

3

Tutkimuksen lähestymistavat työelämän tutkimuskeskuksessa

Satu Kalliola

ARTIKKELI ESITTELEE Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimuksen menetelmällisiä lähtökohtia vastaamalla kysymyksiin, mitä, miksi ja miten keskuksessa tutkitaan työelämän ilmiöitä. Mitä ja miksi -kysymyksiin vastataan liittämällä keskuksen tutkimuslinjoissaan (Työ, hyvinvointi ja elämän laatu, Työelämän valtasuhteet ja sukupuoli, Työmarkkinat ja työvoiman käyttö, Työyhteisöt, muutos ja kehittäminen ja Teknologia ja työ) toteuttamat tavoitteet aikansa yhteiskunnallisiin kysymyksiin ja siten osaksi koko työelämän tutkimuksen alaa. Tutkimuksen aineistojen keruu edellyttää pääsyä työpaikoille, joten myös tämän mahdollistava keskuksen vuorovaikutuksen esittely eri sidosryhmien kanssa sisältyy mitä- ja miksi-kysymysten vastauksiin. Miten -kysymykseen vastataan tutkimusstrategian viitekehyksessä. Artikkelissa kuvataan Työelämän tutkimuskeskuksen www-sivuilta (2019a–c) ja aikaisemmista projekti- ja julkaisuluetteloista löytyvää tutkimusta strategia- ja menetelmävalintoihin.

Johdanto

Kun puhutaan tutkimuksesta, puhutaan aina myös tutkimusmenetelmistä, vaikka asiaa ei eksplisiittisesti ilmaistaisikaan. Näin on siksi, että juuri tieteellinen menetelmä erottaa tutkimuksen muista tavoista tehdä löytöjä ja johtopäätöksiä erilaisista ihmisen mieltä kiehtovista ilmiöistä. Jokainen tutkimusta tekevä joutuu vastaamaan tutkimusprosessin peruskysymyksiin: Mitä, miksi ja miten tutkitaan? Vaikka näitä kysymyksiä ei voi täysin erottaa toisistaan, niihin vastaaminen erikseen selkeyttää tutkimusprosessin kulkua.

Tutustuminen työelämän tutkimuksen laajaan kirjoon osoittaa, miten vastaus kysymykseen ”Mitä tutkitaan?” osoittaa työelämän ilmiöiden näyttäytyvän erilaisina sen mukaan, miten niitä käsitteellistetään valittujen teorioiden mukaisesti. Samalla kunkin valitun teorian ulkopuoliset ilmiöt voivat jäädä kokonaan tutkimuksen huomiotta, ellei tutkimusprosessin aikana kiinnitetä huomiota myös niihin esille tuleviin seikkoihin, joita valittu teoria ei kata. Työelämän tutkimuskeskuksen 20-vuotisjuhla-kirjan (Heiskanen, Leinonen, Järvensivu & Aho 2008) teema oli työelämän muutos, jonka myötä tuli esiin yhden selkeän muutostrendin sijasta toimijaryhmittäin eriytyvää muutoskehitystä ja myös pysyvyyttä. Tämä tieto on mahdollistunut tutkimusmenetelmien valinnalla ja antamalla menetelmille mahdollisuus myös ennakoasetelmaa täydentävän tiedon tuottamiseen. Samoin kuin tutkittavat ilmiöt, myös tutkimusmenetelmät, monesti selkeästi opittavissa oleviksi metodeiksi ymmärretyt, näyttäytyvät erilaisilta eri tarkastelukulmista.

Tämän artikkelin tavoitteena on esitellä ja jäsentää Työelämän tutkimuskeskuksen (Tampereen yliopisto 2019a) monitieteisen tutkimustaipaleen tutkimusaiheita ja tutkimusmenetelmällisiä lähtökohtia. Katsaus liittää tutkimusmenetelmien esittelyn tutkimusaiheiden kautta yhteiskunnalliseen taustaan, jonka muutos, tai pysyvyys, yhdessä tutkijoiden kiinnostuksen ja asiantuntijuuden kanssa, ovat vaikuttaneet nykyisiin tutkimuslinjoihin. Ne ovat ”Työ, hyvinvointi ja elämän laatu”, ”Työelämän valtasuhteet ja sukupuoli”, ”Työmarkkinat ja työvoiman käyttö” ja ”Työyht-

teisöt, muutos ja kehittäminen” ja uusimpana ”Teknologia ja työ” (Tampereen yliopisto 2019b). Tutkimuksen menetelmissä painopiste on empiirisen sosiaalitutkimuksen perinteessä, johon monien muidenkin yhteiskuntatieteiden samoin kuin kasvatus-, hallinto-, kauppaa-, talous- ja politiikkatieteiden tutkimusmenetelmät perustuvat. Katsaus on koottu käymällä lävitse Työelämän tutkimuskeskuksen www-sivuilta vuonna 2019 (Tampereen yliopisto 2019a), mukaan lukien tutkijoiden SoleCris asiantuntijatietokanta, löytyvien projekti- ja julkaisuesittelyjen (Tampereen yliopisto 2019b–c) sekä keskuksen aiempien painettujen julkaisusarjaluetteloiden perusteella identifioituja raportteja ja tieteellisiä artikkeleita tutkimusstrategisten (Johannesson & Perjons 2014) vaihtoehtojen näkökulmasta. Lopputulos on yksi esimerkein perusteltu näkökulma Työelämän tutkimuskeskuksen tutkijoiden käyttämiin tutkimusmenetelmiin.

Artikkeli tuo esille myös tutkimuskohteisiin pääsyn, aineiston hankintamahdollisuuksien ja usein myös rahoituksen kannalta keskeisen sidosryhmätyöskentelyn. Työelämätoimijoiden tulee nähdä tutkimusaiheet merkittäviksi, jotta tutkimuksen tekemisen edellytykset voidaan luoda. Myös Suomen Akatemia, yksi merkittävä Työelämän tutkimuskeskuksen rahoittaja, edellyttää nykyisin tutkimussuunnitelmiin kirjattavan ennakoitua tiedeyhteisön ulkopuolelle ulottuvat vaikutukset (Suomen Akatemia 2018). Artikkelisi esitteleekin lyhyesti myös työelämän tutkimusta subjektina, akateemisena ja yhteiskunnallisena toimijana, joka täyttää tiedeinstituution kriteerit. Jäljitän artikkelin perusidean yleisen historian professori, suomalaisuusmies, Yrjö-Sakari Yrjö-Koskisen Kirjallisen Kuukausilehden 1. numerossa vuonna 1874 julkaisemaan kirjoitukseen Työväenseikka 1 (teoksessa Eräsaari & Rahkonen 1975, 55):

Kullakin aikakaudella on omat kipeät kohtansa, joiden korjaamisessa sen täytyy voimiansa ponnistella; sillä historiallinen edistys ei ole jotakin loikomista sivistyksen nautinnossa, vaan yhtämittaista työtä ja tointa.

Tutkimusprosessin peruskysymykset – mitä, miksi ja miten

Tieteellisessä käytännössä tutkimusprosessin tai sen jonkin osan kirjalliselta ja suulliselta kuvaukselta edellytetään aina vastaamista samoihin peruskysymyksiin. Kiinnostaviakaan tutkimustuloksia ei voi kauan esitellä, ennen kuin joku kysyy, miten tulokset on saatu. Tarkoituksenmukaista vastausta ”Miten”-kysymykseen on puolestaan edeltänyt vastaaminen kysymyksiin ”Mitä?” ja ”Miksi?”. Tämän tosin yksityiskohtien tarkkuudessa poikkeavan jäsenyyksen voi tunnistaa tutkimussuunnitelmista, koko prosessin tuloksineen kuvaavista loppuraporteista, mahdollisesti vain yksittäiseen näkökulmaan keskittyvistä tieteellisistä artikkeleista, seminaariesityksistä ja mediajulkisuuteen tarkoitetuista esityksistä.

Mitä ja miksi tutkitaan – työelämän tutkimus yhteiskunnallisena ja akateemisena toimijana

Tutkijan oma kiinnostus tutkimuskohdettaan kohtaan esitetään yleensä merkittävimmäksi tekijäksi, joka kantaa läpi usein työlään tutkimusprosessin. Työelämän tutkimus kuuluu niihin tutkimuksen aloihin, joissa myös tutkijan innostus ja hänen halunsa vaikuttaa asioihin lisää motivaatiota. Motivaatiota lisännee, kun yksittäisen tutkijan oma kiinnostus ja yhteiskunnan tiedon tarpeet kohtaavat. Olennaista on luoda luotettavaa ja käyttökelpoista tietoa empiirisiin havaintoihin ja loogisiin argumentteihin perustuen.

Työelämän ilmiöiden monipuolisestakaan tuntemisesta ei voi kuitenkaan suoraan johtaa, miten asiat voisivat olla ja eikä sitä, miten niiden pitäisi olla. Ollakseen vaikuttavaa työelämän tutkimus tarvitseekin jatkuvaa vuoropuhelua työelämän toimijoiden kanssa yhteiskunnan eri tasoilla yksittäisistä työpaikoista ja kansalaisjärjestöistä työmarkkinaosapuolten keskusjärjestöihin sekä työtä, koulutusta ja muita hyvinvoinnin osatekijöitä edistämään pyrkiviin kuntien ja valtion toimielimiin asti. Vuorovaikutus

sinällään ei vielä riitä, elleivät keskeiset toimijat tunnista tutkimustiedon yhteiskunnallisista oloista osoittamaa muutostarvetta. Työelämän suhteiden neuvottelukunnan toimeksiannosta tehdyt laajat kyselyt kuntien esimiesten ja henkilöstön keskuudessa (Valtee 1987; Nakari 1988) löysivät kiinnostuneet kuulijansa Kunnallisessa työmarkkinalaitoksessa (nykyisessä Kuntatyönantajissa) ja kuntien henkilöstöjärjestöissä 1990-luvun alussa, jolloin myös muilla työelämän sektoreilla oli todettu tyytymättömyyttä työoloihin (Kolu 1992), varhaista eläköitymistä ja tuottavuusongelmia. Samaan aikaan kiinnostus muiden Pohjoismaiden erilaisia työelämän kehittämiskokeiluja ja toimintatutkimusta kohtaan oli kasvanut. Kaikki em. tekijät yhdessä mahdollistivat toimintatutkimuksellisen hankkeen käynnistämisen Suomen kunnissa Työsuojelurahaston tuella. (Kasvio, Nakari, Kalliola, Kuula, Pesonen, Rajakaltio & Syvänen 1994.)

