijoki (toim.) Tulosohjattua autonomiaa – Akateemisen työn muuttuvat käytännöt. Helsinki: Gaudeamus, 146-168.

Watson, Cate (2008): Tensions and aporias in the narrative construction of lives. *Qualitative Research*, Vol. 8(3), 333-337.

Webb, Janette (1999): Work and the New Public Service Class? *Sociology*, Vol.33(4), 207-237.

Winter, Richard (2009): Academic manager or managed academic? Academic identity schisms in higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, Vol.31(2), 121-131.

Wright, Bradley E.; Pandey, Sanjay K. (2008): Public Service Motivation and the Assumption of Person-Organization Fit. Testing the Mediating Effect of Value Congruence. *Administration & Society*, Vol.40(5), 502-521.

Ylijoki, Oili-Helena (2005): Academic nostalgia: A narrative approach to academic work. *Human Relations*, Vol. 58(5), 555-576.

Ylijoki, Oili-Helena ja Aittola, Helena (2005): Johdanto: hyvää akateemista työtä etsimässä. Teoks: H. Aittola ja O-H Ylijoki (toim.) Tulosohjattua autonomiaa – Akateemisen työn muuttuvat käytännöt. *Gaudeamus*, Helsinki. 7-17.

Ylijoki, Oili-Helena ja Mäntylä, Hans (2003): Conflicting Time Perspectives in Academic Work. *Time & Society*, Vol.12(1), 55-78.

Ylijoki, Oili-Helena (2002): Humboldt kohtaa markkinavoimat – tutkijan työ muutoksessa. *Tiedepolitiikka* 27(1), 41-54.

Ylijoki, Oili-Helena (2009): Yliopiston lumo. Teoks: T. Tomperi toim. Akateeminen kysymys? Yliopistolain kritiikki ja kiista uudesta yliopistosta. Tampere: Vastapaino.

Liitteet

Haastattelukysymykset

1. Milloin olet tullut Työterveyslaitokselle? Miksi TTL kiinnosti työnantajana? Millaisissa tehtävissä olet ollut? Millaisessa tehtävässä olet tällä hetkellä?
2. Millainen oli ensi vaikutelmasi TTL:sta työnantajana?
3. Mieti jotain tilannetta, jossa koit tehneesi ”hyvää työtä”. Kuvaile sitä ja kerro, mikä teki kokemuksesta erityisen.
 - a. Mitkä olosuhteet mahdollistivat hyvän työn kokemuksen?
 - b. Kuinka sinä itse rakensit edellytykset hyvälle työlle?
 - c. Ketkä muut auttoivat sinua tekemään työtä tällä tavalla? Mitä he tekivät?
 - d. Mitkä organisaation piirteet mahdollistivat hyvän työn tekemisen?
4. Arvot:
 - a. Mitä arvostat itsessäsi eniten työssäsi?
 - b. Mitä arvostat työssäsi eniten? Mikä tekee työstäsi hyvää työtä? Millä perusteilla arvioit työsi hyvyyttä?
5. Kerro jostain tilanteesta, jossa koit että sinuun luotetaan ja sinua arvostetaan työntekijänä. Mitä siinä tapahtui?
6. Mitkä käytänteet organisaatiossa auttavat tekemään hyvää työtä?
7. Onko joitain käytänteitä, jotka estävät hyvän työn tekemistä?
8. Saat esittää toiveita, joiden toteutuminen parantaisi omaa hyvän työn tekemistä. Mitkä nuo toiveet olisivat?