Työsuojelurahasto kuuluukin Työelämän tutkimuskeskuksen pitkäaikaisimpiin yhteistyökumppaneihin. Sen asiantuntijaryhmään on kuulunut vuorollaan useita Työelämän tutkimuskeskuksen tutkijoita. Työsuojelurahasto, omalla lainsäädännöllään (1979) perustettu ja ohjattu työelämän tutkimuksen ja kehittämisen erityistoimielin, käyttää termiä ”tiedon hyödyntäminen”. Se edellyttää aina uutta tietoa rahoittamaltaan tutkimus- ja kehitystoiminnalta, jonka odotetaan parantavan työoloja ja edistävän työyhteisöjen toiminnan turvallisuutta ja tuottavuutta. Se toimii osin yhteistyössä työsuojelun, työhyvinvoinnin, työterveyden ja työturvallisuuden asiantuntija- ja koulutusorganisaation Työturvallisuuskeskuksen kanssa. Työturvallisuuskeskus järjestää alan koulutuksia, tuottaa julkaisuita ja videoita sekä konkreettisia työpaikkojen kehittämisen työkaluja, joilla yleensä tarkoitetaan tutkimustiedosta johdettuja toimintamalleja. (Työsuojelurahasto 2018; Työturvallisuuskeskus 2018.) Työelämän tutkimuskeskuksen tutkijat ovat olleet kirjoittajina esimerkiksi toimintatutkimuksellisen työkonferenssimenetelmän (Lehtonen 2004) ja esimiehille tarkoitetun dialogisen johtamisen (Kokkonen, Strömberg & Syvänen 2013) opaskirjoissa, jollaisia on laadittu muidenkin työelämätoimijoiden kanssa, esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvovaltuutetun toi-

miston kanssa käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005).

Yliopiston tutkimusyksikölle uuden tiedon muokkaaminen käytännön toimijoiden tarpeisiin on ilmaisun hallintaa ja lukijakunnan arvostusta edellyttävä erityistaito, koska pääpaino on tieteellisessä julkaisemisessa. Kotimaisilla kielillä ilmestyvä tieteellinen julkaisu onkin yksi kanava välittää tutkimustietoa sekä tiedeyhteisölle että käytännön toimijoille. Työelämän tutkimuskeskuksella on omat julkaisusarjansa ja Työelämän tutkimusyhdistys ry. (2019) kutsuu jäsenikseen tutkijoiden lisäksi käytännön toimijoita, työelämäammattilaisia ja julkaisee *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* -lehteä, jonka artikkelit ovat tutkimusjulkaisuja. Lisäksi Työelämän tutkimusyhdistys ry. järjestää yhdessä Työelämän tutkimuskeskuksen kanssa vuotuiset Työelämän tutkimuspäivät, jotka keskus ideoi ja käynnisti vuonna 2004. Nekin ovat työelämän tutkimuksen peruseräpäätösten mukaisesti tarkoitettu sekä tutkijoille että alan käytännön toimijoille uuden tiedon jakamisen ja keskinäisen verkostoitumisen edistämiseksi.

On perusteltua tulkita, että työelämän tutkimusta voidaan tarkastella myös subjektina, jonka muodostavat työelämää koskeva tutkimustieto sekä sen tuottaneet työelämän tutkijat yksilöinä ja eri yhteisöjen jäseninä. Lisäksi työelämän tutkimus täyttää itsenäisen tiedeinstituution kriteerit, kun sillä on oma tieteellis-käytännöllinen seuransa, lehensä, vuotuinen kotimainen konferenssinsa, tutkimuksen perinteisiin kuuluvat kansainväliset yhteydet ja työelämän kysymyksiin erikoistuneita professuureja eri yliopistoissa. Työelämän tutkimuksen monitieteisyys ilmenee myös niin, että työelämän tutkijoiksi identifioituvia sosiologian, sosiaalipsykologian, sosiaalipolitiikan, psykologian, hallintotieteen, kunnallistieteiden, johtamisen ja organisoimisen sekä kasvatustieteiden edustajia on mukana myös perustieteiden tieteellisissä seuroissa, lehtien toimituksissa ja alan asiantuntijaelimissä.

Työelämän tutkimukselle yleensä, samoin kuin Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimukselle, voidaan löytää monia juuria ja tavoitteita mitä moninaisempien tutkimusaiheiden ajankohtaistumisen myötä. Tämä ar-

tikkeli keskittyy tutkimusaiheiden taustoihin yleisellä tasolla, kun taas tutkimuksen sisältöjä esittelevät artikkelit paneutuvat tutkimusalansa perinteeseen ja klassikkoihin.

Monien tutkimusaiheiden taustalta voidaan löytää teknologinen kehitys ja globaali maailma, jossa keksinnöt siirtyvät nopeasti maasta toiseen. Yksi keskeinen työelämän tutkimuksen agenda on ollut edistää työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia osoittamalla niiden puuttuminen teknologian mahdollistamien työn organisointitapojen, ja toisaalta organisoinnin edellyttämien johtamistapojen seurauksena. Tämä on ollut ajankohtaista erityisesti tehdastyössä, jonka piirissä ositetun työn vastapainona on kokeiltu muita, itseohjausta sallivia työn organisointimuotoja erilaisissa työelämän laadun ohjelmissa. Julkunen (1987, 42, 45–46) liittää työelämän tutkimuksen vilkastumisen 1970-luvulla ajan yhteiskunnalliseen keskusteluun työn humanisoinnista, kapinaan liukuhihnoja vastaan. Kapina tiivistyi vaatimuksiin työn sisältöjen kehittämisestä monipuolisemmiksi.

Gardell (1978) näki työn sisällön merkittävänä koko elämän laadun osatekijänä, johon viittaa myös Työelämän tutkimuskeskuksen nykyinen tutkimuslinja Työ, hyvinvointi ja elämän laatu. Se hyödyntää laajasti yhtä tämän keskustelun kotimaista lähestymistapaa, Tilastokeskuksen vuodesta 1977 alkaen tekemiä Työolotutkimuksia. Työpoliittisen päätöksenteon lisäksi Työolotutkimukset palvelevat nykyisin myös työelämän paikallista kehittämistä. (Työolotutkimuksista katso esimerkiksi Kolu 1992 ja Sutela & Lehto 2014.)

Kun teollistuneiden maiden tehdastyöntekijät työn humanisointi- ja työelämän laatu -liikettä edeltäen kehittivät erilaisia yksilöllisiä ja kollektiivisia strategioita selvittääkseen yksitoikkoisuudesta (Julkunen 1987, 160–164), niin meillä Suomessa 1980-luvun taloudellista nousukautta 1990-luvun alkuvuosina seurannut koko tuolloisen Euroopan Unionin ja Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön, OECD:n, jäsenmaiden syvin taloudellinen lama (Kiander 2002) toi lisääntyneen työttömyyden ohella työssä oleville uudenlaisia muutospaineita. Työelämän kahden merkittävän muutosvoiman, globalisaation ja teknologisen kehityksen,

vaatimuksiin oli vastattava kohentamalla oman maan hintakilpailukykyä ja ratkaisemalla työorganisaatioiden tuottavuusongelmia (Alasoini 2016, 29). Lisäksi keskushallintojohtoisen säätelyn purku toi mukanaan markkinoiden vapauttamisen, josta seurasi aiemmin pääosin julkisin varoin tuotettujen julkisten palvelujen karsintaa, säästöbudjetteja, ostopalveluita ja kilpailuttamista. Julkunen (2001) tulkitsee näiden toimien tarkoituksena olleen Suomen liittäminen avoimeen maailmantalouteen samalla, kun niitä perusteltiin lamasta selviämisellä. Etenkin julkisen sektorin työpaikoilla alkoi keskustelu jaksamisesta merkityksensä ”ei-jaksaminen” ja työhyvinvoinnista merkityksensä pikemminkin ”työpahoinvointi”.

Nämä seikat käynnistivät työelämän tutkimuksessa uuden vaiheen, kun hallitus, useat eri ministeriöt ja työmarkkinoiden toimijat etsivät ratkaisuja kestävään tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön edeltäjä, työministeriö, ryhtyi vuonna 1996 rahoittamaan kolmikantaisesti neuvoteltua Työelämän kehittämisohjelmaa (Alasoini 2016, 30), jonka periaatteissa työelämän laatu nostettiin ensimmäisen kerran tuottavuuden (tuloksellisuuden) osatekijäksi. Sosiaali- ja terveysministeriö kantoi vastuuta työvoiman hyvinvoinnista käynnistäen erilaisia tutkimus- ja kehittämisohjelmia samaan aikaan kun työministeriö ja opetusministeriö painottivat elinikäistä oppimista keskeisenä muutoksessa toimimisen strategiana. Työelämän tutkimuskeskuksessa näitä hankkeita toteutettiin esimerkiksi laajoissa sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilökunnan työhyvinvointihankkeissa (Kivimäki, Karttunen, Yrjänheikki & Hintikka 2006; Syvänen 2003; 2008a–b) ja tuolloisessa ”Työ ja koulutus” -tutkimuslinjassa kasvatustieteellisistä lähtökohdista (Filander, Jokinen & Tulkki 2002). Myös Suomen Akatemia näki elinikäisen oppimisen merkityksellisenä ja käynnisti sitä koskevan tutkimusohjelman, johon Työelämän tutkimuskeskuksessa osallistuttiin yksityisen ja julkisen sektorin verkostojen näkökulmasta (Lavikka 2006; Kalliola & Nakari 2006; Heiskanen 2007).

Työolo-, työelämän laatu- ja työhyvinvointikeskusteluun ovat tuoneet toisenlaista näkökulmaa työn kuormittavuuden hallinnan, työn vaatimusten ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien tasapainon ja työstä palau-

tumisen teemat. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on osallistunut yhdessä eri yliopistojen, ml. Työelämän tutkimuskeskuksen tutkijoiden kanssa myös tähän keskusteluun (Kantolahti & Tikander 2010; Kalliola 2010; Pyöriä 2010). Nämä aiheet ovat nykyisin merkittäviä Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimuslinjassa ”Työ, hyvinvointi ja elämän laatu” (esimerkiksi Mauno, Mäkikangas & Kinnunen 2016; Syvänen, Tikkamäki, Loppela, Tappura, Kasvio & Toikko 2015).

Työelämän paikallista kehittämistä motivoi kuitenkin koko elämän laatua enemmän kysymys työelämän laadusta. Työelämän tutkimuskeskuksessa se käsitteellistettiin käyttäytymistieteelliseltä perustalta ja sovellukset alkoivat 1990-luvun alun kunnallishallinnon Laatu-projektissa jatkuen Kuntaliiton tutkimuksissa 2000-luvulle (Nakari 1994; 2004). Tätä työtä jatketaan nykyisessä tutkimuslinjassa *Työyhteisöt, muutos ja kehittäminen*, jossa työelämän laadulle ja tuloksellisuuden kehittämiseksi etsitään yhteisiä edellytyksiä. Tällöin myös työn organisoimisen ja johtamisen kysymykset ajankohtaistuvat aina uudelleen (esimerkiksi Järvensivu 2007; Syvänen ym. 2015). Johdon ja henkilöstön välitön ja lakisääteinen yhteistoiminta ovatkin tämän tutkimuslinjan aiheita, joihin voitaneen liittää myös henkilöstönedustus (Isaksson 1999).

Tutkimuslinjojen välinen rajanveto pelkästään tutkimusten aiheiden perusteella ei ole itsestään selvää ja usein raja piiryykin eri tutkijaryhmien kesken tai rajat ylitetään. Esimerkiksi Peutere, Lipiäinen, Ojala, Järvinen, Pyöriä, Saari & Jokinen (2017) ovat tutkineet työhyvinvointia ja työurien vakautta, joista jälkimmäinen voisi asiasisällöltään kuulua ”Työmarkkinat ja työvoiman käyttö” -tutkimuslinjaan. Työurien vakaus, tai epävarmuus, on yhteydessä yhteiskunnallisesti merkittävään kysymykseen työttömyyden hoidosta, jota tässä tutkimuslinjassa on lähestytty työvoimapolitiittisten toimien vaikuttavuuden näkökulmasta (Aho & Kunttu 2001). Lisäksi yhteiskunnan, tässä tapauksessa käytännössä Opetushallituksen, kiinnostus on kohdistunut esimerkiksi koulutuksen läpäisyaikoihin (Aho & Mäkiäho 2015), joiden yhteiskunnallinen merkitys näyttäytyy keskus-

hallinnon mahdollisesti tavoitteleman koulutuksen tehokkuuden rinnalla työvoiman tarjonnassa ja nuorten syrjäytymisen ehkäisyssä.

Myös tutkimuslinjan ”Työelämän valtasuhteet ja sukupuoli” tausta on yhteiskunnalliselta historialtaan pitkä ja edelleen ajankohtainen. Eskola, Haavio-Mannila ja Jallinoja (1980) paikantavat sukupuolirooli- ja tasa-arvotutkimuksen alkuvaiheet 1890-luvulle. Kirjoittajien mukaan alan tutkimuksen voimistuminen alkoi 1960-luvun jälkipuoliskolla uuden naisasia- ja tasa-arvoliikkeen järjestäytymisen myötä. Aikoinaan yleistä ja yhtäläistä äänioikeutta (1906), ensimmäistä päivähoitolakia (1973) ja tasa-arvolakia (1986) edeltäneet keskustelut ovat olleet kiivaita eikä niitä ole käyty vain naisten ja miesten kesken, vaan eri yhteiskuntaryhmien välillä. Palkkaerot naisten ja miesten välillä ovat säilyneet sitkeästi, vaikka politiikkatasolla asiantila onkin tunnistettu ja tunnustettu (Heiskanen, Korvajärvi & Rantalaiho 2008; Julkunen 2009). Merkittävänä tekijänä naisten ja miesten työolosuhteiden ja palkkojen eroissa on pidetty naisten ja miesten tehtävien eriytymistä omiksi alueikseen eli sukupuolten mukaista segregatiota (Kolehmainen 1999).

Kaikkiin Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimuslinjoihin sisältyy tutkimusaiheita, jotka voivat innostaa työelämän ilmiöistä kiinnostuneita sukupuolen tutkijoita. Esimerkiksi moniin tutkimuksiin aineistoja tuottaneiden Työolotutkimusten tuloksia on tarkasteltu sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta (Lehto 1992) ja Kunnallishallinnon Laatu-projektin käytännön kehittämistyön todettiin vapauttaneen erityisesti naisten voimavaroja kuntien naisvaltaisilla työpaikoilla (Kasvio ym. 1994, 414–415). Myös yhteiskunnallisen muutoksen perustavanlaatuisen muutosvoima, teknologinen kehitys, on ollut työelämän naistutkimuksen kohteena (Vehviläinen 1999). Vuonna 2018 teknologinen kehitys sai oman paikkansa Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimuslinjoissa, kun ”Teknologia ja työ” -tutkimuslinja perustettiin (Tampereen yliopisto 2019a).

Miten tutkitaan – tutkimusstrategioista tutkimusmenetelmiin

Tutkimuksen aiheesta ja tavoitteista ei voi suoraan päätellä tarkoituksenmukaisinta tutkimusmenetelmää, eikä vielä tutkimusstrategiaakaan, vaan näiden valinta edellyttää kiinnostuksen kohteen jäsentämistä selkeiksi tutkimuskysymyksiksi. Esimerkiksi sukupuolen tutkijat voivat olla Kanterin (1977) tavoin kiinnostuneita siitä, mitä naiset ja miehet työpaikoilla tekevät. Työelämän tutkimuskeskuksessa tähän yleiseen kysymykseen on vastattu eri näkökulmista osana tutkimuslinjan ”Työelämän valtasuhteet ja sukupuoli” toimintaa. Korvajärvi (1998) on seurannut toimihenkilöiden työn muutoksia työpaikoilla vuosina 1986–1996 haastatellen ja havainnoiden ja löytänyt erilaisia sukupuolistavia käytäntöjä, joilla naiset ja miehet jokapäiväisessä työssään luovat sukupuolten välisiä eroja, hierarkioita ja yhtäläisyyksiä. Kolehmainen (1999) puolestaan on analysoinut Tilastokeskuksen kokoamia väestötilastoja kuvatessaan naisten ja miesten ammattien eriytymisen muutoksia vuosina 1970–1990. Kummassakin tutkimuksessa on kysymys naisten ja miesten toiminnan seurannasta työpaikoilla pitkän ajanjakson kuluessa, mutta tutkimusten toteutustavat poikkeavat suuresti toisistaan perustelluista syistä.

Ei ole olemassa täysin yksiselitteistä vakiintunutta käsitteistöä ilmaisemaan perusteluja, joilla tutkimusmenetelmät on valittu. Siten tutkimuksen lähestymistavat, tutkimusotteet, tutkimusmenetelmälliset lähtökohdat ja metodologiset valinnat voivat tarkoittaa osin päällekkäisiä tutkimusprosessin osia. Tässä katsauksessa tukeudutaan tutkimusstrategian ja tutkimusmenetelmän käsitteisiin. Johannesson ja Perjons (2014) määrittelevät tutkimusstrategian yleiseksi suunnitelmaksi, jonka mukaan tutkimus toteutetaan käytännössä. Käytännön tutkimustyössä tutkimusstrategia konkretisoituu useista menetelmällisistä ratkaisuksista, jotka tehdään tutkimusstrategian periaatteita noudattaen. Näenkin tutkimusstrategian käsitteen käytön tässä yhteydessä tarkoituksenmukaisena, koska se korostaa pikemminkin tutkijan tutkimusaiheensa perusteella tekemiä valintoja kuin tutkimusmenetelmien ohjaavaa vaikutusta. Seuraava jäsenitys tutki-

musstrategioiden tasoista perustuu Johannessonin ja Perjonsin (2014) näkemyksen lisäksi kirjoittajan kokemuksiin käytännön tutkimustyöstä.

Yksimielisyys näyttää vallitsevan siitä, että ensimmäinen tutkimusstrateginen valinta tehdään teoreettisen ja empiirisen tutkimuksen välillä. Kun työelämän tutkimus on pääsääntöisesti empiiristä sosiaalitutkimusta, niin tutkimusmenetelmillä tarkoitetaan tässä yhteydessä juuri empiirisen sosiaalitutkimuksen aineiston hankinta- ja analyysimetodeja. Niiden piirissä on tullut tavaksi nähdä määrällinen ja laadullinen tutkimus erillisinä tutkimusstrategioina, joiden kesken valinta tehdään jo tutkimusprosessin alkuvaiheessa (ks. esimerkiksi Jyväskylän yliopisto 2018, Koppa). Määrällisiä ja laadullisia tutkimusmenetelmiä yleensä myös opetetaan erillisillä kursseilla ja niistä kirjoitetaan eri teoksissa (määrälliset, ks. Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 2002 ja laadulliset, ks. Alasuutari 2011). Kun pääsääntöisesti vain yhtä menetelmää soveltamalla tutkimuskohteesta voidaan saadakin vain yhden osa-alueen käsittävä tulos, niin näkökulman laajentamiseksi tutkimusstrategiavalinta voi tässä vaiheessa päättyä myös monimenetelmäisyyteen (*mixed methods*; esimerkiksi Tashakkori & Teddlie 2010). Monimenetelmäisyyden tyyppistä tutkimusstrategiaa on kutsuttu myös menetelmätriangulaatioksi (Eskola & Suoranta 1998), joka tavoittelee monipuolisia ja kattavia tuloksia ja tutkimuksen luotettavuuden lisäämistä.

Tutkimusprosessin suunnittelun kannalta voisi ollakin tärkeämpää tehdä tutkimusstrateginen valinta ensin sen mukaan, tutkitaanko kohdetta ja sen eri ilmenemismuotoja yhtenä ajankohtana (poikittaistutkimus), seurataanko kohteen mahdollisia muutoksia pitkän ajan kuluessa (pitkittäistutkimus) vai keskitytäänkö mahdollisimman yksityiskohtaiseen ja intensiiviseen kohdekuvaukseen (tapaustutkimus), jonka perusteella tutkittava ilmiö pyritään ymmärtämään kontekstissaan. Näiden valintojen lähempi tarkastelu osoittaa, että tutkimuksen toteutuksessa on hyödyllistä ottaa esille juuri rinnakkain kysymykset laadullisesta, määrällisestä ja monimenetelmäisyydestä. Vaikka pitkittäistutkimusta tehdään usein määrällisistä aineistoista, aikasarjoistakin, niin esimerkiksi muutoksia ihmisten kokemusmaailmassa voidaan seurata laadullisin menetelmin, tosin pie-

nehköin aineistoin. Monimenetelmäisyys sopii hyvin poikittaisstrategiaan tulosten kattavuuden takaamiseksi ja tapaustutkimuksessa monimenetelmäisyys on peruskäytäntö.

Johannessonin ja Perjonsin (2014) jäsennyksessä tutkimusstrategisten valintojen viimeinen taso viitoittaa jo pitkälle konkreettisiin tutkimusmenetelmiin, joskin lähes kaikki aiemmin mainitut tutkimusstrategiset valinnat mahdollistavat omissa rajoissaan useiden eri tutkimusmenetelmien käytön. Näinä viimeisen tason strategioina Johannesson ja Perjons (2014) mainitsevat kokeellisen asetelman, surveyn, etnografian, fenomenologisen tutkimuksen, aineistolähtöisen (*grounded theory*) tutkimuksen, toimintatutkimuksen ja myös tapaustutkimuksen. Tässä katsauksessa tapaustutkimus nostettiin pitkittäis- ja poikittaisutkimuksen rinnalle omaksi vaihtoehdokseen.

Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimuksessa on käytetty monipuolisesti lähes kaikkia edellä esiteltyjä tutkimusstrategioita. Ainoastaan kokeellista tutkimusta koe- ja kontrolliryhmineen (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto FSD 2018) eikä yhteiskuntatieteellisiä kenttäkokeitakaan ole tehty. Sen sijaan toimintatutkimushankkeiden kehittämiskokeiluja on kuvattu, arvioitu ja raportoitu joko teemakohtaisesti (Kasvio ym. 1994; Syvänen ym. 2015) tai esittäen tapauskohtaisia muutuskertomuksia (Kalliola, Nakari & Pesonen 2006; Syvänen 2003), saman tyyppisesti kuin keskeisessä norjalaisessa työpaikkademokratian pioneeritutkimuksessa neljässä yrityksessä (Thorsrud & Emery 1969). Lisäksi työelämän tutkimuksen strateginen valinta voi olla vertaileva tutkimus (ks. Arminen & Alapuro 2004), aineiston keruu- ja analyysimenetelmiltään survey-tutkimusta läheinen valmiiden tilasto- ja rekisteriaineistojen käyttö (Valkonen, Koskinen & Martelin 1998) tai jo itsessään monia strategisia valintoja edellyttävä arviointitutkimus (Rossi & Freeman 1991), jonka tarvetta ovat korostaneet monet panostukset työelämän kehittämis- ja tutkimusohjelmiin ja näyttöperustaisten toimivien käytäntöjen etsintä.

*Survey, tilasto- ja rekisteriaineistojen analyysi
ja vertaileva määrällinen tutkimus*

Tämän katsauksen aineistosta on pääteltävissä, että Työelämän tutkimuskeskuksessa on käytetty varsinaista survey-strategiaa melko vähän. Kun survey-aineistot kerätään määrämuotoisin (strukturoiduin) kyselyin tai haastatteluin suurehkoista populaatiosta käyttäen edustavaa, tulosten yleistämisen mahdollistavaa satunnaisotantaa, niin Työelämän tutkimuskeskuksen tutkijoiden toteuttamien kyselyjen aineistonkeruu on yleensä pienimuotoisempaa ja paikallista, kotimaisen sosiologian tutkimuksen perinteen mukaisesti (Alastalo 2005). Analyysi on yleensä määrällisen tutkimusstrategian mukaista, vaikka muitakin mahdollisuuksia on, jos aineiston keruussa on myös strukturoimaton osuus.

Sen sijaan Työelämän tutkimuskeskuksen tutkijat ovat enenevässä määrin analysoineet työelämän muutosta ja kehitystä valmiista survey- tai rekisteriaineistoista, jolloin tutkimuksen perusstrategia on määrällinen pitkittäistutkimus. Tilastokeskuksen työolotutkimukset kuuluvat survey-perinteeseen. Aineisto on useimmiten kerätty käyntihaastatteluin, mutta vuoden 2018 syksyille ajoittuva uusi aineistokeruu sisältää myös verkkotiedonkeruun (Tilastokeskus 2018). Tilastolliset analyysimenetelmät vaihtelevat tutkimuskysymysten ja käytetyn aineiston ominaisuuksien mukaan. Esimerkiksi Valkonen ym. (1998) opastavat rekisteriaineistojen käyttöön yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa. Työelämän tutkimuskeskuksessa yhteiskunnallisesti merkittäviä kysymyksiä valmiille työvoimaviranomaisten rekisteriaineistoille ovat esittäneet esimerkiksi Aho ja Kunttu (2001) työvoimapolitiittisten toimien vaikuttavuustutkimussaan. He ovat osaltaan käynnistäneet keskustelua käytännön työvoimapolitiikan sosiaalisesta ulottuvuudesta, kun ”toimenpiteisiin osallistuminen” pitää työttömän määräjain mukana yhteiskunnassa ja siten ehkäisee syrjäytymistä.

Pitkittäistutkimus voi perustua myös usean valmiin aineiston yhdistämiseen ja analyysiin. Näin ovat tehneet esimerkiksi Krutova, Lipiäinen ja Koistinen (2016) ja Peutere ym. (2017). Krutovan ym. (2016) aineistoja ovat

Suomen väestö- ja työnvälitystilastot 1952–2014 ja tutkimuksen kohteena erityisesti viime aikoina väittelyjenkin kohteeksi noussut maahanmuuttajien integrointi työmarkkinoille. Peutere ym. (2017) puolestaan tutkivat talouskriisien yhteyksiä työhyvinvointiin ja työuriin. Tutkimuksen aineistona ovat Tilastokeskuksen työolotutkimukset 1984–2013, joihin on kytketty rekisteriseuranta ja Tilastokeskuksen yhdistetty työntekijä–työnantaja-aineistoa (FLEED) vuosilta 1990–2012. Juuri pitkäaikaisseuranta monipuoliseen aineistoon ja kehittyneisiin tilastollisiin analyysimenetelmiin tukeutuen on mahdollistanut myös monien työelämän tilaa koskevien uskomusten kyseenalaistamisen (Pyöriä & Ojala 2016; Pyöriä 2017).

Myös uusimmissa Työelämän tutkimuskeskuksen vertailevan tutkimuksen hankkeissa on yhdistetty olemassa olevia määrällisiä aineistoja ja kerätty uusia, jotta vertailtavuus on mahdollista. Saari, Melin, Balabanova ja Efendiev (2017) raportoivat suomalaisen ja venäläisen työelämän eroista kriittisten työhön sitoutumisen ja työn vaatimusten kannalta. Valmiit aineistot ovat suomalaisia työolotutkimuksia ja siihen yhdistetty vastaava venäläinen aineisto. Lisäksi tutkijat ovat koonneet organisaatiotason kyselyaineistoja kummastakin maasta. Analyysit perustuvat tutkimuskysymyksiin ja aineistoihin sopiviin tilastollisiin analyysihin.

Myös tutkijoiden itsensä keräämä survey-aineisto voi olla runkona monimenetelmäiselle tai triangulaatioon perustuvalle tutkimukselle. Nakari ja Sjöblom (2009) ovat yhdistäneet laajaan työelämän laadun kyselyaineistoonsa (eri kuntien 47 työyhteisön henkilöstöt eri hierarkiatasolla) samojen työyhteisöjen yksikkökustannusten tilastoaineiston ja tapaustutkimuksiin perustuvat haastattelut työelämän laadun ja yksikkökustannusten välisestä suhteesta.

Etnografian ja fenomenologian soveltaminen

Etnografian valinta tutkimusstrategiaksi soveltuu tutkimukseen, jossa tavoitteena on kuvata ja selittää, miten ihmiset toimivat omissa ympäristöissään ja jäsentää erilaisia tulkintoja ja käsityksiä ihmisten ja heidän ympäristönsä vuorovaikutuksesta. Työelämän tutkimuskeskuksen tutki-

muksen kokonaisuudessa etnografia painottuu organisaatioetnografiaan (Schwartzman 1993), työpaikoilla tehtävään poikittais- tai tapaustutkimusstrategiaa edustavaan tutkimukseen.

Fenomenologia on tieteenfilosofinen suuntaus, joka on kiinnostunut todellisuuden ilmenemisestä ihmiselle hänen kokemusmaailmassaan koostaen ihmisen havaintoihin ja kokemukseen perustuvaa tiedonkeruuta (Judén-Tupakka 2007). Se on sellaisenaan Työelämän tutkimuskeskuksessa harvinainen tutkimusstrategia, mutta kuten etnografiasakin, sen periaate ilmenee kuitenkin monissa poikittais- ja tapaustutkimuksissa.

Organisaatioetnografoiden aineistot kerätään usein osallistuvalla havainnoinnilla, josta pidetään päiväkirjaa, tai videoimalla aitoja tilanteita. Aineistoja täydennetään vapaamuotoisin kyselyin ja haastatteluin. Mikäli vapaamuotoinen haastattelu on valittu aineiston keruun menetelmäksi aiemman teorian ja tiedon puuttumisen vuoksi, kysymyksessä voisi olla *grounded theory* -lähtökohta (Glaser & Strauss 1967). Muutoin analyysimenetelmät ovat usein laadullisia ja vaihtelevat tutkimuskysymysten mukaan. Korvajärven (1998) ja Syväsen (2003; 2008b) tutkimukset toimihenkilöiden ja kuntien työpaikoilla voidaan tulkita tutkimusstrategialtaan organisaatioetnografisiksi, joskin Syvänen (2003) yhdistää tutkimukseensa myös hermeneuttista, ymmärtävää, fenomenologiaa.

Organisaatioetnografiaa toteuttavat tutkijat ovat työpaikoilla läsnä havainnoiden, kuunnellen ja haastatellen, jolloin eri asemissa olevien ja eri sukupuolia edustavien organisaation jäsenten kokemuksista on voitu tulkita esimerkiksi organisaationkulttuurin voima, kun sukupuolittuneita käytäntöjä (Korvajärvi 1998) tai kaikkien tiedossa oleviin ongelmiin puuttumattomuutta (Syvänen 2003) on luotu ja ylläpidetty haastamatta organisaatiokulttuuria. Logren, Ruusuvuori ja Laitinen (2017) puolestaan edustaa Työelämän tutkimuskeskuksessa uudehkoa etnografista vuorovaikutuksen tutkimusta ja keskusteluanalyysia, joka kohdistuu terveydenhuollon neuvontatyöhön. Tulokset kertovat, miten neuvontatyön osallistujaryhmien jäsenten kysymykset muuttavat rooleja asiantuntijalähtöisyydestä osallistujalähtöisiksi.

Usein organisaatioetnografia työpaikoilla lähtee siitä, että organisaation eri hierarkiatasoilla ja eri tehtävissä ja ammateissa toimivat jäsentävät työpaikkansa ja asemansa siinä eri tavoin. Tätä lähtökohtaa voidaan toteuttaa hyödyntämällä myös muita tutkimusmenetelmiä kuin havainnointia tai haastattelua. Esimerkiksi Ojalan, Pyöriän, Iksen ja Koivusen (2017) tutkimus yrittäjien työelämästä osana laajaa tilastoaineiston analyysia voidaan tulkita yhdeksi sovellukseksi eri toimijaryhmien kuulemisesta tutkimuksen välityksellä. Aineiston keruu kyselyin on ollut käytössä myös Työelämän suhteiden neuvottelukunnalla, kun se 1980-luvun kuntatutkimuksissaan kuuli esimiehiä ja henkilöstöä. Tällöin johtamisen näkökulma ja esimiesten käsitykset raportoitiin ensin erikseen (Valtee 1987) ja sittemmin Nakari (1998) yhdisti henkilöstön ja esimiesten käsitykset samaan raporttiin, mikä mahdollistaa vertailevien johtopäätösten teon ja ennakoi siirtymää kohti työyhteisölähtöisyyttä (Nakari 2004). Tällä tavoin voidaan tuoda esille, mitä merkityksiä tutkittaville ilmiöille koko organisaatiossa annetaan ja paikantaa mahdollisia kehittämiskohteita eri ryhmien välisessä yhteistoiminnassa.

Samaa yksilön organisatoriseen ja yhteiskunnalliseen taustaansa liitettävää ajattelua, joskin yksityiskohdissaan myös kiisteltyä, edustaa sukupuolentutkimuksen standpointfilosofia (Smith 1987). Sen perusajatuksen mukaan yksilön suhde todellisuuteen muodostuu hänen yhteiskunnallisen asemansa perusteella. Siten on tärkeää tutkia, miten tasa-arvoisimmissakin yhteiskunnissa asemaltaan erilaiset naiset ja miehet kokevat työelämän. Työelämän tutkimuskeskuksessa Rantalaiho, Heiskanen, Korvajärvi ja Vehviläinen (1997) ja Korvajärvi (1998) ovat saaneet vaikutteita standpointfilosofiasta, jonka vaikutukset näkyvät Nikanderin (2012) mukaan myös tutkimuksen etiikan, kenttätöön ja tutkimussuhteen rakentamisen problematisoinnissa. Hardingiin (2004) tukeutuen Nikander (2012) esittää, että objektiivisuuden haastava tutkijan oman position ja ennakko-oletusten reflektoinnin vaatimus tulevat juuri standpoint-teoretisoinnin piiristä.

Toimintatutkimuksen ja arviointitutkimuksen erityispiirteet

Työelämän tutkimuksen tulokset kiinnostavat eri sidosryhmiä erityisesti niiden käytäntöön soveltamisen näkökulmasta. Työelämän tutkimuskeskus toteuttaakin myös tutkimusavusteista kehittämistä (Tampereen yliopisto 2019b). Sen menetelmiä ovat perinteisessä tutkimusmenetelmäkirjallisuudessa vähän käsitellyt toimintatutkimus ja arviointitutkimus, mutta joita edistetään omilla julkaisufoorumeillaan aktiivisesti, usein tutkijoiden ja käytännön toimijoiden yhteistyönä. Niillä on yhteinen päämäärä: kumpikin pyrkii vaikuttamaan tutkimuskohteeseen, sen toimintaan tai ympäristöön kehittävästi. Niillä on myös yhteinen eettinen ongelma: ketkä toimijat määrittelevät kehittämisen tarpeet, tavoitteet ja keinot eli siis sen, mitä ja miten pitäisi muuttaa. Näitä kysymyksiä on pyritty ratkaisemaan siirtymällä ulkopuolisten asiantuntijoiden vahvasta roolista kohti asianosaisten vahvaa roolia ja yhteistoimintaa.

Toimintatutkimuksen ja arviointitutkimuksen tulkitseminen tutkimusstrategioiksi avaa mahdollisuuden nähdä, miten kumpaakaan ei voi työelämän tutkimuksen piirissä tehdä tuntematta monipuolisesti empiirisen sosiaalitutkimuksen tutkimusmenetelmiä. Tämä selviää myös klassisista määritelmistä, joista toimintatutkimusta koskevat sisällyttävät itseensä arviointivaiheen (Lewin 1948; Carr & Kemmis 1986) ja arviointitutkimusta koskevaan sisältyy uuden toiminnan kokeilu (Rossi & Freeman 1991).

Lewinin (1948) mukaan toimintatutkimus etenee spiraalina uuden toiminnan suunnittelusta ja toteutuksesta arviointiin, jonka perusteella toimintaa mahdollisesti suunnataan taas uudelleen. Siten määritelmään sisältyy implisiittisesti myös arvioinnista oppiminen. Kasvatustieteiden alan määritelmissä toimintatutkimus etenee periaatteessa samojen vaiheiden kautta, mutta arvioinnin paikalla on kaikkien osallisten reflektiivinen prosessi (esimerkiksi Carr & Kemmis 1986).

Ennen kuin uutta toimintaa voidaan suunnitella, on tiedettävä, mihin olosuhteisiin ja mihin toimintaan etsitään uusia ratkaisuja. Kohdeorganisaation tunnistamaa kehittämistarvetta voidaan kartoittaa esimerkiksi liittämällä hankkeen alkuun organisaatioetnografian lähtökohdista työpaikkakäyntejä, osallistuvaa havainnointia päiväkirjamerkintöineen sekä tekemällä kyselyitä ja haastatteluita. Myös dokumenttianalyysi, esimerkiksi toimintakertomusten sisällön analyysi, antaa tietoa organisaatiosta.

Kun toimintatutkimus nykykäytännöissä on osallistavaa ja osallistuvaa, vaikkakin monimuotoista ja vaihtelevin käytännöin toteutettua (Reason & Bradbury 2008), tutkijan on välttämätöntä tuoda lähtötilan kartoituksen tulokset työpaikan toimijoiden kanssa yhteiseen keskusteluun muutosidean jäsentämiseksi. Muutosideaa ryhdytään toteuttamaan ja prosessia arvioidaan yhdessä sovituin tutkimusmenetelmin. Arvioinnin tulosten mukaan uusi toiminta voidaan ottaa vakituiseksi käytännöksi tai sitä voidaan kehittää edelleen, jolloin toimintatutkimuksen spiraali kääntyy alkuun, mutta uudelle tasolle (Lewin 1948). Tutkijoiden työpanos päättyy sovitussa määräajassa, jota ennen tehdään loppuarvioinnit ja raportoidaan toimintatutkimuksen kulku, sen myötä luodut uudet toimintatavat ja uusi tieto. Ei ole mitään periaatteellista estettä, miksi lewiniläistä toimintatutkimussykliä ei voisi käyttää työorganisaation oman toiminnan tarkasteluvälineenä tutkijoiden poistumisen jälkeen. Tutkijoilla on välttämättä ollut omat yhteyshenkilönsä, joiden panoksella on siirrytty vaiheesta toiseen. Toimintatutkimusta voi jatkaa organisaation omin voimin, vaikkakin kriittiset pisteet ovat silloin erilaiset kuin ulkopuolisen tutkijan myötä (Coghlan & Brannick 2014). Olennaista on osallistavien toimintamuotojen, kehittämisrakenteiden, säilyminen jossain muodossa aktiivisen tutkimusvaiheen jälkeen.

Toimintatutkimussyklin kaikki vaiheet voidaan toteuttaa myös erityisin osallistavien menetelmin, joista Työelämän tutkimuskeskus on käyttänyt skandinaavista demokraattiseen dialogiin perustuvaa työkonferenssimenetelmää (Lehtonen 2004) ja sen myöhempiä sovelluksia. Työkonferenssimenetelmä painottaa kaikkien asianosaisten vaikuttamis-

mahdollisuutta ja toisilta oppimista toteuttamiskelpoisen lopputuloksen saavuttamiseksi. Työkonferenssimenetelmällä toteutetun tutkimuksen päätöskonferenssin sisältö voi parhaimmillaan inspiroida oppimiseen ja konkreettisiin muutosaskeliin. Työkonferensseja on järjestetty todennäköisesti eniten kunnallishallinnon työyhteisöissä, joissa menetelmän käyttö alkoi 1990-luvun alussa (Kasvio ym. 1994) ja joissa, tosin yhdessä myös muiden työelämän sektoreiden kanssa, se jatkuu erilaisin sovelluksin (Syvänen 2004; 2008a–b; Syvänen & Kokkonen 2011; Lehtonen, Syvänen & Kokkonen 2013; Syvänen ym. 2015). Intensiivistä toimintatutkimusta työkonferenssimenetelmällä on tehty myös tekstiili- ja vaatetusteollisuuden työpaikoilla (Heiskanen, Lavikka, Piispa & Tuuli 1998), keskussairaaloissa ja muissa terveydenhuollon organisaatioissa (Kivimäki, Karttunen, Yrjänheikki & Hintikka 2006) sekä sukupuolten tasa-arvoa kehittämään pyrkivillä työpaikoilla (Leinonen 2016).

Aikuiskasvatuksen piiriin kuuluvaa toimintatutkimusta (Carr & Kemmis 1986) edustaa työtieteellinen koulutusohjelma, jossa julkishallinnon työpaikoilta tulleet, usein asiantuntija-asemassa olevat osallistujat, saivat uusia näkökulmia ja voimavaroja tuolloin vireillä olleisiin suuriin organisaatiomuutoksiin tutkimuksen tarjoamalla yhteisen ja yksilöllisen reflektion tiloissa (Kirjonen, Heiskanen, Filander & Hämäläinen 1996). Vuosien mittaan Työelämän tutkimuskeskus on soveltanut toimintatutkimuksen menetelmiä myös omaan toimintaansa järjestämällä kulloinkin ajankohtaisista aiheista erilaisia kehittämispäiviä, työkonferensseja ja dialogipajoja.

Myös arviointitutkimus on laaja ja monimuotoinen, monia suuntauksia sisältävä tutkimuksellinen tapa jäsentää yhteiskunnallisten olojen tilaa ja eri järjestelmien toimivuutta (Jokinen 2017, 23–37; Jokinen & Heiskanen 2013). Yhden työelämän tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukaisen arviointitutkimuksen määritelmän ovat esittäneet Rossi ja Freeman (1991, 13–14). Kirjoittajat näkevät arviointitutkimuksen vankkana joukkona tutkimustoimia, jotka pyrkivät keräämään, analysoimaan ja tulkitsemaan tietoa ihmisten parhaaksi tarkoitettujen kehittämistoimenpiteiden tarpeesta,

soveltamisesta, vaikuttavuudesta ja tehokkuudesta. Kirjoittajat jatkavat, että toimenpiteiden suunnitteluvaiheessa arviointitutkimus keskittyy toimenpiteitä mahdollisesti edellyttävien ongelmien olemassaoloon, kohdentumiseen ja vakavuuteen sekä erilaisiin malleihin, joilla ongelmia voitaisiin lievittää. Edelleen soveltamisvaiheessa tutkitaan, miten toimenpide saavutti tai löysi kohteensa ja tarjosi heille toivottuja resursseja, palveluita ja etuja. Toimenpiteiden tehoa ja laajuutta tutkitaan vaikutusarvioinnein ja kustannus–hyöty-analyyseja puolestaan voidaan käyttää valmisteltaessa päätöksiä toimenpiteiden jatkamisesta tai supistamisesta. Erilaisiin arviointitehtäviin suunnitellaan omat arviointiasetelmansa, joita usein toteutetaan pitkälle kehitettyjä teoreettisia malleja ja monipuolisia tutkimusmenetelmiä soveltaen. Koska yhteiskuntatieteissä on sekä eettisistä syistä että ihmisen elämän monimuotoisuuden vuoksi mahdotonta tehdä täydellistä, kaikki mahdolliset vaikuttavat tekijät mallintavaa koeasetelmaa, tulokset ovat useimmiten tulkinnanvaraisia arvioita. Koeasetelmia pyritään hyödyntämään kuitenkin esimerkiksi erilaisten ohjaavien toimenpiteiden vaikutuksista kriminaalihuollossa ja kliinisessä hoitotyössä. Nämä ovat esimerkkejä aloista, joissa etsitään näyttöön perustuvia toimintamalleja analysoimalla systemaattisin kirjallisuuskatsauksin korkeatasoisin tutkimusmenetelmin (usein ns. *clinical trials*) toteutettuja tutkimuksia (yhteiskuntapolitiikan ala: Campbell Collaboration 2018; kliininen hoitotyö ja terveystieteet: Cochrane-verkosto 2018). Lisäksi keskeisiin arviointitutkimuksen suuntauksiin kuuluu realistinen arviointi (Pawson & Tilley 1997), joka pyrkii hahmottamaan arvioitavan toimenpiteen, sen kontekstin ja lopputuloksen vuorovaikutuksen teoreettisin käsittein ja siten lisäämään kohteen käsitteellistä ymmärtämistä ja teorian uudistamista lähtökohtanaan.

Mikäli lähtökohtana kuitenkin pidetään arviointitulosten tulkinnanvaraisuutta, arvioitaviin toimenpiteisiin osallistuneiden kuulemisen tärkeys korostuu. Lisäksi on jo tutkittua tietoa siitä, että sekä arviointi että sen kohteena oleminen edistää oppimista (Herbert 2012), mikä puolestaan voi tukea tarpeelliseksi koettujen muutosten toteutusta.

Jos hyväksymme Rossin ja Freemanin (1991) määritelmän ja ajattelemme työelämän tutkijoiden tutkimusaiheita yhteiskunnan muutosagendan osina, niin melkoinen osa Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimuksesta voidaan sijoittaa arviointitutkimuksen laajaan kehykseen. Esimerkiksi Tilastokeskuksen Työolotutkimusten aineistoihin perustuvat tutkimukset voidaan nähdä analyyseina ”ihmisten parhaaksi tarkoitettujen kehittämistoimenpiteiden tarpeesta”. Ne kertovat sekä työolojen hyvistä puolista että niistä seikoista, joissa on parantamisen varaa. Työelämän kehittämissuhteen rahoittamat projektit puolestaan voidaan nähdä ”ihmisten parhaaksi tarkoitettujen toimenpiteiden soveltamisena”, jossa projektin loppuarviointi sisältää kannanotot toivottujen tavoitteiden saavuttamisesta. Edelleen, soveltamisvaiheen jälkeen ihmisten parhaaksi tarkoitettujen toimenpiteiden tehoa ja laajuutta ovat tutkineet Arnkil, Rissanen, Pitkänen, Piirainen, Koski, Berg ja Vartiainen (2003) Työelämän kehittämissuhteen arvioinnissa. Koska hyödyt arvioitiin riittäviksi, vuonna 1996 alkanutta Työelämän kehittämissuhteen jatkettiin yli vaihtuneiden hallituskausien aina vuoteen 2010 asti, jolloin valtion tukema työpaikkojen kehittämissuhteeseen siirrettiin Tekesiin (Alasoini 2016, 30). Tässä ajattelussa Ahon ja Kuntun (2001) työvoimapalveluiden vaikuttavuustutkimus voitaneen arviointitehtävänsä vuoksi asettaa samalle portaalle Arnkil ym. (2003) kanssa, vaikka arvioinnin kohteet ja arviointimenetelmät poikkeavat suuresti toisistaan.

Toimintatutkijan ja arviointitutkijan rooli- ja taitovaatimukset ovat pitkälti saman tyyppiset, kun lähtökohta on asianosaisia osallistava. Toimintatavat tutkimushankkeen neuvotteluvaiheessa ja myöhemmin kohdeorganisaation ja tutkijan vuorovaikutus ratkaisevat, pääseekö tutkija luottamukselliseen, toimivaan tutkimussuhteeseen osallisten kanssa. Ei ole mahdotonta, että tutkija itse vetäytyy tai hänet tarkoituksella jätetään ulkopuoliseksi. Tämä ilmenee esimerkiksi haastattelussa saadun tiedon pinnallisuutena tai haluttomuutena vastata kyselyihin. Mikäli asianosaisten vaikutusmahdollisuudet ovat tutkimuksen suunnitteluvaiheessa jääneet minimaalisiksi, he voivat kyseenalaistaa tutkimuksen tarkoituksen.

Herbertin (2012) mukaan kielteiset kokemukset syrjään jäämisestä arviointitutkimuksen eri vaiheissa vähentävät arvioinnin vaikuttavuutta myös tulevilla arvioinneilla. Olennaista onkin, että tutkija organisoii jo suunnitteluvaiheessa mahdollisuuksia sekä asianosaisten keskinäiseen että tutkijan kanssa yhteisiin pohdintoihin kunkin oman työn merkityksestä ja myös siitä, mitä hyötyä tutkimuksesta mahdollisesti on. Toimintatutkimus ei yleensä käynnistyäkään, ellei sen mahdollisia hyötyjä ole tunnistanut joku avainasemassa oleva toimijataho. Sen sijaan nykyisissä julkissektorin hallintokäytännöissä työorganisaatio voi joutua ulkopuolisen arvioinnin kohteeksi sen arjesta kaukaisen tahon niin vaatiessa.

Toimintatutkijan ja arviointitutkijan olisikin hyvä jo tutkimuksen alkuvaiheessa osata esitellä suullisesti hankkeen lähtökohtia, ei vain kirjallisen suunnitelman muodossa, ja neuvotella toteutuksesta ottaen huomioon eri toimija-asetuksista esitetyt näkökannat. Prosessin edetessä hän voi organisoida kunkin vaiheen tuloksia käsitteleviä palautetilaisuuksia (Otonkorpi-Lehtoranta & Ylöstalo 2015), mikä on suotavaa muussakin kuin kehittämiseen pyrkivässä toiminta- tai arviointitutkimuksessa. Herbert (2012) pitääkin asianosaisten oikeutta tuloksiin oikeudenmukaisen ja osallistavan tutkimuksen tunnusmerkkinä. Eri tulkintamahdollisuudet voivat tehdä näistä tilaisuuksista kuitenkin haasteellisia. Kehittämisen ja arvioinnin konkreettisia teemoja ja kohteita määriteltäessä kysymys on yleensä myös arvoista. Suotava objektiivisuuteen pyrkiminen ei aina onnistu ja silloin voi olla avuksi, jos tutkija ilmaisee omat arvonsa. Riskinä voi olla myös liiallinen kiinnittyminen tutkimuskohteeseen. Esimerkiksi haastattelutilanteissa esiin tulevien työyhteisöjen sisäisten kiistojen yhteydessä tutkijalle voidaan tarjota terapeutin, tuomarin tai johtajan roolia, joita ei yleensä kannattane omaksua.

Toimintatutkimus ja arviointitutkimus sekä mahdollistavat että tosiasiassa usein käynnistävät erilaisia päällekkäisiä tai rinnakkain eteneviä prosesseja työpaikalla ja tutkijoiden keskuudessa. Viimeistään loppuraporttien kirjoittaminen pakottaa kuvaamaan, mitä on tehty ja reflektoidaan kaiken tekemisen merkityksiä. Tapahtumia ei ole helppo kuvata

sanallisesti yhtäaikaa tapahtuvina, joten raportoinnissa valitaan tarkoituksenmukaisia näkökulmia ja juonen kulkuja, joita sisältyy erityisesti useiden kymmenien kehittämishankkeiden arviointitutkimuksiin (Syvänen & Loppela 2013; Syvänen ym. 2015.)

Kun toimintatutkimus ja arviointitutkimus tavoittelevat käytäntöjen kehittämistä, niin niiden raportoinnissa on olennaista osoittaa juuri tätä tavoitetta koskevat tulokset eli käytännölliset muutokset ja muutosehdotukset. On huomattava, että yliopistoissa tehty tutkimus osoittaa myös nämä empiirisen tutkimuksen menetelmin. Esimerkiksi muutos työelämän laadussa tai johtamistavoissa voidaan osoittaa asianmukaisesti suoritetun kyselyn tulosten perusteella. Toimintatapojen muutokset voidaan jäljittää projektidokumenteista, ohjausryhmien muistioista aina organisaation omiin asiakirjoihin asti. Loppuraportit kirjoitetaan usein asianosaisten 'omalla kielellä', jonka prosessin rinnalla tai sen jälkeen aineistojen jallostaminen jatkuu tieteellisiksi julkaisuiksi.

Tutkimuskokonaisuus ja rahoittajatahon vaatimukset ratkaisevat, missä määrin tutkimuksen tavoiteasettelu, menetelmävalinta, tutkimuksen kulku ja lopputulos käsitteellistetään ja taustoitetaan tutkimusaiheen teorioiden perusteella. Oikeuksista tutkimusten aineistoihin on syytä sopia, jotta niiden jatkotyöstäminen yliopistolla tieteellisiksi julkaisuiksi koti- ja kansainvälisille kanaville on mahdollista. Aineistot ovat yleensä erittäin rikkaita ja niistä löytyy useita mahdollisia näkökulmia tuottaa uutta tietoa, jolla on merkitystä työelämässä.

Loppusanat

Voitaneen päätellä, että työelämän tutkimus subjektina on arvopohjaltaan usein yhtäaikaa työntekijöiden voimavarojen vapautukseen pyrkivää, muutosorientoitunutta, yhteistoiminnallista, käytäntöön suuntautuvaa ja moniarvioista. Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimuslinjoissa tehty tutkimus on aiheiltaan ja menetelmällisesti rikasta. Mikään tutkimuslinja

ei ole rajoittunut vain yhteen tutkimusstrategiseen eikä menetelmälliseen lähtökohtaan, vaan tutkimuksen aiheen ja tavoitteen mukaan lähtökohtia on vaihdeltu.

Tutkimusmenetelmien monipuolisuus on välttämätöntäkin, koska työelämän tutkimuksen aiheet ovat pienimuotoisimmassakin yksittäisessä tutkimuksessa usein joko koko yhteiskunnan, työorganisaation tai yksilöiden tasolla merkittäviä kysymyksiä. Tällöin tarvitaan monin metodein toteutettuja tutkimuksia, joissa ekstensiivinen ja intensiivinen sekä makro-, meso- tai mikrotason tutkimus kohtaavat (Hurrell 2014). Työelämän kokonaisuvaan kuuluvat yleiskuvan kartoitukset (esimerkiksi Tilastokeskuksen työolotutkimukset ja niiden aineistojen käyttö), tiedon keruu ja analysointi työn ja johtamisen prosesseista ja työpaikkojen käytännöistä (esimerkiksi Mohrman, Albers Mohrman, Ledford, Cummings, Lawler ja kumppanit 1990, suuren mittakaavan organisaatiomuutosten perusteiden soveltaminen) ja myös se, miten asiantiloja voidaan muuttaa (esimerkiksi Martin 2008, toimintatutkimuksen mahdollisuudet suurissa muutoksissa).

Arviointitutkimuksen suuntauksista etenkin realistinen arviointi (Pawson & Tilley 1997) tulee tärkeäksi, koska se kiinnittää huomion asiaintilojen ja niiden muuttamisen yhteiskunnalliseen taustaan painottamalla muutoksen toteutustavan, kontekstin ja lopputuloksen keskinäisistä. Kun myöskään yksilötason työntekijäkokemuksia eikä tapaustutkimuksia ole unohdettu, Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimuskohteet voitaneen tulkita myös yhdeksi laajaksi ja monitasoiseksi työelämäksi kutsutuksi ilmiöksi, jonka toiminnan ja ominaisuuksien selville saamiseksi on käytetty monimenetelmäistä tutkimusstrategiaa.

Lähteet

- Aho, S. & Mäkiäho, A. 2015. Koulutus kannattaa! Toisen asteen koulutuksen läpäisseiden ja keskeyttäneiden myöhemmän työmarkkinamenestyksen vertailu – vuonna 2001 opinnot aloittaneiden 10 vuoden seurantaan perustuva tutkimus. Raportit ja selvitykset 2015: 4. Helsinki: Opetushallitus.
- Aho, S. & Kunttu, S. 2001. Työvoimapolitiittisten toimien vaikuttavuuden tutkiminen rekisteriaineistojen avulla. Menetelmäkehittelyä ja 1994–1997 toteutettuja toimia koskevia tuloksia. Työpoliittinen tutkimus 233. Helsinki: Työministeriö.
- Alasoini, T. 2016. Workplace development programmes as institutional entrepreneurs. Why they produce change and why they do not. Aalto yliopisto, Tuotantotalouden laitos. Väitöskirja. Helsinki: Aalto yliopisto.
- Alastalo, M. 2005. Metodisuhdanteiden mahti. Lomaketutkimus suomalaisessa sosiologiassa 1947–2000. Tampere: Vastapaino.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.o. 4. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 2002. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. 4. painos. Porvoo, Helsinki, Juva: WSOY.
- Arminen, I. & Alapuro, R. (toim.) 2004. Vertailevan tutkimuksen ulottuvuuksia. Porvoo, Helsinki, Juva: WSOY.
- Arnkil, R., Rissanen, P., Pitkänen, S., Piirainen, T., Koski, P., Berg, P. & Vartiainen, M. 2003. The Finnish workplace development programme a small giant? Evaluation Report. Helsinki: Työministeriö.
- Campbell Collaboration 2018. <https://campbellcollaboration.org/> (luettu 18.5.2018).
- Carr, W. & Kemmis, S. 1986. *Becoming critical: education, knowledge and action research*. London: Falmer.
- Cochrane-verkosto 2018. <http://finland.cochrane.org/fi/> (luettu 18.5.2018).
- Coghlan, D. & Brannick, T. 2014. *Doing action rResearch in your own organization*. 4th edition. Los Angeles: Sage.
- Eräsaari, R. & Rahkonen, K. (toim.) 1975. Työväenkysymyksestä sosiaalipolitiikkaan. Helsinki: Gaudeamus.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, K., Haavio-Mannila, E. & Jallinoja, R. (toim.) 1980. *Naisnäkökulmia*. Porvoo, Helsinki, Juva: WSOY.

- Filander, K., Jokinen, E. & Tulkki, P. 2002. Subproject 4: lifelong learning in Finland 1995–2000. Teoksessa *Impacts of the EES. National evaluation of the effects of the European employment strategy in Finland*. Euroopan työllisyysstrategian vaikutusten kansallinen arviointi. Loppuraportti. Helsinki: Työministeriö.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. 1967. *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine.
- Gardell, B. 1978. *Työn sisältö ja elämisen laatu*. Helsinki: Tammi.
- Harding, S. 2004. *The feminist standpoint theory reader. Intellectual and political controversies*. London: Routledge.
- Heiskanen, T. 2007. Oppimisen tilat tietoyhteiskunnassa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY, 238–257.
- Heiskanen, T., Lavikka, R., Piispa, L. & Tuuli, P. 1998. *Joustamisen monet muodot. Pukineteollisuus etsimässä tietä huomiseen. Kulta-projektin loppuraportti*. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Sarja T-julkaisuja 17/1998.
- Heiskanen, T., Korvajärvi, P. & Rantalaiho, L. 2008. Sukupuoli ja työ: pysyvyyttä ja liikkahduksia. Teoksessa T. Heiskanen, M. Leinonen, A. Järvensivu & S. Aho (toim.) *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere: Tampere University Press, 109–134.
- Heiskanen, T., Leinonen, M., Järvensivu, A. & Aho, S. (toim.) 2008. *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere: Tampere University Press.
- Herbert, J. 2012. *Yearning for learning? Conditions for learning from evaluation in human service Non-Government Organisations (NGOs)*. Teoksessa S. Kalliola, P. Kettunen, O. Eskelinen, K.-J. Kosonen, I. Rostila & A. Leander (toim.) *Improvement by evaluation. Peer reviewed full papers of the 8th International Conference on Evaluation for Practice Evaluation as a Tool for Research, Learning and Making Things Better. A conference for experts of education, human services and policy 18–20 June 2012, Pori, Finland, 2029*.
- Hurrell, S. A. 2014. *Critical realism and mixed methods research. Combining the extensive and intensive at multiple levels*. Teoksessa P. K. Edwards, J. O’Mahoney & S. Vincent (toim.) *Studying organizations using critical realism*. Oxford: Oxford University Press, 241–263.

- Isaksson, P. 1999. Henkilöstönedustus ja refleksiivinen oikeus. Henkilöstönedustus yritysten päätöksenteossa refleksiivisen oikeuden kannalta. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Sarja T-julkaisuja 18/1999.
- Johannesson, P. & Perjons, E. 2014. Research strategies and methods. Teoksessa P. Johannesson & E. Perjons An introduction to design science. Cham: Springer, 39–73. doi.org/10.1007/978-3-319-10632-8_3.
- Jokinen, E. 2017. Näkökulmia arviointitutkimukseen. Henkilöstö kuntauudistuksessa. Acta Universitatis Tamperensis 2285. Tampere: Tampere University Press.
- Jokinen, E. & Heiskanen, T. 2013. Henkilöstö uudistusten pyörteissä II. Paras-ARTTU-ohjelman tutkimuksia nro 27. Acta 247. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Judén-Tupakka, S. 2007. Askelia fenomenologiseen analyysiin. Fenomenologinen menetelmä empiirisessä tutkimuksessa. Teoksessa E. Syrjäläinen, A. Eronen & V.-M. Värri (toim.) Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Tampere University Press, 62–90.
- Julkunen, R. 1987. Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisointimuotojen synty ja yleistyminen. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. 2001. Suunnanmuutos. 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. 2009. Työelämän tasa-arvopolitiikka. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:53. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Jyväskylän yliopisto 2018. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/metelmapolkuja/metelmapolku/tutkimusstrategiat> (luettu 2.5.2018).
- Järvensivu, A. 2007. Työprosessitiedon ja organisaatiopolitiikan merkitys: tapaus-tutkimus siirtymisestä taylorismista monitaitoisuuteen perustuvaan työn organisointiin. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 1, 12–23.
- Kalliola, S. 2010. Voikoliialle työlle sanoa ei? Teoksessa T. Kantolahti & T. Tikander (toim.) Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:17. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. 77–91.
- Kalliola, S. & Nakari, R. 2006. Vuorovaikutus ja dialogi oppimisen tiloina. Teoksessa H. Toiviainen & H. Hänninen (toim.) Rajanylitykset työssä. Yhteistoiminnan ja oppimisen uudet mahdollisuudet. Jyväskylä: PS-kustannus, 203–236.
- Kalliola, S., Nakari, R. & Pesonen, I. 2006. Learning to make changes: democratic dialogue in action. Journal of Workplace Learning 18, 464–477.

- Kanter, R. M. 1977. Men and women of the corporation. New York: Basic Books.
- Kantolahti, T. & Tikander, T. (toim.) 2010. Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:17. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kasvio, A., Nakari, R., Kalliola, S., Kuula, A., Pesonen, I., Rajakaltio, H. & Syvänen, S. 1994. Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämisestä. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Sarja T-julkaisuja 14/1994.
- Kiander, J. 2002. Subproject 10: the Finnish macroeconomic policy and performance in 1995–2000. Teoksessa Impacts of the EES. National evaluation of the effects of the European employment strategy in Finland. Euroopan työllisyysstrategian vaikutusten kansallinen arviointi. Loppuraportti. Helsinki: Työministeriö.
- Kirjonen, J., Heiskanen, T., Filander, K. & Hämäläinen, A. 1996. Tila ajattelulle. Asiantuntijatyön kehukset julkisella sektorilla. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Kasvatustieteiden tutkimuslaitos.
- Kivimäki, R., Karttunen, A., Yrjänheikki, L. & Hintikka, S. 2006. Hyvinvointia sairaalatyöhön. Terveydenhuollon kehittämishanke 2004–2006. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:69. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kokkonen, A., Strömberg, S. & Syvänen, S. 2013. Dialogisen johtamisen palapeli. Kehittämisen työkaluja esimiehille. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kolehmainen, S. 1999. Naisten ja miesten työt: työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990. Väitöskirja. Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Tilastokeskuksen tutkimusraportteja 227. Helsinki: Tilastokeskus.
- Kolu, T. 1992. Työelämän laatu 1977–1990. Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä. Työolokomitean mietinnön (1991:37) liiteselvitys. Komiteamietintö 1991:38. Tilastokeskus. Tutkimuksia 188. Helsinki: Työministeriö.
- Korvajärvi, P. 1998. Gendering dynamics in white-collar work organizations. Acta Universitatis Tamperensis 600. Tampere: University of Tampere.
- Krutova, O., Lipiäinen, L. & Koistinen, P. 2016. Patterns of integration: a longitudinal view of the labour market attachment of immigrants in Finland. Nordic Journal of Migration Research 6, 102–114.

- Lavikka, R. 2006. Verkostosihteerien oppiva yhteisö ja uuden työn idut. Teoksessa H. Toiviainen & H. Hänninen (toim.) *Rajanylitykset työssä. Yhteistoiminnan ja oppimisen uudet mahdollisuudet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 79–112.
- Lehto, A.-M. 1992. Työelämän laatu ja tasa-arvo. Naisten ja miesten työolojen muutoksia 1977–1990. Työolokomitean mietinnön (1991:37) liiteselvitys. Komiteamietintö 1991:39. Tilastokeskus. Tutkimuksia 189. Helsinki: Työministeriö.
- Lehtonen, J. (toim.) 2004. Työkonferenssi Suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi. Raporttisarja 2004:1. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Lehtonen, J., Syvänen, S. & Kokkonen, A. 2013. Työkonferenssi – dialoginen kehittämismetodi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Leinonen, M. 2016. Toimintatutkimus ja työkonferenssimenetelmä työpaikkojen tasa-arvon edistämisessä. *Acta Universitatis Tamperensis* 2184. Tampere: Tampere University Press.
- Lewin, K. 1948. Action research and minority problems. Teoksessa G. Weiss Lewin (toim.) *Resolving social conflicts. Selected papers on group dynamics*. New York: Harper & Brothers, 201–216.
- Logren, A., Ruusuvuori, J. & Laitinen, J. 2017. Group members' questions shape participation in health counselling and health education. *Patient Education and Counselling* 100, 1828–1841.
- Martin, A. W. 2008. Action research on a large scale: issues and practices. Teoksessa P. Reason & H. Bradbury (toim.) *The SAGE handbook of action research: participative inquiry and practice*. 2. edition. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: Sage, 394–406.
- Mauno, S., Mäkikangas, A. & Kinnunen, U. 2016. A longitudinal person-centred approach to the job demands-control model. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 25, 914–927.
- Mohrman, A. M., Albers Mohrman, S., Ledford, G. E. Jr., Cummings, T. G., Lawler, E. E. III and associates 1990. *Large-scale organizational change*. San Francisco & Oxford: Jossey-Bass Publishers.
- Nakari, R. 1988. Henkilöstö ja esimiehet kunnallisessa työyhteisössä. Työelämän suhteiden neuvottelukunta 1987, 15. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

- Nakari, R. 1994. Muutokset työelämän laadussa. Teoksessa A. Kasvio, R. Nakari, S. Kalliola, A. Kuula, I. Pesonen, H. Rajakaltio & S. Syvänen Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tulokellisuuden ja työelämän laadun kehittämistä. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Sarja T-julkaisuja 14/1994. 159–213.
- Nakari, R. 2004. Kuntien erilaistuva työelämä. Tutkimus kunnallisista työyhteisöistä 1995–2003. KuntaSuomi 2004 -tutkimuksia nro 50. Acta nro 170. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Nakari, R. & Sjöblom, S. 2009. Toimiva kunnallinen palveluorganisaatio. Acta nro 209. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Nikander, P. 2012. Onko menetelmillä sukupuolta? Naistutkimus 2012/4, 48–52.
- Ojala, S., Pyöriä, P., Ikonen, H.-M. & Koivunen, T. 2017. Yrittäjien työaika ja tulot. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 145–162.
- Otonkorpi-Lehtoranta, K. & Ylöstalo H. 2015. Kokemuksia kokemuksista: tutkimustiedon palauttaminen kentälle. Teoksessa S. Aaltonen & R. Högbacka (toim.) Umpikujasta oivallukseen: refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa. Tampere: Tampere University Press, 221–245.
- Pawson, R. & Tilley, N. 1997. Realistic evaluation. London: Sage.
- Peutere, L., Lipiäinen, L., Ojala, S., Järvinen, K.-M., Pyöriä, P., Saari, T. & Jokinen, E. 2017. Talouskriisit, työhyvinvointi ja työurat. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017. Loppuraportti. Tampereen yliopisto: Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja/Working papers 94/2017.
- Pyöriä, P. 2010. Tietotyön sietämätön keveys. Teoksessa T. Kantolahti & T. Tikander (toim.) Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:17. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. 46–52.
- Pyöriä, P. 2017. Johdanto: työelämän kielteinen julkisuuskuva ja tutkimus. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 7–25.
- Pyöriä, P. & Ojala, S. 2016. Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? Sosiologia 53 (1), 45–63.
- Rantalaiho, L., Heiskanen, T., Korvajärvi, P. & Vehviläinen, M. 1997. Studying gendered practices. Teoksessa L. Rantalaiho & T. Heiskanen (toim.) Gendered practices in working life. London & New York: MacMillan, 3–15.
- Reason, P. & Bradbury, H. (toim.) 2008. The SAGE handbook of action research: participative inquiry and practice. 2nd edition. Los Angeles: Sage.

- Rossi, P. H. & Freeman, H. E. 1991. Evaluation. A systematic approach. Fourth edition. Newbury Park, London, New Delhi: Sage.
- Saari, T., Melin, H., Balabanova, E. & Efendiev, A. 2017. The job demands and resources as antecedents of work engagement. Comparative research on Finland and Russia. *Baltic Journal of Management* 12, 240–254.
- Schwartzman, H. B. 1993. Ethnography in organizations. *Qualitative research methods*, vol 27. Newbury Park: Sage.
- Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2005. Tasa-arvosta lisäarvoa: käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Tasa-arvojulkaisuja 2005:1.
- Smith, D. E. 1987. The everyday world as problematic. Boston: Northeastern University Press.
- Suomen Akatemia (2018) http://www.aka.fi/tutkimussuunnitelma/versio_14.3.2018 (luettu 16.3.2018).
- Sutela, H. & Lehto, A.-M. 2014. Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Syvänen, S. 2003. Työn paineet ja puuttumattomuuden kustannukset. Tutkimus sisäisen tehottomuuden lähteistä ja vaikutuksista. *Acta Universitatis Tamperensis*, 942. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Syvänen, S. 2004. Käytännön ja teorian yhdistävä toimintatutkimus. Teoksessa J. Lehtonen (toim.) Työkonferenssi Suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, 89–100.
- Syvänen, S. 2008a. Development structures and dialogic processes in research-assisted development of services for the elderly. Teoksessa J. Lehtonen & S. Kalliola (toim.) Dialogue in working life research and development in Finland. *Labour, Education & Society* 13. Amsterdam: Peter Lang, 159–179.
- Syvänen, S. 2008b. Hyvinvoinnin, osaamisen ja tuloksellisuuden tekijät. Hoteva-projektin loppuraportti Työsuojelurahastolle. <http://www.tsr.fi/files/TietokantaTutkittu/2006/106112Loppuraportti.pdf> (luettu 23.11.2018).
- Syvänen, S. & Kokkonen, A. 2011. Hyvinvointia vanhuksille ja työn iloa henkilöstölle. Ytyä Länteen -hankkeen tulokset ja opetukset yhteistoiminnallisesta työyhteisöjen kehittämisestä. Oppaita ja työkirjoja 12/2011. Helsinki: Helsingin sosiaalivirasto.

- Syvänen, S. & Loppela, K. 2013. Democratic dialogue and equality: promoters and obstacles while co-operatively developing organizations. Teoksessa Proceedings. The 45th Annual International Conference of the Nordic Ergonomics Society. Reykjavik.
- Syvänen, S., Tikkamäki, K., Loppela, K., Tappura, S., Kasvio, A. & Toikko, T. 2015. Dialoginen johtaminen. Avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen. Tampere: Tampere University Press.
- Tampereen yliopisto 2019a. <https://research.uta.fi/wrc/esittely/> (luettu 15.8.2019).
- Tampereen yliopisto 2019b. <https://research.uta.fi/wrc/projektit/> (luettu 15.8.2019).
- Tampereen yliopisto 2019c. <https://research.uta.fi/wrc/julkaisut/> (luettu 15.8.2019).
- Tashakkori, A. & Teddlie, C. (toim.) 2010. The SAGE handbook of mixed methods in social and behavioral sciences. 2nd edition. Thousands Oaks, CA: Sage.
- Thorsrud, E. & Emery, F. E. 1969. Mot en ny bedriftsorganisasjon. Experimentier i industrielt demokrati. Oslo: Johan Grundt Tanum Forlag.
- Tilastokeskus 2018. <http://www.stat.fi/keruu/tolo/index.html> (luettu 17.5.2018).
- Työelämän tutkimusyhdistys ry. 2019. <http://www.tyoelamantutkimus.fi/> (luettu 8.9.2019).
- Työsuojelurahasto 2018. <https://www.tsr.fi/toimintaperiaate-ja-strategia> (luettu 16.5.2018).
- Työturvallisuuskeskus 2018. https://ttk.fi/tietoa_ttk_sta (luettu 16.5.2019).
- Valkonen, T., Koskinen, S. & Martelin, T. (toim.) 1998. Rekisteriaineistot yhteiskunta- ja terveystutkimuksessa. Helsinki: Gaudeamus.
- Valtee, P. 1987. Kunnallisen työyhteisön johtaminen: esimiesten käsityksiä: empiirisiä tutkimustuloksia kunnallishallinnon johtajien työstä, esimestoiminnasta ja tuottavuuskäsityksistä. Työelämän suhteiden neuvottelukunta 1986, 3. Helsinki: Työelämän suhteiden neuvottelukunta.
- Vehviläinen, M. 1999. One's "own" information systems. Teoksessa L. Rantalaiho & T. Heiskanen (toim.) Gendered practices in working life. London & New York: MacMillan, 138–151.
- Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto FSD 2018. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/tutkimus/asetelma.html#klassinen> (luettu 16.5.2018).
- Yrjö-Koskinen, Y.-S. 1874. Työväenseikka I. Kirjallinen Kuukausilehti, nro 1, 81–89. Julkaistu teoksessa R. Eräsaari & K. Rahkonen (toim.) (1975) Työväenkysymyksessä sosiaalipolitiikkaan. Helsinki: Gaudeamus, 55–106.